



รายงานการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2566



กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

นางสาวจิณัฐตา วรรณเกษม
นางสะไบแพร มากต่าย

กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ชื่อเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวจิณัฐตา วรรณเกษม และนางสละใบแพร มากต่าย
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ 3) เพื่อพัฒนาคู่มือพัฒนา
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสม แบ่งออกเป็น
3 ระยะ คือระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใช้กลยุทธ์ในการ
พัฒนา คือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม โดยมีเป้าหมาย เป็นครูผู้สอน โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่สมัครใจ จำนวน 13 คน
เข้าร่วมศึกษาและเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก และระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่
ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$)

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม ปัญหาที่พบ คือผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป 2) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

3. การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการและ 4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$) และความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$)

สารบัญ

บทที่	หน้า	
1	บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	คำถามของการวิจัย	11
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	11
	สมมติฐานของการวิจัย	11
	ความสำคัญของการวิจัย	11
	ขอบเขตของการวิจัย	11
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	การพัฒนาสมรรถนะครู	18
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	18
	ความหมายสมรรถนะ	19
	องค์ประกอบของสมรรถนะ	22
	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	24
	ความสำคัญการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	24
	องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	25
	ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	25
	กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	26
	ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	30
	บทบาท หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	52
	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	58
	ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	58
	หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	60

คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	65
ขั้นตอนและกรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	67
ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	69
ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	70
ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	73
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	76
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	80
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	82
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	83
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	84
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	85
3 วิธีดำเนินการวิจัย	86
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พัฒนาสมรรถนะ	86
ครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	
ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียน	91
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	
ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้	102
เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์	
เขต 3	
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	116
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	118
แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงาน	151

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	152
ความมุ่งหมายของการวิจัย	152
สมมติฐานของการวิจัย	153
สรุปผล	153
อภิปรายผล	156
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	160
ภาคผนวก	169
ภาคผนวก ก เครื่องมือ	170
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์	188

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่ใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ พัฒนาการบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 8 และมาตราที่ 25 ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้เรียน และในมาตราที่ 66 ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้เรียนเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาให้คนเป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ วิชา งาน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พึ่งตนเองได้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 5) การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นับเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้ เป็นมนุษย์ ที่มี ความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมี จิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติที่ จำเป็น ต่อ การศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของ

พระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการปฏิบัติจริง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ยังคงมีปัญหาและไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะมีเหตุปัจจัยหลายประการ คือ การจัดการเรียนรู้อย่างเน้นที่ครูเป็นศูนย์กลางครูส่วนมากยังคงเชื่อมั่นและคุ้นเคยอยู่กับการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของตนให้ลูกศิษย์ ครูคือผู้รู้ดีที่สุด และมีอำนาจที่สุดในห้องเรียน และโรงเรียนยังไม่ได้พัฒนาให้ครูมีความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้อย่างเน้นเนื้อหาวิชาและการท่องจำแบบเดิม เนื่องจากปรัชญาแนวคิดของครูส่วนใหญ่ยังคงมองเห็นว่ากับการศึกษาบางส่วน ยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. 2565 : 10) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปรัชญาประสบการณ์นิยม และทฤษฎีการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญานิยม ซึ่งมีแนวคิดมาจาก จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาการศึกษาได้แต่งหนังสือ DEMOCRACY AND EDUCATION ซึ่งเป็นหนังสือที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างมาก ดิวอี้เชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (John C.Bean, 2554) ในทำนองเดียวกันกับนักวิชาการทางการศึกษา Bonwell & Eison (2534) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีการเรียนรู้ ที่มากขึ้นสามารถจดจำเนื้อหาการเรียนได้ยาวนานขึ้น มีการส่งเสริมความคิดขั้นสูงและการสร้างความรู้ ได้ด้วยตนเองของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยกันเป็นกลุ่มในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Maria Entezari (2559) ได้ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในรายวิชา สรีรวิทยา พบว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและมีผลการเรียนที่ดีขึ้น อีกทั้งผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ได้อยู่ในระดับที่ดีมาก ในทำนองเดียวกันกับ Diaz Martinez (2561) พบว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนฟิสิกส์จากวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เป็นวิธีการสอนแบบ Active Learning ทำให้ประสิทธิภาพการสอนดีขึ้นโดยผู้เรียนร้อยละ 38 มีคะแนนพัฒนาขึ้นจากร้อยละ 12 เป็นมากกว่าร้อยละ 50 จากการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็น

แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน (บุญยาพร ภูทอง, 2559)

กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้ครูพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และได้นำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสมากขึ้นในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีปฏิสัมพันธ์และรู้จักการทำงานเป็นทีม ได้ฝึกคิดวิเคราะห์วางแผน แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีโอกาสได้พัฒนาจิตใจให้เห็นคุณค่าของการเป็นคนดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาศักยภาพและความชอบของตนเองได้ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนิเทศ ติดตามการดำเนินการตามนโยบาย (เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์, 2561) ซึ่งจากการดำเนินการตามนโยบายพบว่า โดยภาพรวมการดำเนินโครงการส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัดจากผลการพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่สามารถสร้างผลงานในการประกอบอาชีพและการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ของประเทศ (สุเทพ ชิตยวงษ์, 2562) อีกทั้งได้มีการเสนอให้ครูผู้สอนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ครูผู้สอนจะต้องอบรมตามหลักสูตรผ่านการรับรอง 12 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมง ต่อปีและมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง เพื่อพัฒนาตนเองและการขอเลื่อนวิทยฐานะของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในประเทศฟินแลนด์ผู้นำในด้านการศึกษาโลก ได้มีการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมาฝึกหัดครูมีการจับโรงเรียนคู่พัฒนา อีกทั้งมีการย้ายโอนครูจากเมืองสู่ชนบท ชนบทสู่เมือง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การยกระดับคุณภาพครูและยังมีการกำหนดนโยบายที่ให้ครูสอนน้อยลง หาวิธีการให้นักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น นำครูไปฝึกอบรม เพื่อให้รู้ถึงวิธีการ หรือแนวทางการสอนให้นักเรียนคิดเป็น (Sophia Faridi, 2559) ดังนั้นครูจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ ให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูมีหน้าที่เปลี่ยนจากเน้น สั่งสอนไปเป็นการจุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (inspire) แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนและได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เรียกว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทั้งสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนรวมไปถึงภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อเป็นการยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับและทุกประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มี มาตรฐาน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. 2565 : 25) โดยที่ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม รวมไปถึงด้านบริหารงานวิชาการด้วย โดยมีการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพผู้เรียน ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญา มีวินัย มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ มีทักษะด้านภาษาไทยเพื่อใช้ในการเรียนรู้ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำไปสู่การมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิดสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตมีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. 2565 : 46)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักและเห็นว่าควรมีการศึกษาและพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนางานบริหารงานวิชาการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแก่ ผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรเป็นอย่างไร
3. คู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. ได้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
3. ได้คู่มือในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูให้กับหน่วยงานอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สี่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยกำหนดการศึกษาขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาคู่มือ ซึ่งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์จากนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญ
2. วัตถุประสงค์
3. วิธีดำเนินการ
4. การติดตามและประเมินผล

