

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม



นายอภิชาติ ศรีสารคาม
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม

โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้นำมาพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ และทัศนคติที่ดีในด้านการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนหรือหน่วยงานกำหนดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวครูผู้สอนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ สมรรถนะด้านการสอนของครู จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ ครูจึงควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่อาชีพจึงมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ใหม่ด้วย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม และเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความร่วมมืออันดีของคณะครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยา ที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการดำเนินการโดยทั่วไป และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยที่ได้กล่าวนาม จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้เป็นอย่างสูง

อภิชาติ ศรีสารคาม

ชื่อเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
ผู้วิจัย นายอภิชาติ ศรีสารคาม
สถานศึกษา โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม
ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การศึกษาค้นคว้าแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม รวม 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล ดำเนินการวิจัย 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบทดสอบ แบบประเมิน และแบบสังเกต ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการออกแบบการเรียนรู้

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดำเนินการ 2 วงรอบ วงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสามารถผลิตสื่อการเรียนการสอน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ครูมีทีมงานคอยช่วยเหลือปรึกษาปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ จากการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม ทำให้ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษา	4
ความสำคัญของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดการบริหารสถานศึกษา	8
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู	16
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู	25
แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)	28
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
งานวิจัยในประเทศ	46
งานวิจัยต่างประเทศ	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	55
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของ ครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	55
ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
ความมุ่งหมายของการศึกษา	78
สรุปผล	78
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา	65
ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม โดยรวม	65
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการออกแบบการเรียนรู้	66
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	67
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	68
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	69
ตาราง 7 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ วงรอบที่ 1	70
ตาราง 8 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 1	72
ตาราง 9 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 1	73
ตาราง 10 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 2	75
ตาราง 11 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 2	76

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของคนในประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงจะสามารถรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ในประเทศไทย โดยให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษารั้งสำคัญ ทั้งโครงสร้างการบริหารการศึกษามีการยุบรวมหน่วยงานทั้งระดับกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และให้กระทรวงศึกษาธิการขึ้นมาทำหน้าที่แทนหน่วยงานดังกล่าว มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ทั้งหมด ทั้งการกระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งการปฏิรูปการศึกษานั้น รัฐบาลได้ระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากแหล่งต่าง ๆ อย่างมากมายในอันที่จะพัฒนาครูและนักเรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายของหลักการ มาตรา 9(4) ว่าให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง มาตรา 53 กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 10 : 2560) ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดในการกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเนื้อแท้ของการจัดการศึกษา คือ กิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน การที่ครูจะเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้นั้น ครูต้องเรียนรู้และ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปรับบทบาทใหม่เป็น 2 บทบาท คือ ครูในฐานะผู้ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก และครูในฐานะนักวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งเป็นบทบาทเสริม โดยการสอนและการวิจัยไม่ใช่สิ่งที่แปลกแยกจากกันดังที่ครูเคยเป็น ครูจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรวิธีการเรียนการสอนการจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน การเพิ่มสัมฤทธิ์ผลการเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544)

ระบบการศึกษาในหลายประเทศได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่เน้นสร้างกระบวนการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อรังสรรค์นวัตกรรมและส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในอนาคต อันเป็นที่มาของทิศทางการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เป็นการสอนที่สร้างสรรค์และสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง กระบวนการจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเชิงรุก หรือ Active Learning นั่นคือการเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิม ๆ เป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และแก้ไขปัญหาได้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเป็นผลทำให้นักเรียนค้นพบความรู้ใหม่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559)

ปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ยังไม่ประสบความสำเร็จในเชิงปฏิบัติเท่าที่ควร เนื่องจากผู้สอนยังมีความเคยชินกับการสอนแบบเก่าที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher centered) ร่วมกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายในทุกวินาที การสอนแบบเดิมจะไม่สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปปฏิบัติได้ดี และอาจไม่ส่งเสริมต่อสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้สอนบางส่วนมักมุ่งเน้นการสอนอย่างไม่เป็นระบบแบบแผน หรือเลือกรูปแบบการสอนที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนจึงอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายหรือเกิดทัศนคติในแง่ลบได้อีกด้วย (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) ซึ่งเป็นธรรมดาที่มองเห็นภาพของความไม่ลงตัวหรือความขัดแย้งอยู่บ้าง สำหรับครูที่มีความตระหนักและพยายามเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางการสอนแบบใหม่ จะเกิดผลกระทบจากแนวความคิดก่อนเก่าค่อนข้างมาก แต่เป็นที่น่ายินดีที่พบว่าครูบางส่วนอยากจะเปลี่ยนแปลงวิธีสอนของตนเอง แม้ว่าจะยังสอนแบบเดิม ๆ อยู่ก็ตาม ซึ่งหมายความว่า ครูเหล่านี้ได้สอนมานานจนชินในความชำนาญการสอนแบบเดิมอยู่มาก มีความเข้าใจในความมุ่งหวังตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา แต่ยังไม่พบวิธีที่จะเริ่มต้นที่ดีได้อย่างไรเมื่อเทียบได้กับการสอนแบบเก่าที่ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญมากกว่า หรือจะจัดกิจกรรมอย่างไรดีที่จะสอนให้มีความรู้มาก ๆ ในมุมมองตามมาตรฐานการอิงเนื้อหาเป็นหลักในแบบเก่า อีกทั้งไม่แน่ใจว่าการสอนแบบใหม่จะได้ผลดีจริงตามอ้างเพียงใด ในเมื่อเกิดกระแสการต่อต้านและพร้อมที่จะปรับตัวรับการเรียนแบบใหม่ของผู้เรียนในช่วงการเริ่มต้นอยู่มาก ซึ่งผู้เรียนไม่ค่อยชินกับการจัดการเรียนรู้ให้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ฝึกการคิดถามตอบหรือการคิดค้นแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย สาเหตุทั้งหลายรวมทั้งความเข้าใจในมุมมองที่แตกต่างเหล่านี้เป็นความท้าทายต่อผู้บริหารที่จะหาแนวทางที่พยายามให้ผู้สอนค้นพบวิธีการที่เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครู ให้เกิดความรอบรู้เข้าใจการสร้างแก่นสารของชีวิตที่เป็นตะกอนตกผลึกฝังแน่นอยู่ในตัวตนของผู้เรียน ซึ่งหมายถึงว่าครูมีความตระหนักและเข้าใจว่าผู้เรียนควรจะได้แก่นของกระบวนการคิด ทักษะและมีกระบวนการเรียนรู้ในสิ่งที่อยากรู้ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ชีวิตของตนได้

สื่อบนหน้า และเกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างจริง (ทีศนา แคมมณี, 2556)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 18) การรวมตัวร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (วรลักษณ์ ชูกาเน็ต, 95)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยในการพัฒนาครูทำให้คณะครูร่วมมือกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการแบ่งปันวิธีการสอนที่เห็นผลชัดเจน โดยการร่วมสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาการสอนของตน เพื่อขอความช่วยเหลือแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Advisor) หรือ ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ซึ่งนำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอนและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังพูดคุยสนทนากัน เพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้ครูเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน ตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ปัจจุบันมีผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในฐานะเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา พบว่า การเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ของครู ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนและการปฏิบัติต่อเด็กในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และยังชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้ครูปรับปรุงพัฒนาตนเองด้านการสอนในชั้นเรียน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งทั้งหมดนี้ นำไปสู่การที่ครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนดังกล่าวเกิดแรงบันดาลใจและความพร้อมด้วยตนเองในการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (วิมลศรี ศุภิลวรรณ, 2555)

โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงและการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จึงมีความสนใจในการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ที่จะสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ความสำคัญของการศึกษา

1. ได้ทราบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. ได้การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขอบเขตของการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย
ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 คน รวม 12 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. ขอบเขตเนื้อหา
ขอบเขตเนื้อหาองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 1) การออกแบบการเรียนรู้
 - 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
 - 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ
 - 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
3. ระยะเวลาในการศึกษา
ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้เวลาดังต่อไปนี้ ตั้งแต่ ตุลาคม 2567 ถึง มีนาคม 2568

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผนโครงสร้างการสอนของผู้สอน ซึ่งจะให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จนนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.2 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน

1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องทำความเข้าใจความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกัน นำเสนอความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดบรรยากาศที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

2. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดกระบวนการของครูผู้สอน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและพัฒนาการทั้งทางกายและทางสมอง อารมณ์และสังคม ประกอบด้วย

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ

2.2 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน

2.3 การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.4 จัดการเรียนการสอนโดยยึดเป้าหมายที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

2.6 การเลือกใช้พัฒนาและผลิตสื่อการสอน

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือรวมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลัก มีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครูและพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยศึกษาสามารถดำเนินการได้หลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

4.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกรถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา การต่อต้าน รวมทั้งสถานการณ์เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

4.2 การปฏิบัติการ (Action) หมายถึง การลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

4.3 การสังเกตการณ์ (Observation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือจำกัดจนเกินไป เพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา

4.4 การสะท้อนกลับ (Reflection) หมายถึง การให้ข้อมูลถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย จะเป็นวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน

ตามแนวทางดั้งเดิมไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
4. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)
5. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายการบริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารการศึกษา แนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์กรต่างๆ มีส่วนรวมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

สุรพล พุฒคำ (2544) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเขามามีส่วนรวมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนานที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ถวิล มาตรเยี่ยม (2544) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ส่วนหนึ่งของสังคมมีสถานะเป็นสถาบันหรือองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของสังคม โดยมีหน้าที่รับใช้และบริการสังคม

ธีระ รุญเจริญ (2545) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต่ออาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ให้ความหมายของ การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาตามหลักการให้บริการสาธารณะของรัฐอย่างเสมอภาค ต่อเนื่องและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชนตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจน ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติที่ดีงามตามสังคมต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น ผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย อาทิ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นๆ ที่กระทรวงมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด
2. พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (วิสูตร ธนชัยวิวัฒน์ ,2548)

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถากระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อสวนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีสวนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กลางจัญ และสัมมา รัตนธัย (2545) ได้กล่าวไว้ในการประชุมสัมมนาเรื่องสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทยว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึง การปฏิบัติงานและภารกิจของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. แนวโน้มการบริหารสถานศึกษา

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในอนาคตมิใช่เป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะมีคณะกรรมการโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทค่อนข้างมากด้วย และต่อไปนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระทำตามประดุจจะเป็นโรงเรียนของตนเองและจะบริหารตามอำเภอใจต่อไปไม่ได้อีกแล้ว แต่ทุกฝ่ายจะต้องตระหนักว่าโรงเรียนนั้นเป็นของสาธารณชน เป็นของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครู คือ บุคลากรที่มาทำงานให้แก่สาธารณชนหรือชุมชน โดยรัฐบาลจ่ายค่าจ้างให้เท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูจะต้องทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของสาธารณชนหรือชุมชน ไม่ใช่บริหารตามความพึงพอใจของตนเอง แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาจะให้ชุมชนเข้ามามีสวนร่วมในการบริหารการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะการมีสวนร่วมในระดับสถานศึกษา เนื่องจากการมีสวนร่วมของประชาชนและผู้ปกครองจะทำให้ทราบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจปัญหาที่โรงเรียนประสบ ทราบวิธีการที่จะสนับสนุนโรงเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษา การมีสวนร่วมของประชาชนและผู้ปกครองจะทำให้โรงเรียนได้รับความคิดเห็น ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรจากชุมชน นอกจากจะได้รับความทรัพยากรท้องถิ่นมาสนับสนุนการศึกษาแล้ว ยังได้ภูมิปัญญาชาวบ้านมาช่วยบริการการศึกษาอีกด้วย นอกจากนั้นผู้ปกครองยังสนใจการศึกษาของบุตรหลานตนเองมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เห็นว่าชุมชนมีสวนร่วมในการบริหารในระดับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น การมีสวนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษานั้น มี 2 ลักษณะ คือ การมีสวนร่วมแบบเป็นทางการ หรือการมีสวนร่วมในทางตรง และการมี

ส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการหรือการมีส่วนร่วมในทางอ้อมการมีส่วนร่วม แบบเป็นทางการนั้น จะให้ได้จากการกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารในฐานะคณะกรรมการการศึกษา การมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการหรือการมีส่วนร่วมในทางอ้อมนั้น อาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ เช่น สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครอง เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา อาจเชิญประชาชนให้เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาในกิจกรรมต่างๆ หรือเป็นกรรมการในการดำเนินการหรือสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2542) กล่าวว่า ในส่วนของการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เมื่อมองจากสภาพปัจจุบันและอาศัยข้อมูลของการประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนา ควรดำเนินการพัฒนาดังนี้

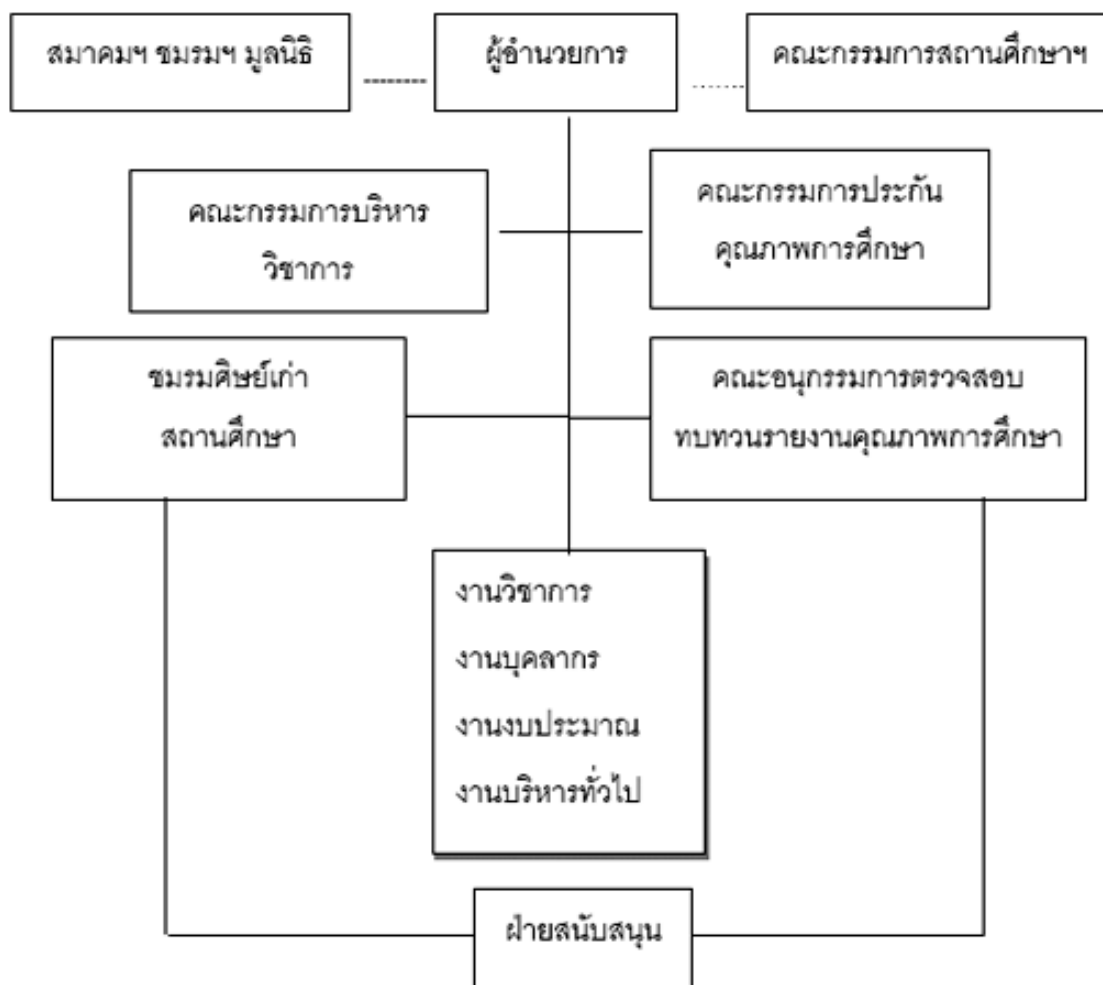
1. ด้านปัจจัยทางการศึกษา พัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยอบรมดูงานและพัฒนาให้วิทยฐานะสูงขึ้น เพิ่มมาตรการที่จะแก้ไข/ลงโทษครูที่ขี้เกียจ ไม่สอนไม่พัฒนางาน ไม่รักษาเวลา เกี่ยงและหลบเลี่ยงงานหรือทำงานไม่เป็น พัฒนาระบบบริหารงานของผู้บริหารให้มีความชัดเจน ให้มีการติดตามงาน นิเทศงานและสั่งการอย่างเป็นระบบและสร้างทีมงาน เพิ่มมาตรการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ ปกครองมากขึ้น

2. ด้านกระบวนการทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารงาน การมอบหมายงานและการนิเทศติดตามงานและการเผยแพร่ผลงานให้เป็นระบบและต่อเนื่องและนำมาปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจและให้รางวัลแก่ครูที่เป็นครูมืออาชีพ มีวิญญาณของความเป็นครู มีใจคนที่มีอาชีพครู ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่หลากหลายและพัฒนาระบบทำงานให้เป็นระบบที่ชัดเจน จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลที่หลากหลาย โดยมีการประเมินร่วมกันระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองพร้อมทั้งนำผลมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น จัดกิจกรรมแสดงผลงานของผู้เรียนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ความมีสุนทรียะทางด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ด้านการถ่ายทอดความรู้ เทคนิคการสอน การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน การสร้างตัวอย่างแก่นักเรียน จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีของบุคลากร