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู จาก 199 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 18 คน ครูผู้สอน จำนวน 272 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Mogan ซึ่งได้จากการสุ่มแบ่งแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสถานภาพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาและพัฒนา ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนภายในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่สมัครใจ เข้าร่วมศึกษา จำนวน 13 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2.1 ศึกษานิเทศก์ที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 1 คน

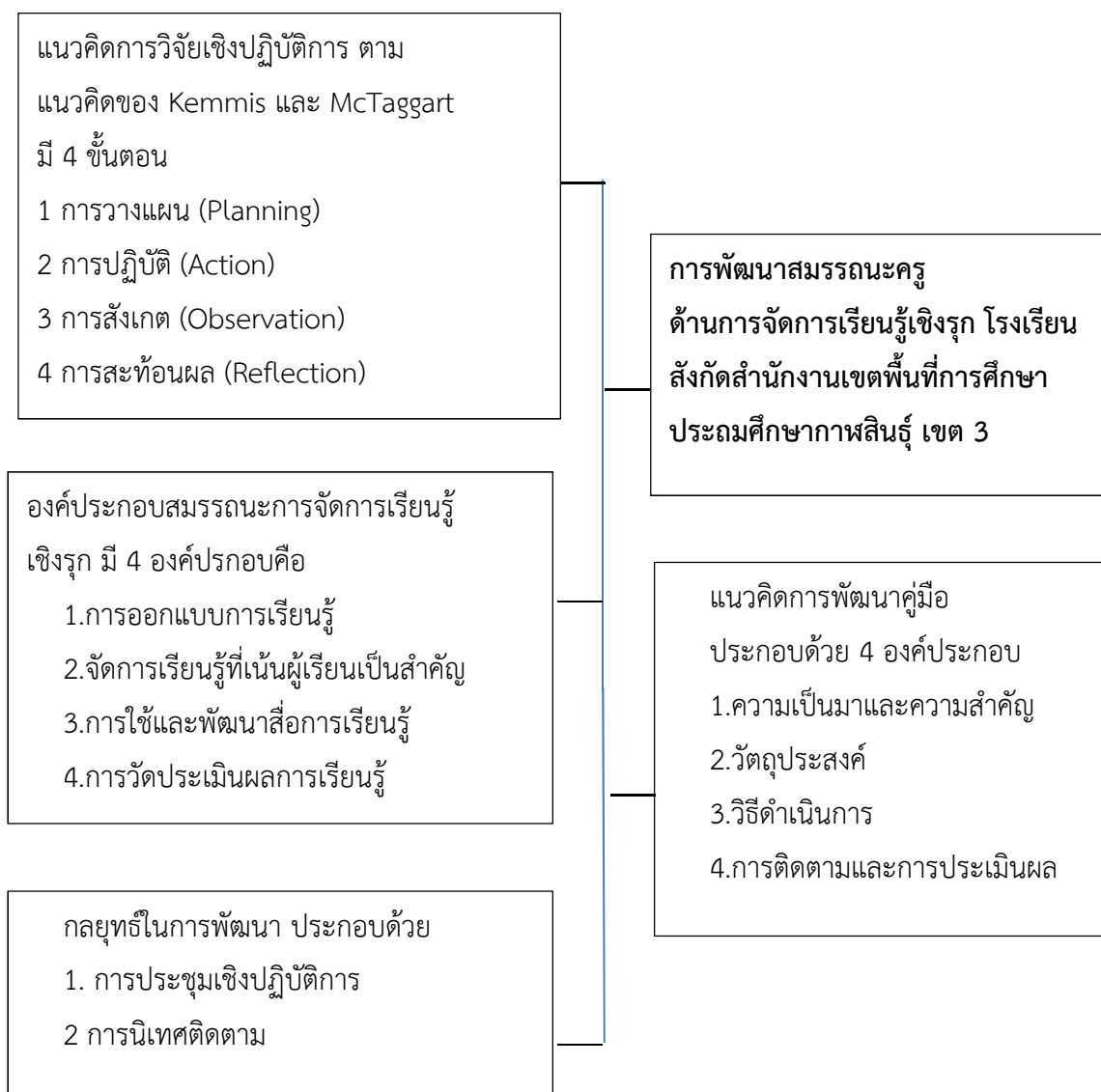
1.2.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 8 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการที่ปรับพฤติกรรมบุคลากรด้าน ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ และเจตคติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยใช้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ให้กับผู้เรียน และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษา ทำความเข้าใจในหลักสูตรมาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนตามบริบทการเรียนรู้ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การกำหนดเทคนิคการเรียนการสอน สื่อการสอนที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือการวัดและแนวทางการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการ จัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม ที่เน้นความต้องการหรือความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมบทบาทผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป

3) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ จุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน ที่ส่งผลต่อการคิดและสร้างสื่อการเรียนรู้โดยคำนึงถึงคุณภาพทั้งเวลาและ งบประมาณ การ ลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ขนาดของผู้เรียน ความน่าสนใจ ความง่าย สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ตลอดทั้งการเก็บรักษา และบำรุงรักษาที่สะดวกต่อการใช้งาน นำผลการประเมินประสิทธิภาพสื่อการเรียนการสอน มาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียน การสอนให้ดีขึ้นต่อไป

4) การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกำหนดจุดประสงค์ ขอบเขต คุณลักษณะ และวิธีการ ที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ คุณลักษณะที่ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือวัด และเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย การวิเคราะห์ผลการวัด และประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3 คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดแนะนำวิธีการปฏิบัติในกิจกรรม เป็นการให้คำอธิบายและเฉลยปัญหา หรือข้อสงสัย เพื่อให้ได้ความรู้ และคำตอบอย่างรวดเร็วด้วยตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.ความเป็นมาและความสำคัญ 2.วัตถุประสงค์ 3.วิธีดำเนินการ 4.การติดตามและการประเมินผล

4.การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาที่ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งได้จากการรวบรวมการร่วมมือ การสะท้อนตนเองและการใช้วิจารณ์ภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

2) การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานประกอบไปด้วยเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีที่ยืดหยุ่นปรับได้

3) การสังเกต (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

4) การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกันกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุม

ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และของระบบการศึกษาที่ประกอบอยู่ โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขึ้นตอนการดำเนินกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

5. กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีวิธีการดังนี้

1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลาหนึ่ง เน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

2) การนิเทศติดตาม หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาในการที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในโรงเรียนได้ขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูในปัจจุบัน ตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

7. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูในปัจจุบัน ตามองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุนิยามทัศน์ขององค์กร และให้เป็นไปตามระดับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3

9. ครูผู้สอน หมายถึง หัวหน้าหรือครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะครู
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 สมรรถนะครูผู้สอน
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.2 ความสำคัญการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.4 ลักษณะสำคัญการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.5 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.6 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.7 บทบาท หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.4 ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.5 แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.6 ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.5 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.6 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
5. บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

เขต 3

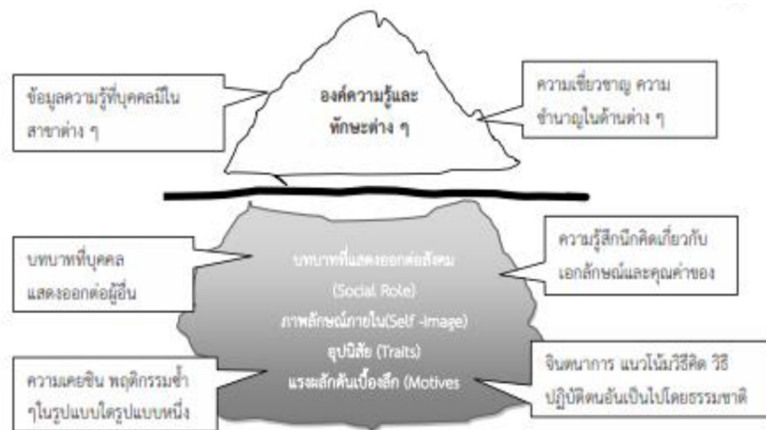
การพัฒนาสมรรถนะครู

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวถึง แนวคิดเรื่องสมรรถนะว่า เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ เดวิด ซี แม็คเคลแลน(David,CMcClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาพบว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แม็คเคลแลน ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ปัญหาการคัดเลือก ที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัด ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่า การทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แม็คเคลแลน ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัดบทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ของแม็คเคลแลน ที่ตีพิมพ์ ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึง อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างไรก็ตามแม็คเคลแลนก็ได้ทำ ให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่

บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่นภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน ในพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้ เท่านั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัยภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สมรรถนะของมนุษย์ Iceberg Model

จากการเสนอบทความทางวิชาการของ David McClelland มหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของ บุคคลในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) ช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ได้พัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะขึ้นมาและทำวิจัยพิสูจน์ว่า ความสำเร็จในงาน และผลของการ

ปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในบุคคลมากกว่า IQ คุณลักษณะภายใน ประกอบด้วย ทักษะค่านิยม ความเชื่อที่สั่งสม ภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการแสดงออก และการสร้างผลงาน ของคน Competency Model ตามแนวคิดของ McClelland (Iceberg Model) เป็นต้นแบบของการศึกษาวิจัย Competency ในเวลาต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ มักมีการ อธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งอธิบายความแตกต่างระหว่าง บุคคลเปรียบเทียบกับน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั่นคือองค์ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงานของ บุคคลและเป็นส่วนที่พัฒนายาก นอกจากนี้ McClelland ได้ เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency of Foundation โดย อธิบายบุคลิกลักษณะ(Characteristic) ของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งซึ่งที่อยู่เหนือน้ำสามารถ สังเกตเห็นได้ง่าย ซึ่งหมายถึง

1. ทักษะ (Skill) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะ การอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้ และเข้าใจในหลักการแนวคิด เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่น ในสังคมเห็นว่า ตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Role) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลสนองตัวเองว่า เป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุดมคติ (Traits) หมายถึงลักษณะนิสัยใจคอของ บุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นคนใจเย็น เป็นคนใจอ่อนนุ่มถ่อมตน เป็นต้น
6. แรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายใน จิตใจของ บุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การ กระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

ปี 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือ “The Competent Manager : A Model of Effective Performance” โดยได้ใช้คำว่า “Competencies” เป็นคนแรกและปี 1996เขาได้นิยามความสามารถในงานนี้เป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่หรือเป็นสาเหตุ ให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะ

เป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมากเนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็เมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายในปี 1994 Gary Hamel และ C.K.Prahalad เขียนหนังสือ “Competing for the Future” ได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า “Core Competencies” ความสามารถหลักของธุรกิจโดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้นโดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ในตำแหน่งงานหนึ่งนั้นจะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใดบ้างและอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การส่วนผู้ที่นำเอาคำว่า Core Competency มาใช้เป็นคนแรกได้แก่ Prahalad และ Gary Hamel สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิด Competency มาใช้ในองค์การที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศเช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์ -เปอเรชั่น ไทยธนาคาร ปตท. เป็นต้น

เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิด Competency ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการโดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

นิสตากร์ เวชยานนท์ (2553) กล่าวสรุปไว้ว่า แนวคิดในภาพรวมของสมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์การซึ่งทำให้องค์การต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญจะมีบทบาทต่อการนำพาองค์การไปสู่ยุคใหม่ซึ่งเรียกว่ายุคเศรษฐกิจฐานความรู้องค์การจึงต้องการคนที่มีประสิทธิภาพสูงมีการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การสร้างความรู้ของตนเองและเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงแนวคิดการบริหารคนขึ้นโดยมุ่งให้ความสำคัญกับสมรรถนะคนนี้เป็นหลัก