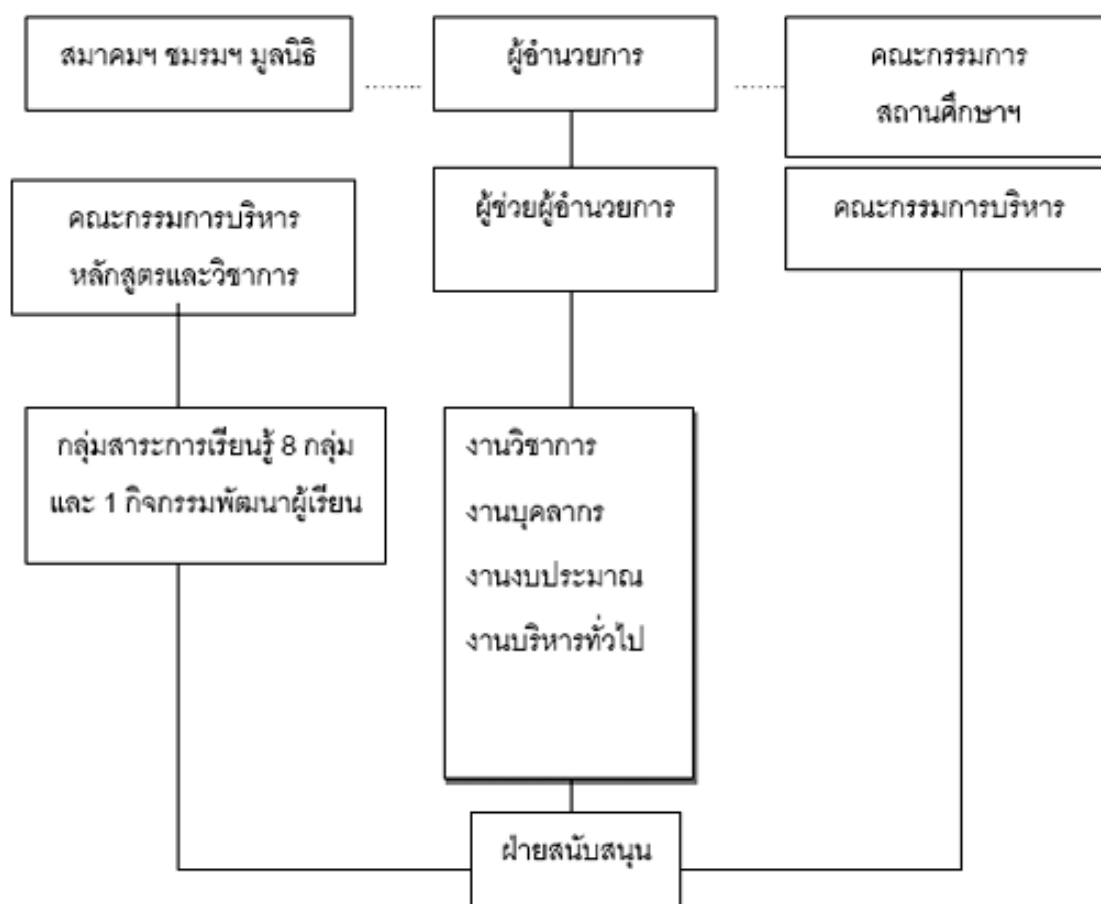
3. ด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน) พัฒนาด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล การสรุปความคิดรวบยอด ขาดความเข้าใจและทักษะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสารสนเทศโดยจัดกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนได้ค้นคว้า รู้จักตั้งคำถาม ค้นหาข้อมูลจัดทำข้อมูล สรุปข้อมูลด้วยตนเองและฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่มในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ การแจ้งข่าวสาร ส่งเสริมด้านการเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เด่นชัด และเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกด้าน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอและขอรับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

5. โครงสร้างการบริหารโรงเรียน

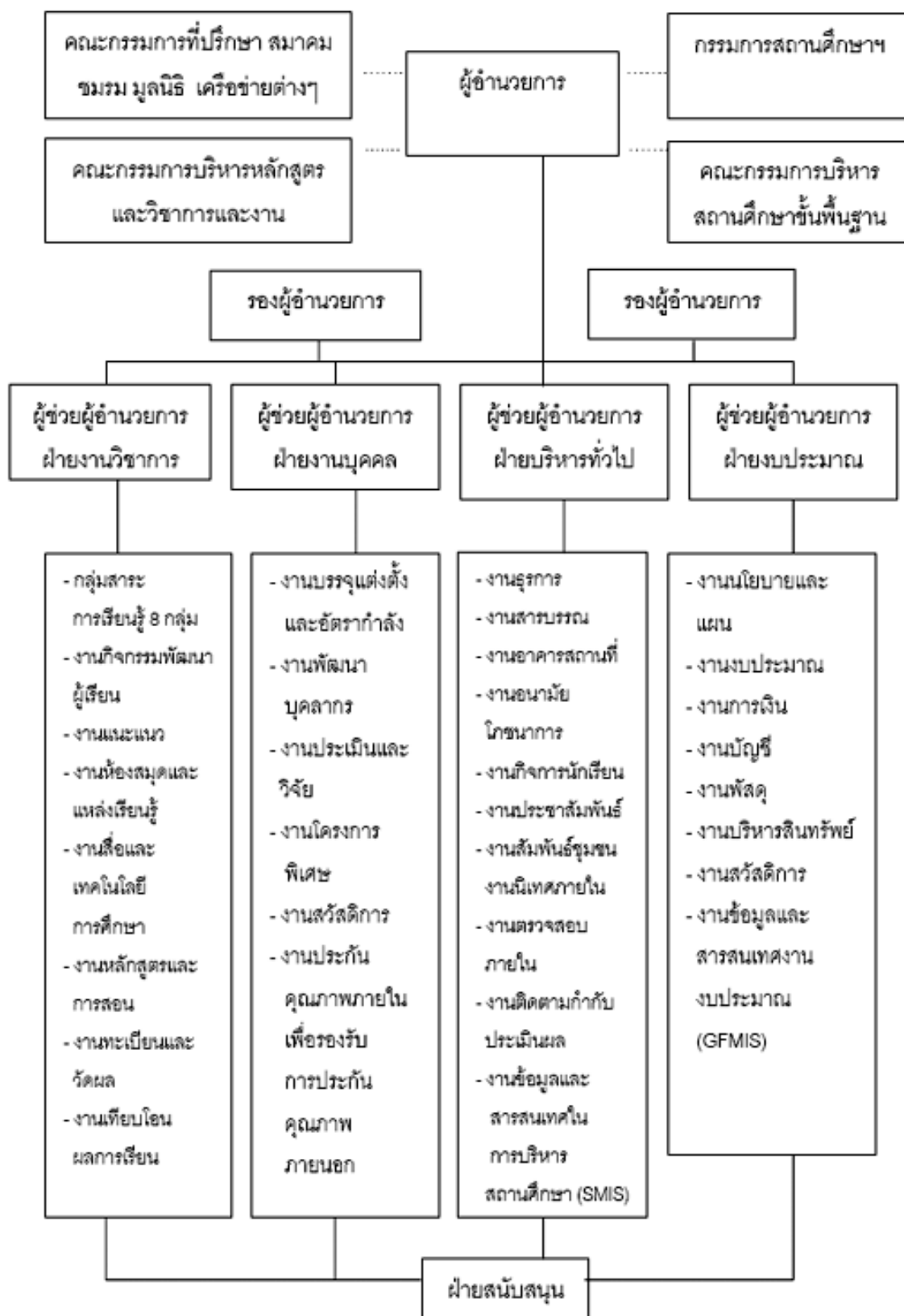
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งตามขนาดสถานศึกษาเป็น 3 รูปแบบ คือ 1. การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน 2. การบริหารสถานศึกษาขนาดกลาง นักเรียนจำนวน 120 - 300 คน และ 3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป โดยมี ตัวอย่างการจัดโครงสร้างองค์การหรือแผนภูมิการบริหารโรงเรียน ดังนี้ (พรพรรณ อินทรประเสริฐ. 2550)



ภาพประกอบที่ 1 การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)



ภาพประกอบที่ 2 การบริหารสถานศึกษานาขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 120 - 300 คน)



ภาพประกอบที่ 3 การบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป)

6. ขอบข่ายและภารกิจการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) มาตรา 39 กล่าวว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

รัฐบาลได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่าในการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึง การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีความอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ทั้งนี้เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547)

7. จุดประสงค์ในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดการจัดเครือข่ายสถานศึกษาตามกฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษารวมกลุ่มเข้าด้วยกัน ในการบริหารจัดการศึกษาภายในเครือข่ายพร้อมส่งเสริมสนับสนุนแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในเครือข่ายให้พร้อมรองรับการกระจายอำนาจในงานทั้ง 4 ด้าน ได้ตามบริบทที่เหมาะสม โดยในปีการศึกษา 2550 ซึ่งเป็นปีแรกของการดำเนินการตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งจะร่วมกันพัฒนาขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมของ สถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจต่อไป โดยมีเหตุผลสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่

6. มุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษามากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความ เข้มแข็งและความคล่องตัว

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

8. วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนด ให้การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

1. การจัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. พัฒนาผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำ ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มพื้นที่

3. นำร่องการบริหารจัดการแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

4. จัดระบบกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผล วิจัยและการติดตามการใช้อำนาจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและทั่วถึงเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน รับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรวมพลังขับเคลื่อนการกระจายอำนาจพร้อมกันทั่วประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ในปี 1973 โดยมีใจความสำคัญ คือ

1. ผลการเรียนรู้ในโรงเรียนไม่ได้ทำนายผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ

2. แบบทดสอบเขาวนปัญญา และแบบวัดความถนัดไม่ได้ทำนายความสำเร็จทางอาชีพหรือความสำเร็จในชีวิตอื่น ๆ

3. แบบทดสอบและผลการเรียนทำนายผลงานได้ก็เพราะว่าคนที่ทำแบบทดสอบได้ดีและมีผลการเรียนดีเป็นคนที่มีความรู้ทางสังคมดี

4. แบบทดสอบนั้นไม่ยุติธรรมกับชนกลุ่มน้อย

5. สมรรถนะจะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่สำคัญได้ดีกว่าแบบทดสอบ

ทั้งนี้ McClelland ได้สัมภาษณ์กลุ่มคนที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และพบว่าสมรรถนะในเรื่องความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมต่างหากที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดความถนัดและนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติแนวคิดเรื่องสมรรถนะมีการเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง หรือ Iceberg Model ซึ่งเปรียบเทียบกับบุคคลมีองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เปรียบเทียบกับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่อยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย แต่ส่วนที่อยู่ในภายในจิตใจ (ส่วนใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง) เชื่อว่าจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในการ

ทำงานที่แตกต่างกัน โดยศึกษาและสังเกตจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จึงเป็นที่มาของสมรรถนะใน ความหมายของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่ เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่าสมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือ สมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกันในที่นี้จึงขอใช้คำว่า สมรรถนะ หรือ Competency

Mc Aschan (1979) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและ ความสามารถหรือสภาพที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพึงมี และสามารถแสดงออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรม ทางความรู้ และการกระทำที่ดี

Good (1973) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2551) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) ที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ชูชัย สมิทธิไกร (2552) ได้ให้องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปเป็นหลักใน การพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายดังกล่าว
2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท
3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะ แต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความ เข้าใจตรงกัน
4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับ พฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะเป็น ต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรม ไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2548) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมี ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือ อสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

กระบวนการในการประเมินสมรรถนะ (Competency) ตั้งอยู่บนสมมุติฐานเรื่อง “Job Person Matching” ที่ว่ายิ่งองค์กรสามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเท่าไรผลงานของบุคลากรผู้นั้นก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้น การที่บุคลากรมีผลงานดีนั้นไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผลงานขององค์กร และยังส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้วยการประเมินผลสมรรถนะที่สามารถหาความเหมาะสมระหว่างศักยภาพของคนกับสิ่งที่งานต้องการอย่างถูกต้องนั้นขึ้นอยู่กับ 1) มีต้นแบบสมรรถนะที่ถูกต้อง และเหมาะสมในแต่ละสายงาน 2) มีเครื่องมือและกระบวนการที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะ และความสามารถ และ 3) ผู้ประเมินดำเนินการประเมินด้วยความโปร่งใสและยุติธรรมโดยอาศัยความเข้าใจในต้นแบบสมรรถนะวิธีการในการใช้เครื่องมือและกระบวนการในการประเมินที่ถูกต้อง

ประเภทของการวัด/การประเมิน แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of Performance เป็นการทดสอบที่ทำให้ผู้รับการทดสอบวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การเข้าสังคมพฤติกรรม การทำงานการสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการ

ถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

ประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะ

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) ได้ให้ประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะไว้ว่า

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรสมรรถนะที่เป็นหลักหรือที่เรียกว่า Core Competency นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรและสมรรถนะที่เป็นหลัก เปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบ วัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนาน ๆ พนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเอง โดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการ ดำเนินธุรกิจขององค์กรแต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้น สมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทาง พฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของ องค์กรได้และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือก บุคลากร ได้แก่ ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่งมีความรู้ ความสามารถสูงประสบการณ์ดีแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้ นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบลดการ สูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนา ฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงานและช่วยป้องกัน ความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อยตามผู้สมัครไม่ทัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือถูกผู้สมัครหลอกนั่นเอง

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) สมรรถนะมีประโยชน์ ในการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้างและ ช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมาก น้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่ง งานที่ต่ำกว่า

3.4 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อน ระดับและปรับตำแหน่ง คือใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นไป โดย พิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป

(General Competencies) เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิด และยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้างและยังช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไปอาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.6.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.6.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

3.7 การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

3.7.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.7.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

สาโรช บัวศรี (2526) ได้ให้แนวคิดสมรรถนะครูไว้ว่า เป็นความสามารถในการทำการสอนได้อย่างดี รู้จักจิตวิทยา รู้วิธีสอน รู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอน สามารถปกครอง แนะนำและอบรมลูกศิษย์ได้ มีความสามารถในการทำกิจกรรมของโรงเรียนได้ มีความสามารถในการติดต่อกับคนในชุมชนได้ สามารถเป็นครูชั้นอาชีพได้คือ สามารถที่จะกล่าวอธิบาย โต้เถียงและเขียนเกี่ยวกับอาชีพได้

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ได้ให้แนวคิดสมรรถนะครูไว้ว่า ครูควรมีสมรรถนะด้านความประพฤติดี มีสติปัญหาสูง สุขภาพทางกายและทางจิตดี บุคลิกภาพดีมีความตรงต่อเวลา มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน และมีความสามารถในการพูด สมรรถนะทางงานอาชีพ คือ ควรมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีสอน ตลอดจนวิธีการประเมินผล มีความคิดริเริ่ม และมีความสนใจต่องานอาชีพ มีความสามารถในการดำเนินการสอน คือ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน มีความสามารถที่จะเข้าใจนักเรียน และมีความสามารถในการดำเนินการสอนในชั้นเรียน ครูควรมีสมรรถนะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักให้ความร่วมมือกับนักเรียน คณะครูผู้ปกครองตลอดจนบุคคลภายนอก ครูต้องมีสมรรถนะแห่งความเมตตาปราณี

โดยสรุปสมรรถนะสำคัญของครู คือ ความรู้ ความสามารถในการสอน รักในวิชาชีพครู มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ใส่ใจดูแลศิษย์อยู่เสมอ สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สมรรถนะของการปฏิบัติงานครู

Haberman และ Stinnetl (1973) ได้ให้สมรรถนะของการปฏิบัติงานครูไว้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้ที่จะเป็นครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องมีทักษะในด้านวิธีการสอน

และมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนเป็นอย่างดี การสอนแบบจุลภาพเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยฝึกฝนให้ครูมีลักษณะตามต้องการ

2. จริยธรรมและค่านิยมของผู้ที่จะเป็นครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะค่านิยมของครูจะเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติ และการวางตัวของครูในอนาคต

3. มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูควรที่จะเลือกเรียนรู้มโนทัศน์ที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ในการทำงานมากกว่าที่จะเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างอย่างกว้างขวาง

4. จิตวิทยาพัฒนาการ ครูจะต้องรู้ และสามารถอธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ และสังคมของกลุ่มเด็กที่ตนจะต้องสอนเป็นอย่างดี

5. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องรู้ และเข้าใจถึงความกดดันทางสังคมที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก ดังนั้นครูจะต้องเรียนรู้วิชาสังคมวิทยา และมนุษยวิทยาทางการศึกษาด้วย

6. หลักการเรียนรู้ ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้นับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ครูจะต้องรู้ว่าโดยทั่วไปธรรมชาติของผู้เรียนที่จะเรียนรู้เป็นอย่างไร

7. ครูจะต้องรอบรู้ในหลักวิธีการสอนในสาขาวิชาที่ตนจะสอน

8. ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องมีปรัชญาของตนเอง เข้าใจมโนทัศน์เกี่ยวกับตนควบคู่ไปกับการเข้าใจในตัวผู้เรียน