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้มือ

น้ำได้แก่แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทแสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของ บุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของ บุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้น เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีองค์กรและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนในแต่ละบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของ บุคคลเช่นความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการบริหารจัดการและการสอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น
3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) หมายถึง เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของ บุคคล (Traits) หมายถึงสิ่งที่อธิบายถึง บุคคลนั้นเช่นนี้เป็นคนที่ไว้วางใจได้หรือเป็นคนที่เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น เป็นต้นและ
5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

Spencer (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะของ บุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance)

Risser (1998) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า ความหมายคล้าย ๆ กับทักษะ แต่มีความหมายที่กว้างไปกว่านั้นคือทักษะที่สัมพันธ์กับอาชีพด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือสมรรถ, สมรรถ (ระมัด, ระมัดละ-, ระมัดละ-) ว. สามารถ สมรรถภาพ (ระมัดละ-, ระมัดละ-) น.ความสามารถ เช่นเขาเป็นคนที่สมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่งสมรรถนะใช้แก่เครื่องยนต์เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะไว้ว่า คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้วจะส่งผลให้ ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ความสามารถทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งสมรรถนะแต่ละตัวจะมี ความสำคัญต่องานแต่ละงาน แตกต่างกันไป

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ งานนั้น

จากความหมายของสมรรถนะที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของ บุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น และนำไปสู่การ ทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่าองค์ประกอบของ สมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่นความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้นทักษะที่เกิดขึ้นมีมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของ บุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึง บุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า
องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ซึ่งพลังภายในอาจจะมีเหตุปัจจัย หรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมี แรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิต เพราะลูกบางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่นฯลฯ พลังภายในเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะเพราะเปรียบเสมือนขุมพลังงานที่บ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่และคนแต่ละคนมี ไม่เท่ากันแต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคนซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้ มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานานี้เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคนๆ นั้นไปโดยอัตโนมัติเช่น นิสัยโมโหง่าย นิสัยใจอ่อนฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตนเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเองมักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเองฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

4.ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่คนมีอยู่ และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ซึ่งความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้ จึงไม่จริงยั่งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5.ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

Rylatt, A. and Lohan (1995) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

1.บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามขอผู้คนที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2.หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลัก หรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ

3.ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผู้ลัพท์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผู้ลัพท์ (Output) ก็ได้

4.เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5.เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6.คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

ชูชัย สมितिไกร (2550) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ด้าน ดังนี้

1.ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการ

นำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย

2.ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภทได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3.ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะ แต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน

4.ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5.ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือสิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่จากการกล่าวถึงองค์ประกอบของนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skill) 3. แรงจูงใจเจตคติ (Motives / attitude)

1.4 สมรรถนะครูผู้สอน

ได้มีนักวิชาการนักการศึกษาได้อธิบายถึงสมรรถนะครูผู้สอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลซึ่งคณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครูประกอบด้วยเจตคติค่านิยมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษาจากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ได้แก่แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานดังนี้ สมรรถนะ หรือ competency มีความหมายรวม ๆ ว่าความสามารถ ซึ่ความสามารถหรือสมรรถภาพ มักใช้กับคนและเครื่องจักร เครื่องยนต์ เช่น ครูคนนี้มีความสามารถสูงในเรื่องการเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือผู้บริหารยุคนี้วัดกันที่ขีดความสามารถ หรือรถยนต์คนนี้มีสมรรถนะเยี่ยมเรื่องเกาะถนน หรือ ตาลุงคนนั้นหมดสมรรถภาพทางเพศ เป็นต้น

ดังนั้นสมรรถนะของ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จึงหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการทำงานและเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ดีทีภาวะระดับการศึกษาหรือเขาวนปัญญาของ บุคคล ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจึงเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Human Resource Development) ฉะนั้นความสำเร็จของการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ซึ่งขณะนี้ทาง ก.ค.ศ.ได้นำเอา สมรรถนะ มาเป็นตัวตั้งในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมมีหรือขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ซึ่งสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มี 3 ประเภทคือ

- 1.สมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะประจำสายงาน
- 3.วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึงการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้งานสำเร็จ ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึงความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มี

ประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้รับบริการเช่น ผู้เรียนครูผู้ปกครองพึงพอใจ

3. การพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พร้อมกับติดตามศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวง วิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4. การทำงานนี้เป็นทีม หมายถึงความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้และมีภาวะผู้นำ-ผู้ตามที่ดี

สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึงสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครูและศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้นประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การจัดการเรียนรู้ หมายถึงความรู้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ลึกเรื่องเนื้อหาสาระ เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง การเลือก การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ทั้งคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทยรวมถึงการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึงความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นและประจำวิชา

4. การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัย คือความสามารถในการคิดแยกแยะทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แล้ว สรุปเป็นกฎเกณฑ์หลักการสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้เข้ามามีกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ปัจจุบันได้ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาและในอนาคตอีกไม่นานครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการประเมินเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งสมรรถนะ คือสมรรถนะเฉพาะสาขาวิชา เช่น ครูวิทยาศาสตร์ ครูคณิตศาสตร์ ครูการงานอาชีพจะมีสมรรถนะเฉพาะที่แตกต่างกัน การประเมินก็จะต่างกันด้วย ซึ่งขณะนี้ ก.ค.ศ.ได้จัดทำแล้วกำลังรอพิจารณาอนุมัติ

จากการกำหนดสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นเรื่องสำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง แบ่งออกเป็น 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน และ 3. วินัย คุณธรรมจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะประจำสายงานของครูข้อที่ 1 คือสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การเรียนรู้เชิงรุก มีชื่อที่นิยมเรียกในภาษาอังกฤษว่า “Active learning” เป็นแนวคิดทางด้านการศึกษาศาสตร์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษาในทุก ระดับ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้เรียนและผู้สอน จากบทบาทผู้เรียนที่เป็นผู้ฟังเพียงอย่างเดียว (passive listeners) มาเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้น (active learner) มโนทัศน์สำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายและคำอธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบเชิงรุก

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้แบบเชิงรุกไว้ดังนี้ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง “กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาและอย่างตื่นตัว” มีความหมายตรงกันข้ามกับ Passive Learning (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555, หน้า 10)

วัชรา เล่าเรียนดี (2560, หน้า 65) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นหลักการ (principle) ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นไปตามปรัชญาการศึกษาแนววิพัฒนนิยม และอยู่บนทฤษฎีกลุ่มสร้างความรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) อธิบายว่า Active Learning คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งด้วยการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเนื้อหาในองค์ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง แนวคิดและทักษะผ่านการจัดการกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเพียวาร์ ยินดีสุข (2561, หน้า 35) ให้นิยามการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียนและแสดงความคิดเห็น

ขณะลงมือทำกิจกรรม และในขณะเดียวกันผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิดโดยเฉพาะกระบวนการคิด
 ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และประเมินค่า
 ในสิ่งที่กระทำอยู่

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561, หน้า 26) สรุปความหมายการเรียนรู้เชิงรุกว่า คือ
 กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมายโดยความร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน
 ครูต้องพยายามลดบทบาทในการสอน และลดการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่ม
 กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นและอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นสืบหา ค้นหา สืบเสาะ
 นำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับผู้อื่น โดยการพูดการเขียนการอภิปราย การแสดง การ
 ประชาสัมพันธ์ การแสดงออกต่างๆ ในงานของตนเองต่อเพื่อน ๆ ชุมชนและสังคมในโลกกว้าง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 4) ได้ให้
 ความหมายว่า การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด
 กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า
 ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่านเขียนตั้งคำถามและถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ
 จริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยน
 บทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

ลีลาวดี ชนะมาร (2563, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิง
 รุก คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่
 หลากหลายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการกลุ่ม
 หรือรายบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน
 และกัน อีกทั้งผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูงคือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการ
 ประเมินค่า ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

อรไท แสงลุน (2564, หน้า 123) สรุปได้ว่าการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง
 กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความหมายผ่านลงมือปฏิบัติ ทำกิจกรรม
 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น โดยพูด อ่าน เขียน การอภิปรายกลุ่ม การ
 แลกเปลี่ยนข้อมูล สะท้อนคิด ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์
 สังเคราะห์ การคิดวิจารณ์ ประเมินค่า มีการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน การมีส่วนร่วมและให้ความ
 ร่วมมือในกิจกรรมนั้นด้วยกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับความสนใจชีวิตจริง เช่น
 การแก้ปัญหา หรือกรณีศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นใน
 ตนเอง

ภริมา วิชาสถิตย์กุล และชนินันท์ แยมขวัญยืน (2565, หน้า 925)

ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้สอนจะมีการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้แบบเดิมที่ผู้สอนบรรยายเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรม ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

Meyers & Jones (1993) สรุปว่าการเรียนเชิงรุก หมายถึงการเรียนที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือกระทำและการแก้ปัญหา ที่เกิดจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหา สร้างความอยากรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องสร้างให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เกิดการสร้างมโนทัศน์หรือและทักษะใหม่

Biech (2015) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนการสอนมิใช่แบบตั้งรับ (Passive Learning-PL) โดยเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงด้วยการคิดวิเคราะห์ ประเมินค่าและสร้างสรรค์ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการฟัง อ่าน เขียน ถ้ามคำถาม อภิปราย ร่วมกันและลงมือปฏิบัติจริงในบางกรณีโดยผู้สอนคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Gifkins (2015) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาในรูปแบบใด ๆ ที่สามารถแสดงความคิดผ่านกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้หรือผ่านกระบวนการจัดทำข้อมูลเพื่อกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับเนื้อหาแทนที่จะถ่ายทอดข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่เป้าหมายคือ การพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การอภิปราย การประยุกต์ใช้หลักการเพื่อส่งเสริมความคิดขั้นสูง การคิดเชิงวิเคราะห์

สรุปความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) โดยผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ทำกิจกรรมที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูงสอดคล้องกับความสนใจชีวิตจริง จากประสบการณ์ สถานการณ์จริง และการแก้ปัญหา เชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง จนการเรียนรู้มีความหมาย

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และผู้สอน ดังนี้ (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2561; ศักดา ไชกิจภิญโญ, 2548)

1. เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการแก้ปัญหา ตามสภาพจริง ช่วยเป็นพลังสำหรับผู้เรียนมีความสนใจอยากเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือ วิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผล ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับ การประเมินผล และการนำเสนอผลงานเกิดการทำงานเป็นทีม ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผู้เรียนมีทัศนคติ อยากรู้อยากเรียน เช่น กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม

2. เกิดประโยชน์ต่อผู้สอน กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถนำเนื้อหาเรียนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง ผู้สอนสามารถรับรู้ถึงความเข้าใจของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงอย่างไรก็ตาม การจัดการการเรียนรู้ทุกรูปแบบย่อมมีข้อจำกัดทำให้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น เวลาในการเตรียมการ พื้นที่ในการจัดการเรียนการสอน ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียนรู้ เป็นต้น

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) ได้เสนอความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมองทั้งการคิด การแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิด อย่างคลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศและหลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอด

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

พิมพันธ์ เตชะคุปต์. (2561, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม ได้แก่ การอ่าน การสืบค้น การอภิปราย การสรุป และการสร้างความรู้การเขียนและการนำเสนอมากกว่าเป็นผู้ฟังความรู้จากครูเพียงผู้เดียว
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า ซึ่งมุ่งลดกระบวนการถ่ายทอดสารสนเทศให้กับผู้เรียน
3. ผู้เรียนได้รับการบ่มเพาะพัฒนาคุณธรรม เจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วม นับเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้จัดเป็น Child-centered)
5. ผู้เรียนเรียนรู้แบบรวมพลังคือ ทุกคนคิด ทุกคนทำงานเดี่ยวและทุกคนร่วมทำงานกลุ่ม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสามารถ หรือมีความถนัดมากกว่า ช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความสามารถและความถนัดน้อย

6. ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรม ทำงานอย่างมีชีวิตชีวาอย่างตื่นตัว

Bonwell and Eison (1991) ซึ่งลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดกระบวนการสื่อสาร และการถ่ายทอดเนื้อหาให้กับนักเรียนเพียงอย่างเดียว เน้นการพัฒนาการคิดระดับสูง เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติมากกว่าฟังบรรยาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อ่าน เขียน และอภิปราย เสริมสร้างเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน เพิ่มทักษะด้านการคิดในระดับสูง ผู้สอนและผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อนความคิดอย่างรวดเร็ว