9. ครูจะต้องเข้าใจหลักปรัชญาสากลที่กล่าวไว้ว่า “ไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดถาวรมั่นคงตลอดกาล ทุก ๆ สิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา” ครูต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในเรื่องหลักสูตร และวิธีสอน

Scriven (1991) ได้ให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

1. ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนจะสอน ซึ่งเป็นความสามารถของครูที่จะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบในการสอน โดยพิจารณาได้จากการศึกษาของครูในวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาในระบบ หรือการที่ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในภายหลังก็ได้ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้ในวิชาอื่น ๆ ที่อยู่ในหลักสูตรด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ครูควรมีทักษะการสอน ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดกระบวนการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและนักเรียน การกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายามในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อเสาะหาความก้าวหน้าอยู่เสมอ และการจัดการในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินร้ายแรงเกิดขึ้น ในส่วนของครูเองก็ต้องเพิ่มทักษะในการสร้าง และพัฒนาวิชาโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือก และการสร้างสรรค์วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งใช้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ การใช้สื่อการเรียนการสอนและผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ต่อการสอนในรายวิชาที่ตนสอน ตลอดจนต้องมีทักษะในการประเมินผลในวิชาที่สอน

3. ครูควรมีทักษะในการประเมินที่สำคัญคือ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผู้เรียนการสร้าง และการบริหารการสอบ การให้เกรด การจัดลำดับ การให้คะแนน ทั้งในรายละเอียดของกระบวนการ และการแสดงผลการประเมินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งแนวปฏิบัติในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ผู้บริหารและผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ครูต้องเป็นผู้ที่แสดงตนได้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเป็นครู อันได้แก่การมีจริยธรรมในวิชาชีพ ความมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพ มีความรู้ในหน้าที่ของครูมีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้ให้มาตรฐานความรู้และสมรรถนะของครูไว้ ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

4. สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค

2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3. สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้

ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน

3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารการจัดการในห้องเรียน

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. มีภาวะผู้นำ
 2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
 3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
 4. สามารถในการประสานประโยชน์
 5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
7. การวิจัยทางการศึกษา

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 2. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ
2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

เรียนรู้ที่ดี

9. ความเป็นครู

สมรรถนะที่ครูพึงมี

1. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
2. อุดหนุนและรับผิดชอบ
3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. มีวิสัยทัศน์
5. ศรัทธาในวิชาชีพครู
6. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูไว้

ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

ชูชัย สมิทธิไกร (2548) ได้ให้วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ไว้ว่า คือ การฝึกอบรมซึ่งมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูน ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์การได้จนสามารถกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและของตัวบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2548) ได้ให้วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตราที่ 10 ที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 มาตรฐาน โดยได้เปรียบเทียบกับมาตรฐาน และประเมินคุณภาพทางการศึกษา จำนวน 14 มาตรฐาน ที่สัมพันธ์กันไว้ด้านเดียวกันการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ มาตรฐานที่ 10 ที่กล่าวไว้ว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ครูมีความเข้าใจการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถวิเคราะห์ จัดทำแผนการเรียนรู้และใช้สอนได้จริง มีบูรณาการการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ

2. ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีการบันทึกข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดเป็นหมวดหมู่ตามสภาพปัญหาและความสามารถเพื่อแก้ปัญหา นำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

3. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะต้องจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่เร้าใจ จูงใจผู้เรียน เสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดฝึกทำฝึกแก้ปัญหา ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงงาน การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีสังคมของไทย และของสังคมโลก

4. ครูมีความสามารถใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองและผู้เรียน ครูต้องสามารถเลือกและผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย เช่น ประเภทเสียง ซีดี วีดีทัศน์ จัดการเรียนรู้จากการสืบค้นข้อมูลความรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีผลการประเมินการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน และอิงพัฒนาการของผู้เรียน

5. ครูต้องสร้างเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบมีผลการประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ลักษณะที่พึงประสงค์ ประเมินการ คิดวิเคราะห์ อ่าน เขียนเพื่อวินิจฉัยผลการเรียน

6. ครูมีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยครูจะต้องพัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำผลการประเมินการเรียนการสอน มาปรับพฤติกรรมในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนพัฒนาการสอนและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินการเรียนการสอน ผู้ปกครองสามารถติดตามสอบถามข้อมูลการประเมินได้

7. ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียนโดยครู จะต้องนำผลการประเมินมากำหนดประเด็นในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในห้อง มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานวิจัยเผยแพร่ผลงานวิจัย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) ได้ให้วิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ไว้ว่า การพัฒนาบุคคลนั้นประกอบด้วย 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่มาไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานการดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางการศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูมีหลากหลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ การฝึกประชุม กลุ่มร่วมคิด ร่วมทำ การประชุมเชิงปฏิบัติการ สืบค้นหาความแปลกใหม่และสิ่งดีมีประโยชน์ ศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิทยาการ ฝึกสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ฝึกและใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกิจกรรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนวิจัยในงานประจำ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

สกาวิรัตน์ นิลเพชรพลอย (2554) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานและทัศนคติที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและต่อองค์กร ในวงการต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร แม้ในวงการการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานต้องการ การให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาส

ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเป็นแนวทางที่ดีอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ได้ตามที่ต้องการ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถดำเนินการได้อยู่เสมอตามความเหมาะสมของสภาพหน่วยงานนั้นๆ การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะการวิจัยในชั้นเรียนให้ชัดเจนอย่างถ่องแท้ จะทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาครู สรุปได้ว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานและสร้างประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนบุคลิกภาพให้ดีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาครู

ภัทรวรรณ ศรีโพธิ์น้อย (2551) ให้ความสำคัญว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะแม้จะมีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้วเชื่อว่าจะสามารถทำงานได้อย่างดีไปตลอด หากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องด้วยความพึงพอใจแล้ว บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานและการดำเนินงานก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ภิญญดา เกิดศิลป์ (2552) ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทางเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงาน เกิดความสามัคคีและเป็นบุคคลที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาบุคคลในสังคมให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทูมเมฆ (2560) ให้ความสำคัญว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกแห่ง เนื่องจากระบบสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกัน ทำให้ทุกองค์กรต้องสร้างผลผลิตที่ดีออกมาให้เพียงพอต่อความต้องการของสังคม ปัจจัยที่องค์กรจะสามารถสร้างผลผลิตที่ดีออกมาได้ บุคลากรในองค์กรคือตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาครู สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน ช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของผู้เรียน และเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งเสริมบุคลากรครูให้มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อจะช่วยให้บุคลากรครูปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และองค์กรต่อไป

แนวความคิดในการพัฒนาครู

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551) ให้แนวความคิดว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องดำเนินการให้ครบทุกขั้นตอน คือ ต้องเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การปฏิบัติตามแผนหรือการดำเนินการ และติดตามประเมินผล

กาญจนา รุ่งแจ้ง (2551) ให้แนวความคิดว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทั้งนี้โดยเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนในสมรรถภาพของตัวบุคลากรเองหรือองค์กร

สกาวิรัตน์ นิลเพชรพลอย (2554) ให้แนวความคิดว่า การพัฒนาบุคลากรควรให้เป็นเครื่องมืออาชีพนั้น ต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหาทักษะด้านต่างๆ รวมถึงเจตคติของความเป็นครูซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การฝึกพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษาดูงาน เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ให้แนวความคิดว่า วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาและมีลักษณะเฉพาะด้านการให้บริการแก่สังคมที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องผ่านการศึกษาอบรมในสถาบันการศึกษามาอย่างดีและมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อควบคุมความประพฤติ มาตรฐาน และคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ มีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ครูนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเป็นด้านหน้าในการพัฒนาคุณภาพประชากรของชาติให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติ โดยเฉพาะการก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับในปี พ.ศ. 2559 เป็นปีที่จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(ASEAN Economic Community : AEC) อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีเป้าหมายของการรวมกลุ่มเศรษฐกิจเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมือภายในอาเซียนอย่างเสรี ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องมีการแข่งขันในหลายด้านหลายมิติ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมของประชากรในชาติ ให้สามารถตั้งรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 และการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนได้อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างมีความสุข ครูคือบุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพเทียบเท่านานาชาติ โดยหน้าที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอน ผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาแนวความคิดในการพัฒนาครู สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาและเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

รูปแบบการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวไว้ว่า สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาครูที่หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ นิยมปฏิบัติกันมาก ดังนี้

ความรู้

1. การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น
 2. การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้
 3. การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 4. การนิเทศภายใน
 5. การทำวิจัยในชั้นเรียน
 6. การมอบหมายครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
 7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
 8. การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน
 9. การนำโครงการต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน
 10. การสนับสนุนครูให้หาผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
 11. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ
 12. การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครู
- ตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาครู สรุปได้ว่า มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย มีทั้งการดำเนินการพัฒนาแบบกลุ่มหรืออาจพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล การใช้รูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สภาพบริบท องค์ประกอบต่างๆ รวมถึงความต้องการพัฒนาของครูหรือหน่วยงาน สามารถเลือกวิธีการที่คิดว่ามีความเหมาะสมซึ่งต้องอาศัยด้านความสะดวก เวลา และสถานที่ประกอบ ซึ่งทุกองค์ประกอบล้วนแล้วสำคัญทั้งสิ้น

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

จรรยา ดาสา (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้เชื่อมโยงความรู้เดิมและความรู้ใหม่จากการได้คิด ได้ปฏิบัติระหว่างการเรียนการสอน

สถาพร พุทธิพิฏฐ (2555) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวความคิดสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์

สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบการสอน ทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อย่างไรก็ตามการใช้รูปแบบการสอนที่สำเร็จรูปที่นิยมใช้กันอยู่ทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันอาจไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ เพราะบริบทในห้องเรียนแต่ละห้องมีความแตกต่างกัน ผู้สอนควรใช้หลักการของ Active Learning ในการพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้เรียน ทั้งวิธีการสอน อุปกรณ์การสอน การออกแบบรูปแบบการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาผู้เรียนและชั้นเรียน จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น และเป็นนักคิดที่ไม่หยุดนิ่ง ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับบริบทต่าง ๆ ในบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้หาความเข้าใจ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้กระตุ้นให้นักศึกษามีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นคิดเป็น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและสามารถนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

Mayers และ Jones (1993) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-creators)

Prince (2004) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ทักษะการพูด ฟัง อ่าน เขียน และไตร่ตรองความคิด

Biech (2015) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนการสอนมีใช้แบบตั้งรับ (Passive Learning-PL) โดยเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ด้วยการคิดวิเคราะห์ ประเมินค่าและสร้างสรรค์ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการฟัง อ่าน เขียน ถามคำถาม อภิปรายร่วมกันและลงมือปฏิบัติจริงในบางกรณี โดยผู้สอนคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากความหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ส่งให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้

จรรยา ดาสา (2552) กล่าวถึงลักษณะสำคัญพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนเชิงรุก ไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ การฟังและพูด การอ่าน การเขียน

1. การฟังและพูด ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนฟังให้เป็น คือจับใจความสำคัญของเรื่องที่ฟังให้ได้ เมื่อฟังแล้วผู้เรียนควรจะสื่อสารออกมาเป็นคำพูดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ สามารถพูดสื่อสารข้อคิดเห็นของตนเองได้

2. การอ่าน ในการอ่านแต่ละครั้ง ผู้สอนต้องมั่นใจว่าผู้เรียนสามารถจับใจความหรือประเด็นสำคัญจากเรื่องที่อ่านได้

3. การเขียน ในการเขียนหากผู้เรียนไม่เข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริงจะไม่สามารถเขียนด้วยภาษาของตนเองเพื่อสื่อสารให้ตนเองหรือผู้อื่นเข้าใจได้ ดังนั้นการเขียนแต่ละครั้งผู้เรียนต้องกลั่นกรองและเรียบเรียงความคิดของตนเองเป็นอย่างดีก่อนลงมือเขียน

4. การไตร่ตรองหรือการโต้ตอบความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสโต้ตอบ ความคิดเห็นของตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ตนเองคิดกับผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงแนวคิดที่มากขึ้น ทาให้เรียนรู้ได้มากขึ้นหรือทาให้การเรียนรู้นั้น มีความหมายมากขึ้น

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เชิงรุก (Active Learning) ไว้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้าง

ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ไว้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning เป็นวิธีการที่ผู้สอนสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เช่น เตรียมตัวอย่างภาพ วิดีทัศน์ และวิธีดำเนินการเมื่อผู้เรียนดำเนินกิจกรรมจะเกิดแนวคิดและสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองจากความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยผู้เรียนทำกิจกรรมในระหว่างเวลาเรียน เช่น การอภิปราย การปฏิบัติ การตอบคำถาม การอ่าน ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ก่อนเข้าชั้นเรียน ดังนั้นต้องเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ทันสมัย รู้กระบวนการที่จะ

พัฒนาวิธีการเรียนรู้ และใช้วิธีการเพื่อที่จะถ่ายทอดเนื้อหา สร้างมาตรฐานการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน เป็นผู้ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการสะท้อนผลการสอนเพื่อปรับปรุง Active Learning จึงเป็นการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตน (Transformative Learning) เกิดภาวะผู้นำ มีทักษะในการนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นเนื้อหาการบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ภายใต้กิจกรรม วิธีการ และกระบวนการที่หลากหลาย สนุกสนาน กระตือรือร้น มีชีวิตชีวาไม่น่าเบื่อ โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและได้ฝึกทักษะการคิด ผู้สอนมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีแรงบันดาลใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผลลัพธ์ที่ผู้เรียนได้รับ คือ เกิดทักษะการเรียนรู้ และทักษะการดำรงชีวิตอย่างถาวร สรุปได้ว่าลักษณะของ Active Learning มีลักษณะดังนี้

1. ผู้สอนควรกำหนด เป้าประสงค์ (Purposive) โดยเป้าหมายนั้นควรสัมพันธ์กับกิจกรรม/งานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนมากกว่าการเนื้อหา เน้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวคิด การวางแผนการเรียนรู้การยอมรับ การประเมินผล และการนำเสนอผลงาน
3. วิธีการจัดการเรียนรู้สามารถสะท้อน สิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากกิจกรรมและผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้สอนทันทีทันใดในการทำกิจกรรม
4. ควรมีกิจกรรมการเจรจาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน
5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนวิพากษ์วิจารณ์ ในสิ่งที่ผู้เรียนชื่นชอบ และไม่ชอบรวมทั้งวิจารณ์เกี่ยวกับเนื้อหาในการเรียนรู้
6. ผู้สอนต้องออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกิจกรรมที่ทำได้มีความหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง แก้ปัญหาได้ตามสภาพจริง (Authentic Situation)
7. การจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในระดับสูง (Higher Order Thinking) ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์นั้น
8. การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตจริง หรือสถานการณ์จริง รวมถึงการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
9. การจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรเรียนเหมือนไม่เรียน สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ใช้กระบวนการกลุ่มและมีการประเมินผลที่หลากหลายทั้งตัวผู้เรียน เพื่อนและผู้สอน
10. การจัดการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ภายในห้องเรียน สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน ที่บ้าน และสามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องทำให้ความรู้ไม่มีขอบเขตจำกัด

จากลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เปิดโอกาสให้

ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุดผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกันเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศสู่ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปบทวนของผู้เรียน

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีผู้นักวิชาการได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

จรรยา ดาสา (2552) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ไว้ 15 กิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น กิจกรรมเดี่ยว กิจกรรมคู่ กิจกรรมกลุ่ม และเทคนิคการถามคำถาม ดังนี้

1. กิจกรรมเดี่ยว

1.1 Focus Listing : เทคนิคการจดประเด็นสำคัญ เป็นเทคนิคการให้ผู้เรียนจดประเด็นสำคัญที่ได้จากการอ่านให้ได้มากที่สุดลงในกระดาษ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถจับประเด็นที่ผู้สอนคาดหวังได้ครบถ้วนหรือไม่

1.2 Reading Quiz : เทคนิคการตรวจสอบการอ่าน คือ การที่ผู้สอนใช้คำถามนำโดยเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดขั้นสูงในการตอบว่าได้เรียนรู้ประเด็นใดบ้างจากการอ่าน เพื่อให้ผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายในการอ่าน

1.3 One-minute paper : ทดสอบสั้น 1 นาที เป็นการตรวจสอบระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนตอบคำถามสั้นๆ ลงในกระดาษเปล่าโดยใช้เวลา 1-2 นาที

1.4 Response to a demonstration/activity : ตอบสนองต่อการสาธิตหรือกิจกรรม เป็นเทคนิคที่ใช้ขณะสาธิตหรือทำกิจกรรม โดยผู้สอนจัดเตรียมคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดตามเป็นลำดับขั้นเพื่อเปรียบเทียบความรู้เดิมกับสิ่งที่สังเกตได้หรืออภิปรายร่วมกับผู้อื่น โดยมีตัวอย่างคำถาม เช่น สิ่งที่เราคาดว่าจะเกิดขึ้นคือ.... สิ่งที่เราสังเกตเห็นคือ... สิ่งที่เราคาดและสิ่งที่ สังเกตเห็นเหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพราะเหตุใด เป็นต้น

1.5 Journal : อนุทิน เป็นเทคนิคให้ผู้เรียนได้ไตร่ตรองความคิด นิยมเขียนท้ายคาบเรียนหรือให้ทำเป็นการบ้าน คำถามนำการเขียนอนุทินเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ เช่น สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ในคาบเรียน เสนอแนะเกี่ยวกับการเรียน

2. กิจกรรมคู่

2.1 Write-Paire-Share : เขียน-จับคู่-แลกเปลี่ยน เป็นเทคนิคที่ช่วยฝึกให้ผู้เรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง และเมื่อได้แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะทำให้มีความมั่นใจมากขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนกับเพื่อนกลุ่มใหญ่

2.2 Think-Pair-Share : คู่คิด เป็นเทคนิคคล้ายกับ write-pair-share แตกต่างกันที่ผู้เรียนไม่ต้องเขียนลงกระดาษก่อนแลกเปลี่ยนกับเพื่อนและกลุ่มใหญ่ เพียงแต่ผู้สอนจะใช้เวลาผู้เรียนคิดเป็นรายบุคคลก่อน

2.3 Note Sharing : แลกเปลี่ยนสมุดบันทึก เป็นเทคนิคที่ช่วยผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการจดบันทึก ผู้สอนจะใช้เมื่อกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นสำคัญ ๆ ควรจะหยุดให้เวลาผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนบันทึกเพื่อช่วยเติมเต็มประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์

2.4 Question and answer pair : จับคู่ตอบคำถาม เป็นเทคนิคการฝึกให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน โดยให้ผู้เรียนเขียนคำถาม 1-2 คนถาม จับคู่สลับกันถาม-ตอบ และแลกเปลี่ยนร่วมกันกับชั้นเรียน

3. กิจกรรมกลุ่ม

3.1 Rotating Chair Discussion : เวียนกันอภิปราย เป็นเทคนิคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้เสนอความคิดอย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกแทรกแซง โดยใช้เทคนิคการพูดทีละคน โดยผู้อื่นต้องตั้งใจฟัง ผู้ที่ต้องการพูดเป็นคนต่อไปควรให้สัญญาณ เช่น ยกมือขึ้น ผู้ที่พูดอยู่จะเลือกกว่าจะให้ใครเป็นผู้พูดคนถัดไป ผู้พูดคนถัดไปจะต้องสรุปประเด็นของผู้พูดคนก่อนหน้านีีก่อนพูดแต่ละคนจะต้องพูดอย่างสั้นและกระชับ

3.2 Roundtable : โต๊ะกลม เป็นเทคนิคการให้แต่ละกลุ่มเขียนคำถามบนกระดาษเปล่า กลุ่มละ 1 แผ่น โดยสมาชิกคนแรกเขียนคำตอบของตนเอง จากนั้น ให้เวียนกระดาษแผ่นนั้นไปให้เพื่อน คนถัดไปเพื่อเพิ่มเติมหรือแก้ไขคำตอบของเพื่อน หรืออาจเขียนประเด็นใหม่ ๆ ขึ้นมา จนครบทุกคน ผู้เรียนคนสุดท้ายทำหน้าที่สรุปความคิดของกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนกับชั้นเรียน

3.3 Number Heads Together : สุมหัวคิด เป็นเทคนิคที่ให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดประเด็นหรือคำตอบของกลุ่ม โดยผู้สอนให้เวลาแต่ละกลุ่มในการคิดและอภิปรายร่วมกัน สุดท้ายผู้สอนจะสุ่มเรียกสมาชิกบางคนตอบคำถามซึ่งต้องตอบให้ตรงกับคำตอบหรือความคิดเห็นของกลุ่ม และจะได้คะแนนกับคนทั้งกลุ่ม

3.4 Quiz/Test questions : ออกข้อสอบ เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการสอนในช่วงท้ายของบทเรียนหรือก่อนสอบ จะช่วยให้ผู้เรียนได้ทบทวนเรื่องที่เรียน โดยใช้คำถามที่เน้นความคิดขั้นสูง จากนั้นให้ผู้เรียนช่วยกันจัดหมวดหมู่ของคำถาม โดยผู้สอนอาจบอกว่าคำถามเหล่านี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของข้อสอบเพื่อเป็นแรงจูงใจในการเรียน

4. เทคนิคการถามคำถาม

4.1 Wait time : การให้เวลา เป็นเทคนิคการที่ผู้สอนให้เวลาประมาณ 15 วินาทีก่อนตอบคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้คิด โดยขณะที่รอคำตอบไม่ให้ผู้เรียนคนใดตอบคำถามออกมาเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดคำตอบไปพร้อมๆ กัน

4.2 The fish bowl : อ่างปลา เป็นเทคนิคที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนเขียนคำถามลงบนกระดาษเกี่ยวกับสิ่งที่ยังสงสัย อยากได้คำอธิบายเพิ่มเติม และให้ผู้เรียนส่งกระดาษเหล่านั้นในกล่องหรือโหลด้านหน้าห้องเรียนในช่วงเวลาพัก จากนั้นผู้สอนจะสุ่มเลือกกระดาษขึ้นมาเพื่ออภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) เสนอรูปแบบหรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ระดับอุดมศึกษา ไว้ดังนี้

1. เทคนิคการสอนหลัก ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย การสอนแบบฝึกปฏิบัติและการสอนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
2. เทคนิคการสอนเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การสอนแบบเน้นวิจัย (Research-based Instruction) ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค้นพบข้อความรู้ด้วยตนเองโดยตรง

2.2 การสอนแบบเน้นปัญหา (Problem-based Instruction) เป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน ได้ศึกษาทำความเข้าใจกับปัญหาที่เผชิญอยู่ตามเนื้อหาในรายวิชานั้น ๆ พร้อมทั้งสามารถที่จะนำข้อค้นพบไปใช้ในการแก้ปัญหาของสังคมได้ด้วย ในขณะเดียวกันกระบวนการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบทางเลือกใหม่ ๆ ในระหว่างกระบวนการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ด้วย อีกด้วย

2.3 การสอนแบบเน้นการคิดวิจารณ์ (Critical Thinking-based Instruction) เป็นการสอนแบบเน้นการนำตนเอง เป็นกระบวนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนได้คิดพิจารณาแยกแยะไตร่ตรองเกี่ยวกับสถานการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างครบถ้วน รอบด้านและมีเหตุผล จนสามารถตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปและนำไปใช้ได้หรือแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

2.4 การสอนแบบเน้นการนำตนเอง (Self-Directed Instruction) เป็นการสอนที่ผู้สอนจัดสภาพการณ์และบรรยากาศให้ผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่มาจากความต้องการของตนเอง มีแนวทางการทำงานและความรับผิดชอบในงานของตนเอง มีการจัดการปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามเป้าหมายและแนวทางของตนเอง

วัชร เกษพิชัยณรงค์ และนาค้าง ศรีวัฒนาโรทัย (2559) ได้เสนอรูปแบบหรือวิธีการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการอ่าน (Active Reading) เป็นวิธีที่ให้แต่ละคนอ่านบทความแล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้อ่านกับเพื่อน นำมาเขียนแผนผัง มโนทัศน์ (Concept Map) ลงในกระดานโปสเตอร์เพื่อทำกิจกรรม Walk Gallery ต่อไป

2. การเรียนรู้โดยใช้การระดมสมอง (Brainstorming) กำหนดหัวข้อและเวลาจากนั้นแบ่งกลุ่มผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่ม แล้วทุกคนนำเสนอแนวคิดของตนและบันทึกทุกแนวคิดที่มีผู้นำเสนอ

3. การเรียนรู้โดยใช้การแสดงความคิดเห็น (Agree and Disagree Statement) จากการตั้งคำถามโดยผู้สอน ซึ่งมีตัวเลือกให้ผู้เรียนว่าเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร เช่น อาจใช้ไม่พึงพอใจที่มี 2 ด้านต่างกันเป็นอุปกรณ์ช่วยตอบ แล้วเลือกผู้ตอบในแต่ละกลุ่มให้อธิบาย หลังจากนั้นจึงอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งชั้นเรียน

4. การเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหมุนเวียน (Carousel) กำหนดหัวข้อเรื่อง แล้วแบ่งเป็นหัวข้อย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แบ่งกลุ่มผู้เรียนให้ได้จำนวนกลุ่มเท่ากับจำนวนหัวข้อย่อย จากนั้นเขียนหัวข้อย่อย ๆ ลงบนกระดานโปสเตอร์ แล้วติดไว้รอบ ๆ ห้อง แต่ละกลุ่มระดมความคิด และเขียนลงในกระดานโปสเตอร์ เมื่อครบ 2-3 นาที เปลี่ยนไประดมความคิดหน้าโปสเตอร์ถัดไป โดยอ่านแนวคิดของกลุ่มก่อนหน้า ถ้าเห็นด้วยให้ใส่เครื่องหมายถูกและเพิ่มสิ่งที่คิดเห็นแตกต่าง จากนั้นสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

5. การเรียนรู้โดยใช้แบบแผนผังความคิด (Concept Map) การเขียนแผนผังมโนทัศน์มีลักษณะคล้ายการเขียนแผนที่ความคิด (Mind Map) แต่การเขียนแผนผังมโนทัศน์จะแสดงแนวคิดและใช้คำเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด

6. การเรียนรู้แบบเดินชมผลงาน (Gallery Walk) กำหนดหัวข้อเรื่องเขียนแนวคิดวิธีการ ลงบนกระดานโปสเตอร์ แล้วติดไว้รอบ ๆ ห้อง เพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการเดินชมผลงาน

7. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมแบบต่อภาพ (Jigsaw) ผู้สอนเลือกเนื้อหาที่แบ่งเป็นส่วน ๆ 3-4 ชิ้น แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม ๆ โดยมีสมาชิกในกลุ่มเท่า ๆ กันกับเนื้อหา (Home group) สมาชิกแต่ละคนเลือกเนื้อหาที่ตนสนใจ แล้วไปร่วมกับสมาชิกจากกลุ่มอื่น (Expert group) เพื่อศึกษาทำความเข้าใจหรือหาคำตอบร่วมกันในกลุ่ม จากนั้นกลับไปสอนที่กลุ่มเดิมของตนจนครบถ้วน

8. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหา/โครงการเป็นฐาน หรือกรณีศึกษา (Problem/Project-based Learning หรือ Case Study) ใช้เรื่องจริงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน บ้าน โรงเรียน หรือที่เกิดขึ้นกับบุคคลใด บุคคลหนึ่ง เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการบูรณาการความรู้ที่ได้เรียนกับประสบการณ์ตรงหรือสืบเสาะหาความรู้เพิ่มเติม

9. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role Playing) การแสดงบทบาทสมมติเป็นวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกการแสดงออกตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เพื่อเป็นประสบการณ์ที่จะนำไปแก้ไขปัญหาและสถานการณ์จริงในชีวิต ผู้เรียนได้เรียนรู้การแสดงออก ฝึกวางแผนการทำงานร่วมกัน เข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เช่น การทำกิจกรรม “ฟ้าครามรีสอร์ท” ผู้สอนจะกำหนดบทบาทแล้วเขียนไว้ในกระดาษ ให้ผู้เรียน 6 คน จับฉลากเลือกที่จะแสดงบทบาทใด โดยไม่ให้ปรึกษากัน แล้วให้แสดงบทบาทสมมติตามบทบาทที่ตนเองได้รับ หลังจากนั้นจะตั้งคำถามและให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นว่า ผู้แสดงแต่ละคนทำหน้าที่อะไร และทำหน้าที่นั้นได้ดีหรือไม่ มีจุดใดต้องแก้ไขหรือปรับปรุง เป็นต้น

10. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) ผู้สอนเป็นผู้ตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเอง หลังจากนั้นจึงอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันกับเพื่อนในชั้นเรียน

11. การเรียนรู้โดยการทำนาย สังเกต และอธิบาย (Predict -Observe - Explain) จำลองสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะเรียนรู้ โดยผู้เรียนเขียนทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น สังเกตและบันทึกผล อธิบายสิ่งที่สังเกตได้ อาจทำการทดลอง สืบหาหรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ เช่น กิจกรรมพลังงานเพื่ออนาคต ผู้สอนให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับอุปกรณ์การทดลอง ได้แก่ แผ่นโซลาเซลล์ 2 ชนิด มัลติมิเตอร์ ไม่บรรทัด กระดาษสีดา และโคมไฟ เพื่อให้แต่ละกลุ่มทำการทดลองเพื่อวิเคราะห์ว่าแผ่นโซลาเซลล์ชนิดใดมีประสิทธิภาพดีกว่ากัน และให้ออกแบบเป็นผลิตภัณฑ์ นำเสนอผลงานกลุ่มหน้าชั้นเรียน เป็นต้น

12. การเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนตกผลึกความคิด (Clarification Pause) เมื่อผู้สอนอธิบายถึงประเด็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม หากต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม (ผู้สอนควรจะเดินไปรอบๆ ห้อง เพราะผู้เรียนมักไม่กล้าถามหน้าชั้นเรียน)

13. การเรียนรู้โดยใช้บัตรคำหรือบัตรภาพ (Card Sorts) เพื่อให้ผู้เรียนจัดกลุ่มบัตรภาพนั้น ๆ และต้องอธิบายเกณฑ์ที่ใช้จัดกลุ่มให้เพื่อนและผู้สอนฟัง และอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียนในชั้นเรียน

14. การเรียนรู้โดยใช้ข้อความพิมพ์บนกระดาษ (Chain Note) ผู้สอนเตรียมคำถาม/ข้อความที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการไว้ โดยอาจพิมพ์ลงบนกระดาษ A4 แล้วให้ผู้เรียนแต่ละคนตอบคำถามหรือข้อความนั้น ๆ เพียง 1-2 ประโยค จากนั้นส่งต่อกระดาษแผ่นนั้นให้เพื่อนที่นั่งถัดไป เพื่อช่วยกันตอบคำถามนั้นให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถใช้ก่อนเรียนหรือหลังเรียนได้ และควรส่งกระดาษแผ่นนั้นกลับในทิศทางเดิม เพื่อให้ผู้ที่เขียนก่อนได้อ่านความเห็นทั้งหมดด้วย

15. การเรียนรู้แบบสะท้อนความคิดของผู้เรียน (Students' Reflection) เป็นการให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิด อาจจะทำให้ผู้เรียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ในคาบเรียน เสนอแนะเกี่ยวกับการเรียน ถามคำถามที่ยังสงสัย หรือให้ผู้เรียนค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถจัดกิจกรรมได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชาหรือลักษณะกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น กิจกรรมบูรณาการ หรือกิจกรรมเฉพาะเรื่อง กิจกรรมที่สนองนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ดังนี้

1. เชื่อมโยงตัวชีวิต สอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 ถกเถียง สร้างความคิดเชิงเหตุผล อภิปราย สรุปความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทำงานอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี
6. กลุ่มเล็กแหล่งเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
7. สู่การประเมิน P&A ประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินการปฏิบัติ (P : Performance Assessment) และการประเมินคุณลักษณะ (A : Attribute Assessment)

McKinney (2008) ได้เสนอรูปแบบหรือเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-pair-share) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดคนละ 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด (Share)
2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning group) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยจัดกลุ่ม ๆ ละ 3-6 คน
3. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led review sessions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผู้สอนจะคอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา
4. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมเข้ามาบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งใช้ได้ทั้งในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และการประเมินผล

5. การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วิดีโอ (Analysis or reactions to videos) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ดูวิดีโอ 5-20 นาที แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นหรือสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดู อาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียน หรือการร่วมกันสรุปเป็นรายกลุ่ม
6. การเรียนรู้แบบโต้เถียง (Student debates) คือ การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ เพื่อยืนยันแนวคิดของตนเองหรือกลุ่ม
7. การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างแบบทดสอบจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว
8. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้หรือเรียกว่า การสอนแบบโครงงาน (Project-based learning) หรือ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning)
9. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด
10. การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจดบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบันทึกที่เขียน
11. การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนร่วมกันผลิตจดหมายข่าว ประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วแจกจ่ายไปยังบุคคลอื่น ๆ
12. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยง อาจจัดทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เรียนอื่น ๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการศึกษารูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยเทคนิควิธีและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพทางสมอง ให้สามารถคิดแก้ปัญหาและนำความรู้ไปประยุกต์ได้ รวมทั้งสามารถพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเองมากกว่าการจำเนื้อหาของบทเรียน ซึ่งผู้สอนมีบทบาทสำคัญมากในการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจที่จะร่วมกิจกรรม ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่ม มีวิธีการสอนที่หลากหลายไม่ใช่บรรยายอย่างเดียว วางแผนเรื่องช่วงเวลาให้ชัดเจนเนื่องจากการเรียนรู้เชิงรุกจำเป็นต้องใช้เวลาการจัดกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ที่สำคัญต้องยอมรับการแสดงออกและความคิดเห็นของผู้เรียน

4. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

บัญญัติ ชานาญกิจ (2549) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ครูพยายามกระตุ้นให้นักเรียนดึงประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยง หรืออธิบายประสบการณ์ หรือเหตุการณ์ใหม่แล้วนำไปสู่การคิด เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือองค์ความรู้ใหม่แล้วแบ่งปันประสบการณ์ของตนกับผู้อื่น เป็นการรวบรวมประสบการณ์ที่หลากหลายจากแต่ละคนเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ร่วมกัน

2. การสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เน้นการตั้งประเด็นให้นักเรียนได้สะท้อนความคิดหรือบอกความคิดเห็นของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ และได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันจนเกิดความเข้าใจชัดเจน และได้ข้อสรุปหรือองค์ความรู้ใหม่