Shenker, Goss and Bernstein (1996) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การเรียนรู้เชิงรุกต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ จากผู้สอนที่เป็นเพียงผู้รับฝ่ายเดียว ซึ่งการเรียนรู้เชิงรุกผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณค่า นำต้นตอสนุกสนาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

Cambridge Assessment International Education (2019) กล่าวถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเรียนรู้เชิงรุก

1. การเรียนรู้เชิงรุกมีฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ตามบริบทในการแก้ปัญหา ผลักดันการเรียนรู้อย่างเข้าใจและมีความหมายแก่ผู้เรียน
2. การเรียนรู้เชิงรุก กระตุ้นผู้เรียนให้มีอิสระในการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถควบคุมหรือออกแบบการเรียนรู้ของตนนำไปสู่ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตลักษณะการเรียนรู้เพื่อเรียนรู้
3. ผู้เรียนสามารถแก้ไขข้อผิดพลาด ปรับทัศนคติตามความเข้าใจของตนได้อย่างอิสระ

สรุปได้ว่าความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนในการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ และผู้สอนจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไปนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง

2.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้เสนองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ

3. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
5. การวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

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

ไพศาล เครือแสง (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ ตรงกับการแก้ปัญหาตามสภาพจริง
2. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับการประเมินผล และการนำเสนอ
3. บูรณาการเนื้อหารายวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ

ที่แตกต่างกัน

4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2560) ได้นำเสนอองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี
4. การประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
2. ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้
4. วัดและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินที่ได้มา ต่อยอดพัฒนาผู้เรียน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้

ศักดิ์รินทร์ นิรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 41) ได้เสนอองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การทำงานเป็นทีมของครูในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้
2. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝังใจ
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 27) ได้สรุปองค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Meyers and Jones (1993, p. 20) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยพื้นฐาน (Basic elements) 2) กลวิธีในการเรียนการจัดการเรียนรู้ (Learning strategies) 3) ทรัพยากรทางการจัดการเรียนรู้ (Teaching resources) ซึ่ง Meyers and Jones ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Basic elements) ประกอบด้วย การฟัง พูด อ่าน เขียน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. กลวิธีในการเรียนการจัดการเรียนรู้ (Learning strategies) ประกอบด้วย กลุ่มเล็ก ๆ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ กรณีศึกษา สถานการณ์จำลอง การอภิปราย การแก้ปัญหา การเขียนบทความ

3. ทรัพยากรทางการจัดการเรียนรู้ (Teaching resources) ประกอบด้วย สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น การบ้าน การใช้วิทยากรจากภายนอก การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การเตรียมอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ ที่วีทางการศึกษา

Hammond and Baratz Snowden (2005) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
2. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น
4. เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้
5. การประเมินการเรียนรู้

Joyce, Weil และ Calhoun (2009) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

1. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้
2. วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน
3. ขั้นตอนการสอนหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
4. ระบบสังคม บทบาทผู้สอน บทบาทผู้เรียน
5. หลักการตอบสนอง การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์
6. ระบบสนับสนุน สื่อ อุปกรณ์และทรัพยากรการเรียนรู้ ผลที่เกิดกับผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

Stacy (2015) ได้เสนอองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบการเรียนการสอน
2. ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

3. การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อในการสอน

4. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามแนวคิด
ของนักวิชาการและนักการศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการวิจัย ปราบกฏดังตาราง 1

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ/นักวิจัย											ความถี่	ร้อยละ	
	สถาบันครู (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	ไพศาล เครือแสง (2556)	อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	ศักดิ์รินทร์ นิตรัตน์ศิริกุล (2563)	เพชรจันทร์ ฤทธิวงษ์ (2565)	Meyers and Jones (1993)	Hammond and Baratz Snowden (2005)	Joyce, Weil และ Calhoun (2009)			Stacy (2015)
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร		√					√						2	17
2. การวางแผนออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	√	√	√		√		√	√		√	√	√	9	75
3. วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียน การสอน				√	√						√		3	25
4. การจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	√	√	√			√	√	√	√	√		√	9	75
5. การใช้และพัฒนาสื่อ สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	10	83
6. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก		√	√	√	√	√	√	√		√		√	9	75
7. การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	√												1	8
8. ใช้กระบวนการกลุ่ม				√									1	8
9. ระบบสังคม บทบาทผู้สอน บทบาท ผู้เรียน											√		1	8
10. หลักการตอบสนอง การสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์										√			1	8

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	สถาบันครู คุนจาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	ไพศาล เครือแสง (2556)	อกิโนบุ สิริรัตนจิตต์ (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	ศักดิ์รินทร์ นิสรันศิริกุล (2563)	เพชรจันทร์ ภูชะวัง (2565)	Meyers and Jones (1993)	Hammond and Baratz Snowden (2005)	Joyce, Weil และ Calhoun (2009)	Stacy (2015)	ความถี่	ร้อยละ
11. บูรณาการเนื้อหารายวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน			√										1	8
12. วิเคราะห์และเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน					√					√			2	16
13. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน	√												1	8
14. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้				√		√							2	16
15. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้						√			√				2	16
16. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ			√	√									2	16
17. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้					√		√						2	16

จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารจาก 12 แหล่ง โดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงหรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงสามารถสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1. การออกแบบการเรียนรู้ 2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4. การวัดประเมินผล

การเรียนรู้ และผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ 1-2 เข้ากับองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้วิจัย
หลอมรวมองค์ประกอบที่มีทิศทางเดียวกัน
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 75
3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ รวมความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 83
4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้ รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 75

2.4 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2558) ได้อธิบายลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียนตัวอย่างเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมทั้งสามารถ

ใช้ได้กับนักเรียนทุกระดับ ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก และการเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6) กำหนดลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
4. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า
5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน
7. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ลีลาวดี ชนะมาร (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จนก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา และการคิดประเมินผล ดังนั้น หากผู้ที่สนใจนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ควรทำการศึกษาลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

นิพิพทา กุลชิต (2565, หน้า 19) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 6 ประการ ดังนี้

1. กิจกรรมมีความหลากหลาย ทำซ้ำ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดไปสู่การคิดขั้นสูง
2. กิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียน มากกว่าการแข่งขัน

3. กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ มีวินัยในการทำงาน
4. กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทั้งการอ่าน พูด ฟัง คิด เขียน และการอภิปรายร่วมกัน
5. กิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
6. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