3. การนำเสนอความรู้ นักเรียนจะได้รับความรู้และเนื้อหา โดยครูเป็นผู้จัดการให้เพื่อใช้ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือช่วยให้การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งทำได้โดยวิธีทัศน์ ฟังแถบเสียงอ่านเอกสาร ใบความรู้หรือตารางเรียน

4. การประยุกต์ใช้หรือลงมือกระทำ เป็นขั้นตอนที่ทำให้นักเรียนได้นำความคิดรวบยอดข้อสรุปหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้หรือทดลองใช้ ซึ่งครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้ได้และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รู้จักการนำไปใช้ในชีวิตจริง

วทัญญู วุฒิวรรณ (2553) ได้เสนอขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นสนใจเรียนรู้ เตรียมความพร้อม สร้างแรงจูงใจในการเรียนด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ ทำทายความรู้ความสามารถ และการกระตุ้นความคิด ด้วยสถานการณ์การใช้สื่อการสอน รูปภาพหรือเกม

1.1 จุดประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นสนใจในบทเรียนจากสื่อและเทคนิคต่าง ๆ

1.2 บทบาทของครู กระตุ้นความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียนโดยการนำเสนอสถานการณ์ด้วยการซักถาม สนทนา โดยใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการจัดการบรรยายภาคในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3 บทบาทนักเรียน ตีความสถานการณ์ที่ครูนำเสนอ ซักถาม ตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นด้วยความสนใจ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นลงมือกระทำ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นให้นักเรียนคิดวางแผน ลงมือกระทำอย่างอิสระเพื่อค้นหาคำตอบ โดยใช้เทคนิคหลากหลายเช่นการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบสืบสอบ การใช้สถานการณ์จำลอง การระดมพลังสมอง เป็นต้น

2.1 จุดประสงค์ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการร่วมมือกระทำ กิจกรรมจนเกิดความรู้ใหม่

2.2 บทบาทครู จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้เพียงพอและตรงกับ ความสนใจของนักเรียน ส่งเสริมและให้คำปรึกษาในเรื่องที่นักเรียนสงสัย

2.3 บทบาทนักเรียน รับผิดชอบหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย แสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนความคิดภายในกลุ่ม ลงมือปฏิบัติกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 สรุปและสะท้อนความรู้ นักเรียนร่วมกันสรุปมโนทัศน์ โดยนำเสนอผลที่ได้จากการลงมือกระทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผังมโนทัศน์ แบบฝึกหัด การวาดรูป คู่ตรวจสอบ เพื่อให้ นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิด สะท้อนความรู้ และซักถามข้อสงสัยร่วมกัน โดยครูอธิบายกฎ นิยาม และหลักการเพิ่มเติมเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

3.1 จุดประสงค์ เพื่อให้ให้นักเรียนได้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม ใช้ทักษะและความคิด เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนขึ้น

3.2 บทบาทของครู อธิบายความรู้ ตอบข้อสงสัยของนักเรียน จัดหาตัวอย่างเพิ่มเติม กระตุ้นให้นักเรียนสรุปความรู้ของกลุ่มและของตนเอง

3.3 บทบาทของนักเรียน สะท้อนความคิด ความรู้ใหม่ รายงานนำเสนอผลงานของกลุ่ม รับฟังการนำเสนอของเพื่อน การสาธิตและตัวอย่างเพิ่มเติมจากครูและบันทึกสรุปผลการทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนประยุกต์ใช้ความรู้ ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนนำโน้ตที่นักเรียนนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ เพื่อขยายมโนทัศน์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4.1 จุดประสงค์ เพื่อให้ให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน นำความรู้ที่ได้รับถ่ายทอดแก่ผู้อื่น

4.2 บทบาทของครู เตรียมสถานการณ์ชวนสงสัย คำถาม ปัญหาจากสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้

4.3 บทบาทของนักเรียน นำความรู้ ทักษะ ข้อความ หรือแนวคิดที่ได้ไปประยุกต์ใช้ และแลกเปลี่ยนกับเพื่อนคนอื่น ๆ

วาสนา เจริญไทย (2557) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสนใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเตรียมความพร้อมนักเรียนโดยการสร้างแรงจูงใจในการเรียนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ใช้กิจกรรมที่น่าสนใจ การตั้งคำถามที่ท้าทายความรู้และกระตุ้นความคิด เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจและเริ่มมีส่วนร่วมในการเรียนพร้อมที่จะรับข้อมูลความรู้ แนวคิด ทฤษฎีหรือหลักการสำคัญของเรื่องนั้นๆ

ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างประสบการณ์ หรือเป็นการจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้นักเรียนได้คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลข้อมูล ความคิดเห็น หรือลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม เพื่อเป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิดและเป็นการเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และนักเรียนกับครูระหว่างที่ทำการกิจกรรมนั้น ๆ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย ทำให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น ระหว่างนี้ครูผู้สอนจะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการตรวจสอบความคิดเห็น หรือเป็นผู้ตั้งคำถามให้นักเรียนได้ทบทวนความคิดเห็นของตนเอง

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและสะท้อนความรู้ เป็นขั้นตอนที่นักเรียนร่วมกันสรุปเพื่อสร้างความคิดรวบยอดหลังจากทำการกิจกรรมในขั้นที่ 2 โดยมีเพื่อนร่วมชั้นและคุณครูร่วมตรวจสอบ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด และซักถามในข้อสงสัย จากนั้นครูจะเป็นผู้สรุปความคิดรวบยอดในเรื่องดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องครบถ้วนตามหลักการทางคณิตศาสตร์

ขั้นที่ 4 ขั้นตอนประยุกต์ใช้ความรู้ เป็นขั้นตอนที่ครูจัดกิจกรรมหรือให้นักเรียนค้นหาคำตอบ ส่งเสริมการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการขยายความรู้ของนักเรียนอีกด้วย

Hazzan, Lapidot และ Ragonis (2011) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Based Teaching Model) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 จุดประกาย (Trigger) เป็นการนำเสนอหัวข้อที่กำลังจะเรียนโดยใช้คำถามปลายเปิด หรือคำถามที่มีลักษณะเป็นข้อขัดแย้ง เพื่อกระตุ้นความสนใจและให้ความหมายกับสิ่งที่กำลังจะ

เรียน ครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาที่จะใช้ในขั้นนี้ให้มาก เนื่องจากเป็นขั้นแรกของกิจกรรมทั้งหมด โดยให้นักเรียนร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาทบทวน ปรับแก้จัดการเพื่อให้ได้วิธีในการแก้ไขปัญหาและได้คำตอบของปัญหาในที่สุด

ขั้นที่ 2 กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activity) เป็นขั้นตอนในการเตรียมนำเสนอวิธีการใช้การแก้ปัญหาจากขั้นที่ 1 ในขั้นตอนนี้อาจจะใช้เวลานาน หรือน้อยตามแต่ความสำคัญของหัวข้อที่เรียน โดยครูผู้สอนจะต้องทำการสังเกตในแต่ละกลุ่มย่อย ตั้งคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการทบทวนวิธีการแก้ไขปัญหาของกลุ่มตนเองให้ลึกซึ้ง หรือพิจารณาทางเลือกอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 3 อภิปราย (Discussion) เป็นขั้นตอนที่ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมชั้น ครูจะเป็นผู้รวบรวมวิธีการแก้ปัญหาที่สำคัญเชื่อมโยงสู่หลักการสัญลักษณ์ ให้กลายเป็นวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาอื่น ๆ ทั่วไปได้ ในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีกระตุ้นให้นักเรียนให้คำอธิบายวิธีการแก้ปัญหาให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นด้วย คำถามว่า “ทำไม” หรือ “อย่างไร” ไม่ตัดสินวิธีการหรือแนวคิดของนักเรียน ในขณะที่เดียวกันอาจจะมีเพื่อนร่วมชั้นขอคำอธิบายเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นต่อวิธีการแก้ปัญหาของเพื่อนได้แต่ต้องแสดงออกด้วยความเคารพความคิดเห็นของเพื่อน ซึ่งการอภิปรายจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับกรอบแบบปัญหาจากขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 สรุป (Summary) ในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนจะมีบทบาทมากที่สุดในการสรุปเน้นจุดสำคัญ เพื่อสร้างความคิดรวบยอดให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน เชื่อมโยงกระบวนการทั้งหมดจาก 3 ขั้นตอนแรก ไม่ว่าจะเป็นวิธีการแก้ปัญหานักเรียนแต่ละกลุ่ม แนวคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในการอภิปรายสู่ทฤษฎีและหลักการสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหัวข้อและตามที่ได้วางแผนเอาไว้

จากการศึกษาขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) การสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน 3) การนำเสนอความรู้ 4) การประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สรุปความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ความหมายของชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community : PLC) ว่าหมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ

จุลลี ศรีษะโคตร (2557) ได้สรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู หมายถึง การรวมตัวของครูในสถานศึกษา ในลักษณะทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน ส่วนผู้บริหารเป็น

ผู้ดูแลสนับสนุน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน มีการดำเนินการแบบทีมร่วมเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และพัฒนาวิชาชีพภายใต้สภาพการณ์ที่สนับสนุน เพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้สรุปความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ไว้ว่า PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร และนักศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้สรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยครูในชุมชนทำงานร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งสร้างความสามารถในระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

จากการศึกษาความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือรวมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลัก มีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) หรือ PLC ว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project-Based Learning) นอกจากนี้กระบวนการ PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักศึกษา คือทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู ที่สำคัญคือ PLC จะช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง โดยที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงาน

ได้เต็มที่มากกว่าการเรียนรู้นอกงาน จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ และประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดการพัฒนาด้านวิชาชีพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากกว่า ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้ที่ครูได้รับการอบรมนอกชั้นเรียนในวันนี้ อาจไม่สามารถใช้กับเด็กในบริบทของพื้นที่ตนเองหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัยในวันต่อมา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคือวิธีการและสิ่งที่ครูสอนกับความเป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงของโลกและความเป็นจริงของนักเรียนยุคใหม่สวนทางกัน จึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ตัวว่า วิชาชีพครูต้องร่วมมือกันรับมือการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเอง เพื่อที่จะปรับตัวเรียนรู้ไปกับโลกและปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

มารุต พัฒนาผล (2557) กล่าวว่า ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูว่า องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดการพัฒนาด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์เป็นคุณภาพของครูมืออาชีพ สมรรถนะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมของผู้เรียน

จากการศึกษาความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญในเชิงนโยบายที่เป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเชิงปฏิบัติทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จนกระทั่งถึงระดับสถานศึกษา เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนวิธีการทำงานของครู ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่กลไกสำคัญเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Vision and Values) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Seriovanni. 1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord. 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้ (Hargreaves. 2003 ; Schmoker. 2004 ; DuFour.2006)

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความ

เชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในหลายๆ การกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

2. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำจะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน

วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุดจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

4. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ“วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน ปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

5. การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student learning) การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน PLC เพราะการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ” ของครู ใน PLC การเรียนรู้ของนักเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้จะเชื่อมโยงผลกระทบกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 องค์ความรู้ของโลกขยายขอบเขตเพิ่มพูนขึ้นแบบเท่าทวีคูณ กอปรกับประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงความรู้เหล่านั้นได้ในเวลาเพียงลัดมือเดียว ความรู้ที่มีอยู่อันมากมายนั้นจะไม่สามารถนำมาใช้ตามความจำเป็นหรือความต้องการได้ ทั้งหมดนี้เพราะเหตุปัจจัยและบริบทของเหตุการณ์ก็เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ความรู้สำหรับแก้ปัญหาของวันพรุ่งนี้จะไม่ใช่อุดความรู้ที่มีอยู่ เราจึงจำเป็นต้องมีครูเก่งในการจัดสรรองค์ประกอบให้ผู้เรียนได้กลายเป็นักเรียนรู้คือ มีเครื่องมือหรือทักษะจำเป็นต่อการเรียนรู้อย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาหรือสร้างองค์ความรู้สดใหม่ ขึ้นมาใช้ได้อย่างทันทั่วทั้งที่

6. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมอง และการจัดการความรู้

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเองการ รู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และ เป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

7. การสนับสนุน (Supportive) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ แทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วรนิษฐา เลขนอก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มแรก คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2557 จากโรงเรียนจำนวน 182 โรงเรียน จำนวน 308 คน กลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียน (Best Practices) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านหลักสูตรและการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียน ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม และด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คมกริช ภูคกงิ่ง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัด สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 570 คน ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 5 ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวชี้วัด การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะมี 5 วิธี คือ การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การนิเทศ และกระบวนการที่เลี้ยง 3) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา (4) เนื้อหาและสาระสำคัญประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ส่วนรูปแบบและวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน (1) เตรียมการ (2) พัฒนา (3) บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และ (4) ประเมินผลหลังการพัฒนา

ชวลิต พาระแพน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน 3) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อการออกแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูล จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครูกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ระยะที่ 3 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการออกแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน แล้วประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินโปรแกรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ 7 องค์ประกอบ 47 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหา/ความต้องการผู้เรียน จำนวน 4 ตัวชี้วัด (2) กำหนด วัตถุประสงค์ จำนวน 3 ตัวชี้วัด (3) กำหนดเนื้อหา/สาระ จำนวน 9 ตัวชี้วัด (4) กำหนดยุทธศาสตร์ วิธีการสอน จำนวน 6 ตัวชี้วัด (5) กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อ จำนวน 16 ตัวชี้วัด (6) กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้และประเมินผล 6 ตัวชี้วัด และ (7) นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุง จำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ผู้เรียน พบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) โปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อการออกแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ศึกษาปัญหา/ความต้องการผู้เรียน 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) กำหนดเนื้อหา/สาระ 4) กำหนดยุทธศาสตร์วิธีการสอน 5) กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อ 6) กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้และประเมินผล 7) นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุง จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญระดับความเหมาะสมของโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดด้านความเป็นได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสมเหตุสมผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สุธาสินี คุ่มพะเนียด (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) พัฒนาแนวทางพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และ

แบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เต็มดวง ทบศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ แบบสืบเสาะหาความรู้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัด การเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้และยืนยัน ความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 200 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาใช้ในการออกแบบโปรแกรมและนำข้อมูลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา มี 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ขั้นอธิบายและลงข้อสรุปมี 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ขั้นขยายความรู้ มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 ขั้นประเมินผล มี 4 ตัวชี้วัด การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพปัจจุบันโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย (1) หลักการและแนวคิด (2) วิสัยทัศน์ (3) วัตถุประสงค์ (4) โครงสร้าง (5) เนื้อหา (6) กระบวนการพัฒนา (7) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุธิภรณ์ ขนอม (2561 : 297 - 319) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ รูปแบบ การนำเสนอรูปแบบ และการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการศึกษาประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบรูปแบบการบริหาร ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพบว่า (1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบหลักคือ 1) แนวคิด/หลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ และ 2) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยประยุกต์จากวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิง ประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นปรับปรุงแก้ไข (2) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการทำงาน 4 ขั้นตอน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีการบูรณาการเชื่อมโยงกันระหว่างวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิง และแนวคิด/หลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับบริบทในการพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย ระยะที่ 1 ขั้นวางแผน ระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการ ระยะที่ 3 ขั้นตรวจสอบ และ ระยะที่ 4 ขั้นปรับปรุงแก้ไข และ 3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมสอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้นครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

ภัทรวดี จำไธรัตน์ (2562: 156) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวสะเต็มศึกษา 2) พัฒนาศักยภาพของครู และ 3) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวสะเต็มศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายการวิจัยประกอบด้วย ครูโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จำนวน 8 คน ได้มาด้วยความสมัครใจตามเงื่อนไขของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ แนวทางที่ใช้ในการพัฒนาครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย คู่มือประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู และแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลในเชิงบรรยายและพรรณนาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1)

สภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครู ขาดความรู้ ทักษะ และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบสะเต็มศึกษา ไม่มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา และการจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับแนวทางสะเต็มศึกษา 2) การพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการคือ การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทำให้ครูมีความรู้และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพิ่มขึ้น ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนได้ และจากการพัฒนาครูโดยใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าครูสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนผลได้จากการที่ครูนำความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา และได้มีการดำเนินการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ตามระยะเวลาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ อีกทั้งจากการประเมินผลการสังเกตพฤติกรรม พบว่า หลังจากที่ได้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ จากการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาได้ ซึ่งสะท้อนผลได้จากบันทึกหลังสอนที่ครูได้จัดทำขึ้น

กตัญญา บุญสวน(2562 : 58) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูชีววิทยา โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูชีววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 และศึกษาผลการใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูชีววิทยา โดยกลุ่มที่ศึกษาคือ ครูชีววิทยา จำนวน 12 คน ที่ได้จากความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 แบบสังเกตการณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการจัดการเรียนรู้ของครูชีววิทยา และแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ร่วมกับสถิติอย่างง่าย พบว่า ครูชีววิทยาทั้ง 12 คน มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.56 ± 0.35) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูชีววิทยามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ สูงที่สุด ถึง 3.64 ± 0.38 ซึ่งในเกณฑ์คุณภาพระดับมาก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ที่มีผลการวิเคราะห์เท่ากันคือ 3.58 ± 0.52 3.58 ± 0.35 และ 3.58 ± 0.38 ตามลำดับ และสมรรถนะที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ การพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่อยู่ในระดับปานกลาง

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบวิธีผสม แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 365 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 6 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 4 โมดูล คือ การออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ยุภาลัย มะลิซ้อน(2563) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 2 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำนวน 322 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ อำเภอนาคู จังหวัด มหาสารคาม ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และ การสะท้อนผล(Reflection) ดำเนินการวิจัย 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 23 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และแบบสังเกต การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามลำดับ 2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการ 2 วงรอบ ดังนี้ วงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกหลังจากได้รับการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมและรายบุคคลมีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การนิเทศภายในสรุปได้ว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้ครบทุกรายการ ปฏิบัติการสอนสรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 คน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 คน และการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 คน ซึ่งจะได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ อำเภอนายูง จังหวัดน่าน จังหวัดมหาสารคาม วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง พบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้นตามลำดับ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

วิทยา สมพมิตร(2564) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มที่เป็น (Best Practice) ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และระดับมาก ตามลำดับ 2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. รูปแบบและวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 พัฒนา ขั้นที่ 3 บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 ประเมินผลหลังการพัฒนา และ 4. เนื้อหาและสาระสำคัญเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นศึกษาและ

วิเคราะห์ 3) ขั้นฝึกหัด/ปฏิบัติ/ทดลอง 4) ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ 5) ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้/นำไปใช้ 6) ขั้นประเมินผล ซึ่งวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ(Workshop) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การสอนงาน (Coaching) การนิเทศ (Supervising) และกระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 5.การวัดและประเมินผลโปรแกรม

งานวิจัยต่างประเทศ

Van Housen (2013) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน พบว่า ด้วยการเปลี่ยนแปลงล่าสุดในกฎหมายการศึกษาและการจัดห้องเรียนแบบใหม่ มีโอกาสที่นักเรียนจะขยันขันแข็งในการเรียนมากขึ้น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติในชั้นเรียนมีน้อย เพราะต้องใช้ความเต็มใจในการควบคุมและให้นักเรียนแสดงตัวตน ซึ่งจะต้องมีความกล้า เช่น เป็นพรสวรรค์ “ในขณะที่การศึกษา งานวิจัย ได้สรุปเรื่อง วินัย และการตอบสนองทางการสอนการจัดการโปรแกรม หรือทฤษฎีมาสนับสนุนให้ ครูจัดการเรียนร่วมกันกับนักเรียนในแบบที่เน้นผู้เรียนเชิงรุก เมื่อนักเรียนจะได้รับผิดชอบงานในการเรียน นักเรียนจะรู้สึกว่าคุณค่า และมีผลทางบวกต่อความรู้สึกต่อพฤติกรรมนักเรียน ครูมีผลต่อชีวิตของนักเรียน และความสำเร็จของนักเรียนจะเริ่มต้นในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในชั้นเรียน การศึกษานี้มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและวิทยฐานะของครูรวมไปถึงข้อมูลและการใช้อิเล็กทรอนิกส์ของครู จะถูกถ่ายทอดโดยความหลากหลายของครูที่ระดับประถมศึกษาในเขตชานเมือง

Niemia และ Nevigib (2014) ได้ทำการศึกษาการวิจัยและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมความสามารถระดับมืออาชีพในการศึกษาของฟินแลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิธีที่นิสิตครูได้รับประโยชน์จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่แท้จริงเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ในมหาวิทยาลัยของฟินแลนด์ 2 แห่ง โปรแกรมการศึกษาวิชาชีพครูจะนำทางให้นิสิตครูใช้และทำการวิจัยในการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตครูมีประสบการณ์ในการทำวิจัยส่งเสริมความสามารถระดับมืออาชีพและสนับสนุนการเติบโตของนักเรียนในการปฏิบัติตามทักษะในศตวรรษที่ 21 ประสบการณ์จากการเรียนรู้เชิงรุกช่วยเสริมให้เกิดผลดี

Killian และ Bastas (2015) ได้ศึกษาผลของการใช้การเรียนรู้เชิงรุกแบบเป็นทีมกับเจตคติของนักเรียนและการแสดงของนักศึกษาในชั้นเรียนสังคมวิทยาเบื้องต้น การออกแบบการวิจัยเป็นการเปรียบเทียบคะแนนในการสอบครั้งสุดท้ายและการสำรวจทัศนคติระหว่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผู้เรียนแบบเป็นทีมกับกลุ่มที่เรียนแบบบรรยายของมหาวิทยาลัยสาขาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่กลางตะวันตก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เรียนที่เรียนแบบเป็นทีมมีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้นต่อวินัย นอกจากนี้นักเรียนที่เรียนเป็นทีมยังมีคะแนนสอบปลายภาคเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 แตกต่างจากกลุ่มที่เรียนแบบบรรยาย แต่ไม่ได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลนี้เกิดจากความแปรปรวนของคะแนนสอบปลายภาค ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสอบคะแนนในชั้นเรียนแบบบรรยายมีค่ามากกว่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสอบในชั้นเรียนแบบทีม ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามีความแปรปรวนมากขึ้นไประหว่างคะแนนสอบของ 2 กลุ่มนี้นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า นักเรียนในชั้นเรียนที่เรียนแบบทีมชอบวิธีการสอนที่ใช้ในชั้นเรียนมากกว่านักเรียนในชั้นเรียนของการบรรยาย แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อการเรียนแบบทีม กระบวนการ ทัศนคติเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากการตอบสนองของนักเรียนในการสำรวจทัศนคติ นักเรียนที่เรียนแบบทีมมีประสบการณ์เชิงบวกในการทำงานเป็นทีมร้อยละ 100

Daouk, Bahous และ Bacha (2016) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงประสิทธิผลของกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกที่ใช้งาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ การศึกษาความเข้าใจของนักเรียนและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกในหลักสูตรอุดมศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศเลบานอน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนและมีการสังเกตการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่และอาจารย์ผู้สอนนิยมใช้การเรียนรู้เชิงรุกและเป็นผู้สนับสนุนที่แข็งแกร่งในการวางแนวทางนี้ในทุกหลักสูตร ผลการวิจัยเหล่านี้แสดงถึงการรับรู้ในเชิงบวกต่อกลยุทธ์การเรียนรู้ที่ใช้งานและผลกระทบที่เป็นไปได้ที่การรับรู้เหล่านี้มีต่อผลการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดวิธีดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิด Kemmis & McTaggart โดยดำเนินการ 2 วงรอบ (Spiral) แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observing) และขั้นการสะท้อนกลับ (Reflecting)

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา
2. นำผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ องค์ประกอบแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป
3. ประชากรและเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 12 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 4.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

4.2.1 นำองค์ประกอบมาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม

4.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยยึดความมุ่งหมายและจากนิยามศัพท์เป็นหลัก

4.2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 14 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า จำนวน 1 คน

1.2 ครูผู้สอน จำนวน 12 คน

1.3 วิทยากร จำนวน 1 คน

2. ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้ามดำเนินการพัฒนาตามองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 องค์ประกอบ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิด Kemmis & McTaggart (องอาจ นัยพัฒน์, 2553) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning - P)

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Action - A)

ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation - O)

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection - R)

วงรอบที่ 1 มีการดำเนินการระหว่างวันที่ 11 ตุลาคม 2567 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2567 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

1.1 คณะครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริมการประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม ตำบลโคกสี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยนำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มาประกอบการพิจารณาว่าปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ที่พบในโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมระดมสมองทุกคนอภิปราย พบว่า กับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1.2 ผู้ศึกษาค้นคว้าร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครุมีความรู้ความเข้าใจ และใช้เทคนิควิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

1.2.1. ให้ครุมีความรู้และความเข้าใจ เรื่องการออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1.2.2 ครุสามารถเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้

1.2.3 ครุสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

1.3 การพัฒนาสมรรถนะครุครั้งนี้ ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเป็น 3 กลยุทธ์ คือ

1.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.3.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

1.3.3 การนิเทศภายใน

1.4 แผนปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วางแผนร่วมกันในการระบุกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ เป้าหมายของกิจกรรม ระยะเวลา ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรม วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งและผู้ให้ข้อมูล

2. การปฏิบัติ (Action)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 วงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม 2567 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 และการนิเทศภายใน ระหว่างวันที่ 1-10 ธันวาคม 2567 ดำเนินการดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

2.1.1 ประชุมกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วันที่ 15 ตุลาคม 2567 เวลา 09.30-12.00 น. เพื่อจัดทำรายละเอียดขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องแจ้งวัตถุประสงค์ ประสานงาน มอบหมายงานตามหน้าที่ และเตรียมเอกสารอุปกรณ์และสถานที่

2.1.2 ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการ ในวันที่ 28 ตุลาคม 2567 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ทดสอบก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 20 ข้อ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย

2) การบรรยายโดยวิทยากร เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3) ฝึกปฏิบัติ โดยกลุ่มเป้าหมายฝึกเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4) กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำเสนอตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เก็บข้อมูลโดยการประเมินแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีวิทยากรให้คำแนะนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ถูกต้องอีกครั้ง

5) การทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 20 ข้อ เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 กลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.2.1 ประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อวางแผนและกำหนดการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

2.2.2 ดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) สัปดาห์ละครั้ง เพื่อร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสะท้อนผลการดำเนินงานในสัปดาห์ที่ผ่านมา

2.3 การนิเทศภายใน ดำเนินการดังนี้

หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมายได้กำหนดวันในการนิเทศภายใน ระหว่างวันที่ 1-10 ธันวาคม 2567 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ เพื่อสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ โดยใช้เครื่องมือคือแบบสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. การสังเกต (Observation) ดำเนินการดังนี้

3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้แบบสังเกต ทำการสังเกตพฤติกรรมของเป้าหมายเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรม ความสนใจ การซักถาม ใช้แบบประเมินแผนการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังจากฝึกปฏิบัติเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแล้ว

3.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังเกตกลุ่มเป้าหมายในการร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดมความคิด และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงแผนและการนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในการขับเคลื่อนความสำเร็จของนักเรียน อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และผลลัพธ์ของนักเรียนอีกด้วย

3.3 การนิเทศภายใน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ โดยการนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เขียนขึ้นนั้นไปใช้จัดกิจกรรมในชั้นเรียนได้จริง โดยใช้แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. การสะท้อนผล (Reflection)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าอภิปรายผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากการสังเกตและการใช้กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) สามารถสะท้อนผล วงรอบที่ 1 ได้ดังนี้

กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม 2567 ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมายทั้ง 12 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดังจะเห็นได้จากผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและรายบุคคลมีคะแนนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 ปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสปรับปรุงการเรียนการสอนได้โดยตรง เกิดการสร้าง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างสมาชิกในทีม มีการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในทีม ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเรียนรู้จากกันและกันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และช่วยให้กลุ่มเป้าหมายมี การสะท้อนความคิดและการเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ในวง PLC ทำให้ครูสามารถไตร่ตรองถึงการปรับวิธีการ สอน และปรับวิธีการปฏิบัติของตนเอง และทุกคนต้องมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียน

กลยุทธ์การนิเทศภายใน ระหว่างวันที่ 1-10 ธันวาคม 2567 พบว่า จากการนิเทศการ สอน จากการประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มเป้าหมาย และจากการสังเกตการ จัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย สรุปได้ว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้ครบ ทุกรายการ และปฏิบัติการสอนสรุปโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ถ้าพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ มาก 6 รายการ และมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ ปาน กลาง 4 รายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 3.92 รายการที่มีการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ ปานกลาง 4 รายการ คือ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก คือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติ จจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง และผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ซึ่งจะได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

วงรอบที่ 2 มีการดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะครูในวงรอบที่ 1 ที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู คือ ขั้นตอน การนิเทศภายใน พบว่า จากการประเมินโดยการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน 4 รายการ ที่บรรลุวัตถุประสงค์ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาต่อไป

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในวงรอบที่ 2 เพื่อให้เป้าหมายที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในวงรอบที่ 1 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้ การ พัฒนาสมรรถนะครูครั้งนี้ ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศภายใน และกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตาม แผนการเรียนรู้เชิงรุกได้

1.3 แผนปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านโคกสืวิทยาเสริม และกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกันกำหนดกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงพัฒนา เป้าหมายของกิจกรรม ระยะเวลา วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. การปฏิบัติ (Action)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ ดังนี้

2.1 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมายร่วมกันกำหนดแผนงาน การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สัปดาห์ที่ 1 เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดมความคิด หาเทคนิค รูปแบบ การสอนและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงแผนและการนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน รวมทั้งนำข้อมูล ปัญหาอุปสรรคจากการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาเพื่อสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 การนิเทศภายใน ระหว่างวันที่ 20-31 มกราคม 2568 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนา ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) และการประเมินว่าเป็นเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้ว นำไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและช่วยเหลือให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ โดยเครื่องมือแบบ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

3. การสังเกต (Observation) ดำเนินการดังนี้

3.1 การสังเกตกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการ PLC โดยร่วมกันสังเกตและเก็บข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันวางแผนปรับปรุงพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

3.2 การนิเทศภายใน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ โดยการนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เขียนขึ้นนั้นไปใช้จัดกิจกรรมในชั้นเรียน ได้จริง และสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูการใช้แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4. การสะท้อนผล (Reflection)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าอภิปรายผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและสะท้อนผลวงรอบที่ 2 ผลปรากฏว่า ครูกลุ่มเป้าหมายสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้นตามลำดับโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิด

ทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา แลผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้ง 2 วนรอบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุก มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ เชิงรุกได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าวางแผนการสร้างเครื่องมือโดยมีเนื้อหาครอบคลุมทุก ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การ ออกแบบการเรียนรู้ 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่ง ประกอบด้วย

1. ประเภทเครื่องมือ มี 6 ชนิด ได้แก่
 - 1.1 แบบทดสอบ
 - 1.2 แบบสังเกตพฤติกรรมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.3 แบบสังเกตการสอน
 - 1.4 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้
 - 1.5 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.6 แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.1 แบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มเป้าหมาย ก่อนและ หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.2 แบบสังเกตพฤติกรรมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมในการ ประชุมเชิงปฏิบัติการของกลุ่มเป้าหมาย ใช้สังเกตการแสดงออกด้านความสามารถในการตอบคำถาม วิทยากร การอธิบายขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการอธิบายกระบวนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะเป็นแบบสังเกตแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด แบบสังเกตฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 รายการสังเกต
 - 2.3 แบบสังเกตการสอน ใช้สังเกตการสอนของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มี ลักษณะเป็นแบบสังเกตแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด แบบสังเกตฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 รายการสังเกต
 - 2.4 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบประเมินการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ใช้ ประเมินความถูกต้องความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิด

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 รายการประเมิน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.5 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ใช้ประเมินความถูกต้องตามลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการสอนของครู เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 รายการประเมิน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.6 แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบบันทึกเพื่อบันทึกข้อมูลในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่าน กระบวนการ PLC โดยมีการวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสะท้อนความคิดเห็น เพื่อสรุปเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 รายการบันทึก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วย
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 12 คน ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา

ข้อมูลเบื้องต้น	ครู (N = 12)	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	25
หญิง	9	75
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	10	83.33
สูงกว่าปริญญาตรี	2	16.67
ประสบการณ์		
1-5 ปี	5	41.67
6-10 ปี	2	16.67
มากกว่า 10 ปี	5	41.67

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ผู้ศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แสดงดังตาราง 2-6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม โดยรวม

องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การออกแบบการเรียนรู้	2.97	0.48	ปานกลาง	4.63	0.52	มากที่สุด
2. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3.52	0.56	มาก	4.40	0.56	มาก
3. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	3.40	0.58	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.82	0.51	มาก	4.44	0.46	มาก
รวม	3.43	0.36	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการออกแบบการเรียนรู้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการออกแบบการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.75	0.43	ปานกลาง	4.63	0.42	มากที่สุด
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	3.50	0.50	ปานกลาง	4.01	0.31	มาก
3. ผู้สอนออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	2.67	0.75	ปานกลาง	4.86	0.56	มากที่สุด
4. ผู้สอนออกแบบการเรียนการสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอน	2.33	0.47	น้อย	4.92	0.48	มากที่สุด
5. ผู้สอนออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.58	0.49	มาก	4.72	0.74	มากที่สุด
รวม	2.97	0.48	ปานกลาง	4.63	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ผู้สอนออกแบบการเรียนการสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอน และอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน คือ ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ และผู้สอนออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนออกแบบการเรียนการสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอน ผู้สอนออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ และผู้สอนออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้สอนใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.42	0.64	มาก	4.13	0.63	มาก
2. ผู้สอนเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	3.58	0.49	มาก	4.52	0.52	มากที่สุด
3. ผู้สอนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.50	0.50	ปานกลาง	4.13	0.74	มาก
4. ผู้สอนสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.67	0.85	มาก	4.64	0.46	มากที่สุด
5. ผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.42	0.49	ปานกลาง	4.56	0.38	มากที่สุด
รวม	3.52	0.56	มาก	4.40	0.55	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ผู้สอนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และผู้สอนเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ

การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน	3.00	0.82	ปานกลาง	4.72	0.62	มากที่สุด
2. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	3.58	0.49	มาก	4.78	0.67	มากที่สุด
3. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม	3.25	0.60	ปานกลาง	4.36	0.58	มาก
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	3.58	0.49	มาก	4.86	0.46	มากที่สุด
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	3.58	0.49	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
รวม	3.40	0.58	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ผู้สอนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อวัตกรรมการใช้ในการจัดการเรียนรู้