McKinney (2008) ได้เสนอตัวอย่างรูปแบบหรือเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ดี ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดแต่ละคน ประมาณ 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด (Share)
2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning group) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยจัดเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3-6 คน
3. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student - led review sessions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้โดยครูจะคอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา
4. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมเข้าบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งใช้ได้ทั้งในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และ/หรือขั้นการประเมินผล
5. การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วิดีโอ (Analysis or reactions to videos) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ดูวิดีโอ 5-20 นาทีแล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดูอาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียนหรือการร่วมกันสรุปเป็นรายการกลุ่ม
6. การเรียนรู้แบบโต้เถียง (Student debates) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้เพื่อยืนยันแนวคิดของตนเองหรือกลุ่ม

7. การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างแบบทดสอบจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว

8. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้หรืออาจเรียกว่าการสอนแบบโครงงาน (project-based learning) หรือ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning)

9. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

10. การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนจดบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบันทึกที่เขียน

11. การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนร่วมกันผลิตจดหมายข่าว อันประกอบด้วย บทความ ข้อมูล สารสนเทศ ข่าวสารและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วแจกจ่ายไปยังบุคคลอื่น ๆ

12. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยงอาจจัดทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เรียนอื่น ๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เอกสารประกอบการฝึกอบรม “คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้” โดย ดร.สถาพร พงษ์พิบูล (3 ธันวาคม 2558) คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

Sheffield Hallam University (2000) นำเสนอว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในฐานะการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสรุปความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้เชิงรุก กับการสอนที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลางโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้อย่างเดียว (Passive Learning) ไว้ดังนี้

ตาราง 6 ความแตกต่างระหว่างการจัดการการเรียนรู้เชิงรุก กับการจัดการเรียนรู้
ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับข้อมูล
<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม - เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย - เน้นการร่วมมือระหว่างผู้เรียน - ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน - ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ - ผู้เรียนเป็นเจ้าของความคิดและการทำงาน - เน้นทักษะ การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา - ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง - ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร - ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการบรรยายจากผู้สอน - เป็นการสอนที่ใช้แหล่งความรู้เดียว - เน้นการแข่งขัน - ผู้สอนรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน - ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและจัดเนื้อหาเองทั้งหมด - ผู้สอนเป็นผู้ใส่ความรู้ลงในสมองของผู้เรียน - เน้นความรู้ในเนื้อหาวิชา - ผู้สอนเป็นผู้วางกฎระเบียบวินัย - ผู้สอนเป็นผู้วางแผนหลักสูตรแต่ผู้เดียว - ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ที่ผู้สอนถ่ายทอดเพียงอย่างเดียว - จำกัดวิธีการเรียนรู้และกิจกรรม

ที่มา : Sheffield Hallam University. (2000). Active Teaching and Learning Approaches in Science: Workshop ORIC Bangkok. p. 7.

ตาราง 7 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการจัดการเรียนรู้
ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้

ประเด็น	การเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นฝ่ายรับความรู้	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
บทบาทนักเรียน	เน้นท่องจำเนื้อหา หลักการโดยขาดการ	- เน้นสร้างความรู้และความเข้าใจ - จดจำเนื้อหา และหลักการ

	เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์	<p>โดยอาศัยความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค้นหาความคิดใหม่ ๆ ด้วยตนเอง - ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนได้ - แสดงความคิดเห็นและเสนอผลงานได้อย่างเหมาะสม
บทบาทครู	เสนอความรู้ให้กับนักเรียน ควบคุมห้องเรียนให้มีบรรยากาศเป็นทางการ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมตามประสบการณ์ของนักเรียน - ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสื่อสาร การอภิปราย และวิพากษ์ระหว่างนักเรียน - ใช้สื่อการเรียนการสอน ยกตัวอย่าง อธิบายให้เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์ ของนักเรียนมีการนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาอภิปรายและพูดคุยร่วมกับนักเรียน - ช่วยเหลือนักเรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง - ร่วมมือกับครูคนอื่น
ทักษะการคิด	คาดหวังคำตอบของนักเรียนเน้นเนื้อหา	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการคิดระดับสูง - ตรวจสอบทักษะการคิดจากการทำงานของนักเรียน
หลักสูตร	เน้นทักษะพื้นฐานเพียงอย่างเดียว	เน้นการสร้างมโนทัศน์
วิธีการสอน	เน้นการบรรยายและการอภิปรายทั้งห้องเรียน	วิธีการสอนที่หลากหลายรวมถึงเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ
ลักษณะของกิจกรรม	เรียนเป็นรายบุคคลหรือทั้งห้องเรียน	เรียนร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ และรายบุคคล
วิธีการประเมิน	- ใช้แบบทดสอบแบบ	- ประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน

	เลือกตอบเติมคำในช่องว่าง ถูก-ผิด - เน้นการหาคำตอบที่ถูกต้องที่สุด	โครงการงาน นิทรรศการ และสังเกต การทำงานของนักเรียน - ประเมินโดยใช้แบบทดสอบ ให้เหมาะสม
--	---	--

ที่มา: Sherman & Sherman. (2004). Science and Science Teaching. Westport: Greenwood Press. P.22.

สรุปลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิดการแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งสามารถใช้ได้กับผู้เรียนทุกระดับ ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนเปลี่ยนความคิดหรือพฤติกรรมผ่านการมีประสบการณ์ตรงจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2.5 กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กระบวนการแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Process) สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมทั้งสามารถใช้ได้กับนักเรียนทุกระดับ ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก และการเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่ McKinney (2008) เสนอเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเชิงรุก ได้แก่ ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด แลกเปลี่ยนความคิดและนำเสนอความคิดเห็น ผู้เรียนวางแผนทำงานร่วมกับผู้เรียนคนอื่น ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนจะคอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา ภายใต้อำนาจในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้เกมส์ วีดีโอ แบบทดสอบที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างขึ้นมา เป็นต้น

ทั้งนี้ กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อจัดการเรียนการสอน ควรมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำ (Define) หมายถึง

การกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาใด โดยผู้สอนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแผนการเรียนการสอนที่ผ่านมาในอดีต หรือคุณภาพของการเรียนรู้ที่