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อวัตกรรมการใช้ในการจัดการเรียนรู้ และผู้สอนเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน	4.00	0.58	มาก	4.63	0.37	มากที่สุด
2. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	4.33	0.47	มาก	3.80	0.44	มาก
3. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม	3.58	0.49	มาก	4.53	0.41	มากที่สุด
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	3.83	0.55	มาก	4.65	0.65	มากที่สุด
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	3.33	0.47	ปานกลาง	4.61	0.54	มากที่สุด
รวม	3.82	0.51	มาก	4.44	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน และผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.1 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 3 กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศภายใน ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งด้านการออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 28 ตุลาคม 2567 ณ หอประชุมโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยเชิญวิทยากร คือ ดร.กัรติวิทย์ สุวรรณธรรมา ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม(ผู้ศึกษาค้นคว้า) เป็นประธานในพิธี (การทดสอบความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับกลุ่มเป้าหมายผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้กลุ่มเป้าหมายทำการทดสอบก่อน 1 วัน) จากนั้นพิธีกรเชิญวิทยากร คือ ดร.กัรติวิทย์ สุวรรณธรรมา บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เมื่อจบการบรรยายให้ความรู้ในช่วงเช้า วิทยากรได้ให้ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการซักถามในหัวข้อที่ยังไม่เข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ในช่วงบ่าย วิทยากรทบทวนความรู้จากการบรรยายให้ความรู้ในช่วงเช้า จากนั้นบรรยายเรื่อง การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมฝึกเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำเสนอแผนและร่วมกันสะท้อนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่นำเสนอ และได้ร่วมกันสรุปผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้ผู้เข้าร่วมประชุมทำแบบทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งได้ทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 7 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ วงรอบที่ 1

กลุ่มเป้าหมาย	คะแนน(เต็ม30 คะแนน)		ผลการเปรียบเทียบ	
	ก่อน	หลัง	เพิ่ม	ลด
คนที่ 1	19	23	4	-
คนที่ 2	18	23	5	-
คนที่ 3	20	25	5	-
คนที่ 4	21	26	5	-
คนที่ 5	19	26	7	-
คนที่ 6	20	28	8	-

กลุ่มเป้าหมาย	คะแนน(เต็ม30 คะแนน)		ผลการเปรียบเทียบ	
	ก่อน	หลัง	เพิ่ม	ลด
คนที่ 7	15	25	10	-
คนที่ 8	16	26	10	-
คนที่ 9	17	28	11	-
คนที่ 10	18	29	11	-
คนที่ 11	20	28	8	-
คนที่ 12	16	27	11	-
เฉลี่ย	18.25	26.17	7.92	
ร้อยละ	60.83	87.22	26.39	-

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน มีคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เฉลี่ย 18.25 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 60.83 และมีคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติ เฉลี่ย 26.17 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 87.22 ทำให้ทราบว่าจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเพิ่มขึ้น เฉลี่ย 7.92 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 26.39

2.1.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมายร่วมกันอภิปรายแนวทางการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน มีการนำข้อมูลการประเมินผลจากการสอนครั้งที่ผ่านมามาใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ ครูร่วมกันกำหนดจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้สอนแต่ละรายวิชาร่วมกันนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลไปแลกเปลี่ยนเพื่อหาความถนัดของผู้เรียนรายบุคคล ครูวิเคราะห์ผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน ในด้านการกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ ครูร่วมกันวิเคราะห์เนื้อหาที่เคยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผ่านมาที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจ ครูร่วมกันคิดร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้/ระดับเดียวกัน ร่วมกันรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้เรียน

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้/ระดับเดียวกัน ร่วมกันออกแบบวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันค้นหาสิ่งที่น่าสนใจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย ครูใช้สื่อการสอนส่งเสริมผู้เรียนให้มีการฝึกและพัฒนาตนเองให้รู้จักขั้นตอนและมีความคิด ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่ร่วมกันวางแผนออกแบบ ไปใช้กับผู้เรียนชั้นของตนเอง และมีการเลือกใช้และแลกเปลี่ยนสื่อ นวัตกรรม รวมถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้/ระดับเดียวกัน ร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล ด้านการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหาร(ผู้ศึกษาค้นคว้า)ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู ครูทุกคนนำผลการสะท้อนผลไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ครูร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการ วิธีการในการจัดกิจกรรมให้ดีขึ้นอีก

2.1.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ ซึ่งผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม(ผู้ศึกษาค้นคว้า) ดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1-10 ธันวาคม 2567 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินการจัดการเรียนรู้ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาจัดและวิเคราะห์ข้อมูลการ ปรากฏผล ดังตาราง 25

ตาราง 8 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม
วงรอบที่ 1

รายการประเมิน	$\bar{X}$	ระดับ
1. สาระสำคัญ		
1.1 ความคิดรวบยอดชัดเจนสอดคล้องกับเนื้อหา	3.75	มาก
1.2 สอดคล้องสัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนรู้	3.83	มาก
2. จุดประสงค์การเรียนรู้		
2.1 ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้หลายด้าน	4.00	มาก
2.2 ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้	4.17	มาก
2.3 มีความเหมาะสมกับวัย	5.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระการเรียนรู้		
3.1 ชัดเจนไม่สับสน	4.67	มากที่สุด
3.2 มีความเหมาะสมกับวัย	5.00	มากที่สุด
3.3 ครบถ้วนเพียงพอที่จะเป็นองค์ความรู้ที่ต้องการ	3.67	มาก
4. กิจกรรมการเรียนการสอน		
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.08	มาก
4.2 เหมาะสมกับเวลา และสถานที่	4.25	มาก
4.3 น่าสนใจ และจูงใจให้อยากเรียนรู้	3.67	มาก
4.4 เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.58	มาก
4.5 เป็นกิจกรรมที่ฝึกกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ	3.83	มาก
5. สื่อการเรียนรู้		
5.1 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.17	มาก
5.2 มีความเหมาะสม	3.92	มาก
6. การวัดผลและประเมินผล		
6.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.33	มาก
6.2 ความยาก ง่าย เหมาะสม	3.83	มาก
เฉลี่ย	4.10	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม วงรอบที่ 1 มีผลการประเมินอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.10 โดยรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้มีความเหมาะสม เนื้อหาสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม และเนื้อหาสาระมีความชัดเจน ส่วนรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนน่าสนใจและจูงใจให้อยากเรียนรู้ และเนื้อหาสาระการเรียนรู้ครบถ้วนพอเพียงที่จะเป็นองค์ความรู้ที่ต้องการ

ตาราง 9 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม วงรอบที่ 1

รายการประเมิน	$\bar{X}$	ระดับ
1 ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.33	ปานกลาง
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	3.67	มาก
3. ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.83	มาก
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	3.17	ปานกลาง
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	2.92	ปานกลาง
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	3.67	มาก
7. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	3.58	มาก
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.92	มาก
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	3.75	มาก
10 ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	3.25	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม วงรอบที่ 1 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 โดยรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด ส่วนรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน และผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูมีการร่วมกันอภิปรายแนวทางการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน มีการร่วมกันวิเคราะห์ให้ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้สอนแต่ละรายวิชาร่วมกันนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลไปแลกเปลี่ยนเพื่อหาความถนัดของผู้เรียนรายบุคคล ครูร่วมกันวิเคราะห์เนื้อหาที่เคยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผ่านมา ร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงความรู้หลายแขนงไว้ด้วยกัน ครูมีการร่วมกันออกแบบวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันค้นหาสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย และใช้สื่อการสอนส่งเสริมผู้เรียนให้มีการฝึกและพัฒนาตนเองให้รู้จักขั้นตอนและมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารร่วมแลกเปลี่ยนการออกแบบการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู แต่จากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ครูยังต้องปรับปรุงและพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนน่าสนใจและจูงใจให้อยากเรียนรู้ และเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ยังไม่ครบถ้วนที่จะเป็นองค์ความรู้ที่ต้องการ และจากการนิเทศภายในและประเมินการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ครูยังต้องมีการพัฒนาในประเด็นจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา จัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน และการประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ซึ่งเป็นข้อมูลในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

2.2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศภายในตามลำดับดังต่อไปนี้

2.2.1 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวงรอบที่ 2 พบว่า ครูได้นำข้อมูลที่ได้จากวงรอบที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันพิจารณาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูทุกคนจะต้องมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้และวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการ PLC และการสะท้อนผล ครูมีการช่วยเหลือและร่วมมือกันอย่างกัลยาณมิตรในการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีสนทนาร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการเตรียมการจัดการเรียนรู้ สนทนาร่วมกันเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและวิเคราะห์กรณีศึกษาเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2.2.2 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม ดำเนินการ ระหว่างวันที่ 20-31 มกราคม 2568 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินการจัดการเรียนรู้ นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้มาจัดและวิเคราะห์ข้อมูลการ ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 10 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม วนรอบที่ 2

รายการประเมิน	$\bar{X}$	ระดับ
1. สาระสำคัญ		
1.1 ความคิดรวบยอดชัดเจนสอดคล้องกับเนื้อหา	4.33	มาก
1.2 สอดคล้องสัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนรู้	4.58	มากที่สุด
2. จุดประสงค์การเรียนรู้		
2.1 ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้หลายด้าน	4.58	มากที่สุด
2.2 ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้	4.17	มาก
2.3 มีความเหมาะสมกับวัย	5.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระการเรียนรู้		
3.1 ชัดเจนไม่สับสน	4.67	มากที่สุด
3.2 มีความเหมาะสมกับวัย	5.00	มากที่สุด
3.3 ครบถ้วนเพียงพอที่จะเป็นองค์ความรู้ที่ต้องการ	3.67	มาก
4. กิจกรรมการเรียนการสอน		
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.25	มาก
4.2 เหมาะสมกับเวลา และสถานที่	4.58	มากที่สุด
4.3 น่าสนใจ และจูงใจให้อยากเรียนรู้	4.33	มาก
4.4 เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	มาก
4.5 เป็นกิจกรรมที่ฝึกกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ	4.42	มาก
5. สื่อการเรียนรู้		
5.1 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.42	มาก
5.2 มีความเหมาะสม	4.67	มากที่สุด
6. การวัดผลและประเมินผล		
6.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.67	มากที่สุด
6.2 ความยาก ง่าย เหมาะสม	4.75	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 2 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.50 โดยรายการในวงรอบที่ 1 ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในวงรอบที่ 2 ในระมากที่สุด ได้แก่ สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และความยากง่ายเหมาะสม จุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้หลายด้าน และสาระการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนรู้ ทั้งนี้รายการประเมินทุกรายการมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกรายการ

ตาราง 11 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 2

รายการประเมิน	$\bar{X}$	ระดับ
1 ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.17	มาก
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	4.42	มาก
3. ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.25	มาก
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	3.67	มาก
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	3.83	มาก
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.17	มาก
7. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	4.08	มาก
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.42	มาก
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	4.58	มากที่สุด
10 ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.42	มาก
เฉลี่ย	4.20	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม วงรอบที่ 2 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 โดยรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในวงรอบที่ 2 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อการเรียนการสอน สามารถนำ แนวทางการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน อีกทั้งมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของครูที่จำเป็นต่อการพัฒนานักเรียนและวิชาชีพทำให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่รู้สึกลำบาก มีทีมงานคอยช่วยเหลือปรึกษาปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเทียบเท่าเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติในชั้นเรียนและพัฒนาการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษา เกิดแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังทั้งในด้านความรู้ความสามารถ จากการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม ทำให้ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

สรุปผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการออกแบบการเรียนรู้
2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 - 2.1 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใน

วงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 3 กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศภายใน ซึ่งผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ปรากฏดังนี้

2.1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายจำนวน 12 คน มีคะแนนหลังประชุมสูงกว่าคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ เฉลี่ย 18.25 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 60.83 และมีคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติ เฉลี่ย 26.17 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 87.22 กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเพิ่มขึ้น เฉลี่ย 7.92 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 26.39 โดยสรุปหลังจากการพัฒนาโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้

2.1.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายร่วมกันอภิปรายแนวทางการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน มีการนำข้อมูลการประเมินผลจากการสอนมาใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ ครูผู้สอนแต่ละรายวิชาร่วมกันนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลไปแลกเปลี่ยนเพื่อหาความถนัดของผู้เรียนรายบุคคล ครูร่วมกันวิเคราะห์เนื้อหาที่เคยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผ่านมาที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจ ครูร่วมกันคิดร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา ร่วมกันรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้เรียน ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้/ระดับเดียวกัน ร่วมกันออกแบบวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันค้นหาสิ่งที่ผู้เรียนสนใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย ครูใช้สื่อการสอนส่งเสริมผู้เรียนให้มีการฝึกและพัฒนาตนเอง และครูร่วมกันวางแผนในการเลือกใช้และแลกเปลี่ยนสื่อ นวัตกรรม รวมถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ครูร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารร่วมการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครู

2.1.3 การนิเทศภายใน พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม วงรอบที่ 1 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 โดยรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้มีความเหมาะสม เนื้อหาสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม และเนื้อหาสาระมีความชัดเจน ส่วนรายการมีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนการสอนน่าสนใจและจูงใจให้อยากเรียนรู้ และเนื้อหาสาระการเรียนรู้ครบถ้วนพอเพียงที่จะเป็นองค์ความรู้ที่ต้องการ

ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม วงรอบที่ 1 พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 โดยรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

2.2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศภายใน ซึ่งผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ปรากฏดังนี้

2.2.1 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีการร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้และวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน อีกทั้งมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทำให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่รู้สึกลำบาก มีทีมปรึกษาปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเทียบเท่าเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติในพื้นที่จริง เกิดแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีส่วนร่วมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) และการสะท้อนผล และส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และทำให้การพัฒนาทางวิชาชีพครูสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

2.2.2 การนิเทศภายใน พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม วงรอบที่ 2 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.50 โดยรายการในวงรอบที่ 1 ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในวงรอบที่ 2 ในระมากที่สุด ได้แก่ สื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และความยากง่าย เหมาะสม จุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้หลายด้าน และสาระการเรียนรู้สอดคล้องสัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนรู้ ทั้งนี้รายการประเมินทุกรายการมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกรายการ ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม วงรอบที่ 2 พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 โดยรายการที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในวงรอบที่ 2 พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อการเรียนการสอน สามารถนำ แนวทางการแก้ไขปัญหาลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน อีกทั้งมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของครูที่จำเป็นต่อการพัฒนานักเรียนและวิชาชีพทำให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่รู้สึกลำบาก มีทีมงานคอยช่วยเหลือปรึกษาปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเทียบเท่าเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติในชั้นเรียน และพัฒนาการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษา เกิดแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังทั้งในด้านความรู้ความสามารถ จากการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม ทำให้ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการออกแบบการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งมีบทบาทอย่างสูงในการพัฒนาครูโดยเน้นการจืดจางตามหลักสูตรอบรมครูและตามนโยบายการพัฒนาครู ทำให้การฝึกอบรมครูไม่สอดคล้องกับปัญหาจริงที่ครูและโรงเรียนเผชิญ การอบรมส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายมากกว่าการฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งขาดติดตามและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปใช้จริงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การอบรมสิ้นสุดลงเพียงขั้นตอนของการสร้างและถ่ายทอดความรู้แต่ไม่ถึงขั้นตอนของการนำความรู้มาปฏิบัติ นอกจากนี้ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ครูผู้สอนขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังจัดการเรียนรู้ในลักษณะเน้นเนื้อหาความจำ (Passive Learning) มากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) สอดคล้องกับ วิทยาสมพมิตร(2564) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า 1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และระดับมาก ตามลำดับ และยุภาลัย มะลิซ้อน(2563) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 2 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิง

รุกในสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามลำดับ และภัทรวดี จำไพบรัตน์ (2562: 156) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวสะเต็มศึกษา 2) พัฒนาศักยภาพของครู และ 3) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวสะเต็มศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู ขาดความรู้ ทักษะ และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบสะเต็มศึกษา ไม่มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา และการจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับแนวทางสะเต็มศึกษา

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อการเรียนการสอน สามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน การใช้กระบวนการชุมชนทางวิชาชีพทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของครูทำงานเป็นทีมคอยช่วยเหลือปรึกษาปัญหา ร่วมมือกันวิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างหลากหลาย ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและเกิดองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติในชั้นเรียนและพัฒนาการเรียนการสอนในระดับสถานศึกษา เกิดแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง จากการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม ทำให้ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะผู้บริหารได้ร่วมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการติดตามและสะท้อนการปฏิบัติในระดับชั้นเรียน และให้ความสำคัญของการนิเทศติดตามจึงช่วยให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุธิภรณ์ ขนอม (2561 : 297 - 319) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่ยางตลาดชัยแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ รูปแบบ การนำเสนอรูปแบบ และการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่ยางตลาดชัยแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมสอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้นครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก สอดคล้องกับยุภาลัย มะลิซ้อน(2563) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการ 2 วงรอบ ดังนี้ วงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก หลังจากได้รับการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมและรายบุคคลมีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การนิเทศภายในสรุปได้ว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้ครบทุกรายการ ปฏิบัติการสอนสรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 คน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 คน และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 คน ซึ่งจะได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนบ้านหนองบัวกุด อ้อ อำเภอนายูง จังหวัดมหาสารคาม วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง พบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้นตามลำดับโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป้าหมายสำคัญอยู่ที่ความเอาใจจริงเอาใจของครู มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความน่าสนใจ ส่งให้เกิดผลที่ดีต่อผู้เรียน

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงานและทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจ สนับสนุนงบประมาณตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนและคุณค่าที่จะได้จากการดำเนินการ

1.4 ครูทุกคนควรพัฒนาทักษะความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย และเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอ รวมทั้งความสามารถในการผลิตและใช้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นลักษณะของการส่งผลทางตรงและทางอ้อม

2.2 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้กลยุทธ์อื่น ๆ เช่น การศึกษาดูงาน การศึกษด้วยตนเอง การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งจะทำให้ครูได้เห็นตัวอย่างจะทำให้พัฒนาได้เร็วขึ้น

2.3 ควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควบคู่กับการทำผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2542.
- _____. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ครูสภา
ลาดพร้าว. 2545ข.
- _____. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2547.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2553.
- กาญจนา รุ่งแจ้ง. การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบึงพลาญชัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์, 2551.
- คมกริช ภูคัง. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2560.
- จรรยา ดาสา.15 เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก. นิตยสาร สสวท., 36(163),
72-76. 2552.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562.
- ขลิท พาระแพน. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. Active Learning. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2553.
- ชูชัย สมธิไกร. การสรรหาตัวเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร. กรุงเทพฯ :
วี.พรินท์ (1991). 2552.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551.
- เต็มดวง ทบศรี. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการ
จัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม,
2544.
- ทิตนา เขมมณี. ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- ธีระ รุญเจริญ ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รณิธย์. การบริหารเพื่อการปฏิรูป การเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2545.

- ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ. “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติด้านการศึกษา,” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 ; กันยายน-ธันวาคม, 2560.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพฯ : ทริปปิ้ลเอ็ดดูเคชั่น, 2559.
- บัญญัติ ชำนาญกิจ. ทำไมจึงจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้แบบ Active Learn ในระดับอุดมศึกษา. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2549.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2544.
- _____. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ, 2544.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ดาราศาสตร์และอวกาศวิชาการ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2559.
- ภัทราวรรณ ศรีโพธิ์น้อย. สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี : บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2551.
- ภิญญา เกิดศิลป์. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2552.
- มารุต พัฒนา. การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2557 ก.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2563.
- วรนิษฐา เลขนอก. โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.
- วรลักษณ์ ชูกานิต. “โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ,” วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25(1) : 93-102 ; มกราคม- เมษายน, 2557 ก.
- วัชร เกษพิชัยณรงค์ และน้ำค้าง ศรีวัฒนาโรทัย. การเรียนรู้เชิงรุกและเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก. นครปฐม : สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- วทีญญ วุฒิวรรณ. การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- วาสนา เจริญไทย. การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- วิจารณ์ พาณิช. วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตลาดนัด ปับลิเคชั่น จำกัด, 2555.

- วิทยา สมมิตร. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564.
- วิมลศรี ศุภิลวรรณ. การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เพลิดเพลินโมเดล : ทั้งนักเรียนและครูพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: กรีน พรินท์, 2555.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2542.
- วิสูตร ธนชัยวัฒน์. กฎหมายครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล, 2548.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. บทบาทของผู้ปกครองในการบริหารการศึกษา. วารสารข้าราชการครู. 19(5) : 17 – 24 ; มิถุนายน-กรกฎาคม, 2542.
- สกวรัตน์ นิลเพชรพลอย. พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูการศึกษาสภาพปัญหา การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2554.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. ภาวะผู้นำไปบริการในองค์กร : แนวคิดหลักการทฤษฎี และงานวิจัย. ขอนแก่น : คลังน่านวิทยา, 2553.
- สาโรช บัวศรี. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2526.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548. เลย : สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 2, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. คู่มือการประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2560.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560.
- สุธาสิณี คัมพะเนียด. แนวทางการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561.
- สุธิภรณ์ ขนอม. รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอน ภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(1) : 21 -34. 2561.
- สุรพล พุ่มคำ. โครงสร้างการจัดการในสถานศึกษา. ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2544.

- สุรศักดิ์ ปาเฮ. “ห้องเรียนกลับทาง ห้องเรียนมิติใหม่ในศตวรรษที่ 21.” เอกสารประกอบประชุม
ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.แพร่ :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, 2556.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. Competency-Based Human Research management. วารสารการบริหารคน,
21(4), 19–22, 2543.
- Biech, E. 101 Ways to Make Learning Active Beyond the Classroom. New York :
John Wiley & Sons, 2015.
- Good C.V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book, 1973.
- Hazzan, O. Lapidot, T. and N. Ragonis. Guide to Teaching Computer Science an Activity-
Based Approach. London : Springer-Verlag, 2011.
- Haberman, M. and Stinnetl T.M. Teacher education and the New profession of the
Teaching. Berkeley California : Mecutchion, 1973.
- Hargreaves, A. Teachin in the Knowledge society : Education in the age of insecurity.
New York : Teacher College Press, 2003.
- Meyers, C. and T. Jones. Promoting active Learning: Strategies for the college classroom.
San Francisco : Jossey-Bass, 1993.
- McAschan, D.D. Competency Based Education and Behavioral object. New Jersey :
Education Technology, 1979.
- McClelland, D. Testing for Comtence Rather than for Inlessigence. American Psychological,
28(1), 1–14, 1973.
- McKinney, K. Sociology through Active Learning. New York : The United State of America,
Pine Forge Press, 2008.
- Prince, M. Does Active Learning Work? A Review of the Research. Journal of Engineering
Education, 93(3), 223-232, 2004.
- Scriven, M. A Unified Theory of Teacher Evolutions. Studies in Education evolutions, 21,
111–129, 1991.

ภาคผนวก
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุก
ของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านโคกสัวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อท่านและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น

4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์ และสามารถนำไปประมวลผลได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เชิงรุก ของครูโรงเรียนบ้านโคกสีวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่าน ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับใดจาก 5 ระดับ โดยเมื่อท่านเลือกตัดสินใจระดับใด ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง										
1. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน										
2. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดและการแก้ปัญหา										
3. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม										
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ										
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบทดสอบก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้าน
โคกสืวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

แบบทดสอบก่อน-หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านโคกสืวิทยาเสริม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” จำนวน 30 ข้อ เวลา 30 นาที

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย X หน้าคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความหมายตรงกับข้อใด
 - ก. ผู้สอนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - ข. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - ค. ผู้บริหารลงมือปฏิบัติด้วยตนเองพร้อมกับผู้สอน
 - ง. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการชี้แนะผู้เรียน
2. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนนั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด
 - ก. ตา ดู หู ฟัง
 - ข. ฟัง ดู ทำตาม
 - ค. เขียน อ่าน จำ
 - ง. พูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อน
3. ตามแผนภูมิการเรียนรู้ของ Edgar Dale การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด
 - ก. วจนสัญลักษณ์
 - ข. นิทรรศการ
 - ค. ประสบการณ์ตรง
 - ง. การศึกษานอกสถานที่
4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างไร
 - ก. เน้นการอ่านและท่องจำเป็นหลัก
 - ข. เน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
 - ค. เน้นการทำตามคำสั่งของครู
 - ง. เน้นการจดบันทึกตามครูสอน
5. พื้นฐานแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ข้อใด
 - ก. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด
 - ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการเรียนการคำนวณ
 - ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการทำงานกลุ่ม
 - ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมกีฬา นันทนาการ
6. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวไว้ในกฎหมายใด
 - ก. รัฐธรรมนูญ 2550
 - ข. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - ค. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
 - ง. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

7. ข้อใดที่ต้องศึกษาเป็นลำดับแรกเมื่อจะออกแบบการเรียนรู้
 - ก. ธรรมชาติของผู้เรียน
 - ข. หลักสูตรสถานศึกษา
 - ค. งบประมาณในการจัดการเรียนการสอน
 - ง. เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก
8. ข้อใดคือหลักฐานการออกแบบการเรียนรู้
 - ก. แบบรายงานการจัดการเรียนรู้
 - ข. แบบบันทึกการจัดการเรียนรู้
 - ค. แผนการจัดการเรียนรู้
 - ง. ผังความคิดในการจัดการเรียนรู้
9. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อใด
 - ก. วิชาที่สอน
 - ข. ทรัพยากรการเรียนรู้
 - ค. บริบทชุมชน
 - ง. มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร
10. ข้อใดไม่ใช่เทคนิควิธีการสอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - ก. การสอนแบบโครงงาน
 - ข. การพาผู้เรียนไปทัศนศึกษา
 - ค. การให้แสดงบทบาทสมมติ
 - ง. การบรรยาย
11. ข้อใดต่อไปนี้เป็นขั้นเตรียมความรู้
 - ก. ครูสมหมาย ใช้การเล่านิทานก่อนเริ่มสอน
 - ข. ครูอ้น ฝ่าสังเกตการณ์ทำกิจกรรมของนักเรียน
 - ค. ครูคมสันต์ ให้นักเรียนเตะฟุตบอลในวิชาพลศึกษา
 - ง. ครูวรรณภา ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ก่อนเขียนแผน
12. ลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร
 - ก. เรียนรู้เป็นรายบุคคล
 - ข. เรียนรู้แบบส่วนตัว
 - ค. เรียนรู้แบบเพื่อนสนิท
 - ง. เรียนรู้เป็นกลุ่ม
13. การจัดการเรียนรู้แบบใดจะช่วยเสริมสร้างทักษะให้ผู้เรียนมากที่สุด
 - ก. การทำป้ายนิทรรศการ
 - ข. การอ่านหนังสือ
 - ค. รับฟังการบรรยายจากวิทยากร
 - ง. การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จำลอง
14. ในบริบทชุมชนที่เป็นเกษตรกรรมแหล่งเรียนรู้รูปแบบใดที่เหมาะสมกับผู้เรียน
 - ก. ศูนย์การเรียนรู้ไม้กลายเป็นหิน
 - ข. ศูนย์วิทยาศาสตร์ท้องฟ้าจำลอง
 - ค. ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่
 - ง. ศูนย์การเรียนรู้ป่าชายเลน
15. ข้อใดเป็นการตรวจสอบการพัฒนาของผู้เรียนที่เหมาะสม
 - ก. สอบถามจากผู้ปกครอง
 - ข. ใช้แบบทดสอบวัดทักษะการเล่นฟุตบอล
 - ค. ประเมินชิ้นงานจากการทำสิ่งประดิษฐ์
 - ง. สัมภาษณ์เพื่อนร่วมชั้นเรียนในเรื่องการอ่านออกเขียนได้

16. หลักของขั้นตอนการสอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร
 - ก. ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูคอยให้คำแนะนำ
 - ข. ผู้สอนเป็นฝ่ายถ่ายทอดความรู้
 - ค. ผู้เรียนควรนั่งอยู่กับที่
 - ง. ผู้เรียนต้องซื้อฟังผู้สอนเท่านั้น
17. หลักของการสรุปบทเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร
 - ก. ผู้สอนเป็นผู้สรุป
 - ข. ชี้ให้เห็นว่าเราเรียนเรื่องอะไรไปแล้ว
 - ค. ผู้เรียนเป็นผู้สรุปและบอกการประยุกต์ใช้
 - ง. ผู้เรียนจดบันทึกตามที่ผู้สอนสรุปให้
18. การสร้างสรรค์ความรู้ของผู้เรียนมาจากธรรมชาติของผู้เรียนในการปฏิสัมพันธ์กับคนและสิ่งแวดล้อม
ในการสร้างสรรค์ความรู้ให้กับผู้เรียน ข้อใดไม่ถูกต้อง
 - ก. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนอภิปรายปัญหาต่าง ๆ
 - ข. พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสืบค้นข้อมูล
 - ค. ให้ผู้เรียนเรียนรู้การแก้ปัญหากลุ่ม
 - ง. ไม่ต้องขยายประสบการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนออกสู่โลกภายนอก
19. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - ก. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - ข. สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ
 - ค. พัฒนาทักษะวิชาชีพครูของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
 - ง. สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้การบรรยายประกอบสื่ออิเล็กทรอนิกส์
20. หลักการนำเข้าสู่บทเรียนควรมีลักษณะอย่างไร
 - ก. ถามคำถามด้วยปากเปล่า
 - ข. ให้ทำแบบทดสอบ
 - ค. นำวิดีโอเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนมาเปิด
 - ง. ให้อ่านหนังสือหน้าแรกของเรื่อง
21. สื่อการสอนมีความหมายสอดคล้องกับข้อใด
 - ก. เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ
 - ข. เป็นอุปกรณ์ที่ครูใช้ในการสื่อสาร
 - ค. เป็นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
 - ง. เป็นแบบบันทึกคะแนน
22. สื่อการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร
 - ก. มีราคาประหยัดที่สุด
 - ข. เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนหาได้ง่าย
 - ค. ดึงดูดความสนใจและทำให้เข้าใจได้มากขึ้น
 - ง. ใช้จากระบบคอมพิวเตอร์เท่านั้น

23. ข้อใดเป็นสื่อที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เรื่อง พุทธประวัติ
- ครูยืนอ่านจากหนังสือให้นักเรียนฟัง
 - ครูให้นักเรียนอ่านในหนังสือ 10 นาที
 - นำรูปภาพเหตุการณ์ในพุทธประวัติให้ดู
 - ครูเปิดวิดีโอคลิปให้ดู
24. เมื่อจะพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ดึงดูดความสนใจ ควรคำนึงถึงข้อใด
- เนื้อหาในวิชา
 - ธรรมชาติของผู้เรียน
 - งบประมาณ
 - ความนิยมของครู
25. ข้อใดเลือกใช้การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับทักษะการอ่าน
- ใช้แบบทดสอบอัตนัย
 - ใช้แบบสังเกตการณ์ฝึกรอ่าน
 - ให้นักเรียนอ่านเรื่องสั้นที่เตรียมไว้ให้ฟัง
 - ให้นักเรียนบันทึกเรื่องที่อ่าน 10 เรื่อง
26. เมื่อจะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงสิ่งใด
- ความสะดวกของผู้สอน
 - จุดประสงค์การเรียนรู้
 - เนื้อหาของวิชา
 - ความถนัดของผู้เรียน
27. ข้อใดคือความหมายของการวัดผล
- การแปลความหมายของผลที่ได้มา
 - การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบ
 - การวิเคราะห์ผล
 - การใช้เครื่องมือในการให้ได้มาซึ่งค่าที่ต้องการ
28. ข้อใดหลักของการสร้างเครื่องมือในการวัดผล
- คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่
 - คำนึงถึงความชอบของผู้เรียน
 - คำนึงถึงจุดประสงค์ของการวัดผล
 - คำนึงถึงความนิยมในการจัดการเรียนรู้
29. การได้มาซึ่งเครื่องมือที่ดีควรทำอย่างไร
- เป็นเครื่องมือที่มีความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย
 - เป็นเครื่องมือที่นำมาจากนักวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
 - เป็นเครื่องมือที่ใช้ง่าย สะดวก
 - เป็นเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือ
30. ข้อใดหมายถึงการประเมินผล
- แปลค่าจากตัวเลขที่ได้มาเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้
 - การประมาณการด้วยการสังเกต
 - การทดสอบการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - การแนะนำ ให้ปรับแก้ ในครั้งต่อไป

.....

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

ชื่อผู้สอน.....ชื่อประเมิน.....
 แผนการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

- คำชี้แจง 1. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีจำนวน 6 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้
 2. โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 5 ระดับ ดังนี้
- คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสม มากที่สุด
 - คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสม มาก
 - คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ปานกลาง
 - คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อย
 - คะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					สรุป	
	5	4	3	2	1	$\bar{X}$	ระดับ
1. สารสำคัญ							
1.1 ความคิดรวบยอดชัดเจนสอดคล้องกับเนื้อหา							
1.2 สอดคล้องสัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนรู้							
2. จุดประสงค์การเรียนรู้							
2.1 ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้หลายด้าน							
2.2 ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ประเมินได้							
2.3 มีความเหมาะสมกับวัย							
3. เนื้อหาสาระการเรียนรู้							
3.1 ชัดเจนไม่สับสน							
3.2 มีความเหมาะสมกับวัย							
3.3 ครบถ้วนเพียงพอที่จะเป็นองค์ความรู้ที่ต้องการ							
4. กิจกรรมการเรียนการสอน							
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้							
4.2 เหมาะสมกับเวลา และสถานที่							
4.3 น่าสนใจ และจูงใจให้อยากเรียนรู้							
4.4 เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
4.5 เป็นกิจกรรมที่ฝึกกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ							

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					สรุป	
	5	4	3	2	1	$\bar{X}$	ระดับ
5. สื่อการเรียนรู้							
5.1 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน							
5.2 มีความเหมาะสม							
6. การวัดผลและประเมินผล							
6.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้							
6.2 ความยาก ง่าย เหมาะสม							
โดยรวมเฉลี่ย							

แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้ประเมิน.....

แผนการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

คำชี้แจง 1. แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสม มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสม มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน					สรุป	
	5	4	3	2	1	$\bar{X}$	ระดับ
1 ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้าน การเรียนรู้ของผู้เรียน							
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้							
3. ผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้							
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน							
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้น สูง และคิดแก้ปัญหา							
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ							
7.ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง							
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้							
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ตามที่หลักสูตรกำหนด							
10 ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและ ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง							
โดยรวมเฉลี่ย							