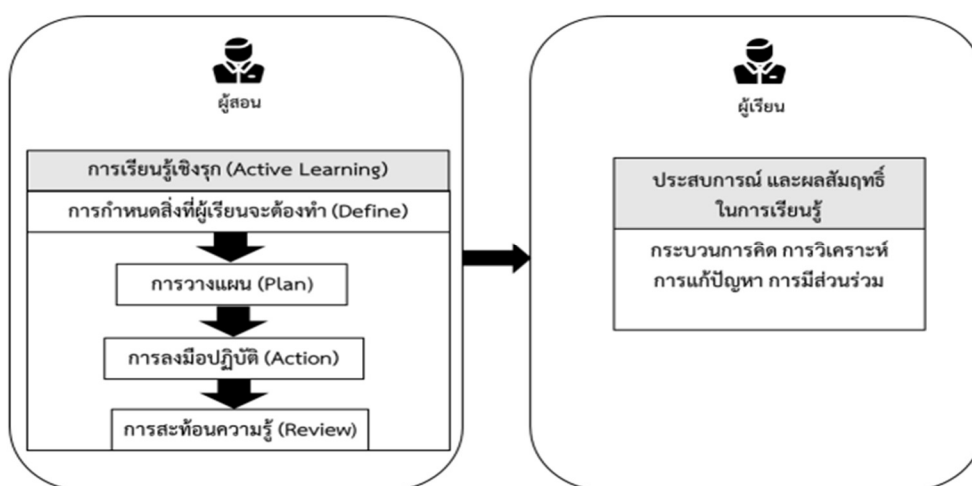
ผู้เรียนได้รับในอดีตเพื่อสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนสอน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Plan) หมายถึง การที่ผู้สอนมีการตั้งสมมติฐานเบื้องต้นเพื่อพิจารณาผู้เรียน ตลอดจนสามารถเข้าใจความสามารถของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียน ผู้เรียนมีเครื่องมือในการเรียนเพียงพอ

ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (Action) หมายถึง การที่ผู้สอนอธิบายกิจกรรมที่เตรียมไว้สำหรับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนใช้ทักษะในการคิดและแก้ปัญหาด้วยกันกับผู้เรียนคนอื่น ๆ โดยผู้เรียนสร้างสรรค์ชิ้นงานร่วมกับเพื่อน

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนความรู้ (Review) หมายถึง การที่ผู้เรียนนำเสนอสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติ (ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย) ความรู้ที่ได้รับต่อผู้สอนและผู้เรียนทั้งหมด หลังจากนั้นผู้สอนทำการสรุปประเมินความรู้ที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน

ดังนั้น แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อขยายขอบเขตความรู้ จากการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอสิ่งที่ผู้เรียนสนใจอย่างแท้จริง ผ่านวิธีการหรือการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการกำหนดอย่างเป็นขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำ การวางแผนการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนความรู้ ภายใต้การคิดการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การมีส่วนร่วม ผู้เรียนจะเกิดประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น (ภริมา วิจิธาสิทธิกุล และชนินันท์ แยมขวัญยืน, 2565, หน้า 930)



ที่มา : ภริมา วิจิธาสิทธิกุล และชนินันท์ แยมขวัญยืน, 2565, หน้า 931)

2.6 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น มีขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้ Smith & Ragan (1999) ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผลการเรียนรู้ประเภทใดก็ได้ ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย 4 ขั้นตอน

1. ขั้นนำ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ส่งเสริมความสนใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ระลึกถึงความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ซึ่งเก็บไว้ในความจำระยะยาวนำกลับมาสู่ความจำทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ เหตุการณ์การเรียนการสอนในขั้นนี้ ประกอบด้วย

1) การสร้างความสนใจ ทำได้โดยการตั้งคำถามที่ดึงความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจหรือเรื่องที่เป็นประสบการณ์ใกล้ตัว ผู้สอนอาจใช้การสาธิต การนำเสนอภาพเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะเรียนเป็นการดึงความสนใจของผู้เรียน

2) การบอกจุดประสงค์แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนรับรู้ว่าพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดที่แสดงผลการเรียนรู้ของตนหรือเป็นสิ่งที่ผู้สอนคาดหวัง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตั้งจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนในการเรียนรู้ในครั้งนั้น ๆ

3) การกระตุ้นให้ผู้เรียนระลึกถึงการเรียนรู้ที่มีมาก่อน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของการเรียนรู้สิ่งใหม่กับสิ่งที่ผู้เรียนรู้อีก่อน เพื่อให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งทำได้โดยการพูดคุย สนทนา การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการทบทวนประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2. ขั้นสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้ดึงเอาความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่นำออกมาใช้สร้างความรู้ ความเข้าใจกับสารสนเทศใหม่ที่ได้รับ เหตุการณ์การเรียนการสอนในขั้นนี้ ประกอบด้วย

1) การนำเสนอความรู้และสื่อการเรียนรู้ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสาธิต การนำเสนอตัวอย่าง การบอกเล่าโดยตรง การให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบ ในการนำเสนอความรู้อาจใช้วิธีอุปนัยหรือ วิธีนรนัย ถ้าเป็นการเรียนรู้ความคิดรวบยอดที่เป็นรูปธรรม ควรใช้วิธีอุปนัย โดยให้ผู้เรียนได้เห็นตัวอย่างหลากหลายแล้วสรุปความหมายของสิ่งนั้นด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นเรื่องนามธรรมควรใช้วิธีนรนัย และอาจนำเสนอด้วยภาพหรือแผนภูมิ

2) การนำเสนอและชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ถ้าเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้เรียนไม่เคยรู้มาก่อนก็จำเป็นต้องบอกโดยตรง ถ้าเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสามารถค้นพบได้ด้วยหลัก

เหตุผล ผู้สอนก็อาจนำเสนอความรู้โดยวิธีให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ นอกจากนี้ผู้สอนควรคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผู้เรียนบางคนต้องการการชี้แนะจากผู้สอนมากและบางคนก็ไม่ต้องการการชี้แนะ ดังนั้นผู้สอนจึงควรใช้วิจารณญาณในการดำเนินการ

3) การให้ผู้เรียนปฏิบัติและฝึกฝนจากแบบฝึกหัดหรือตัวอย่างต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้

4) การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ข้อมูลป้อนกลับที่ให้กับผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายแบ่งได้ 2 ประการ คือ ประการแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนให้เกิดความมั่นใจในการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายประการสุดท้ายเพื่อให้สารสนเทศเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของผู้เรียนว่าถูกต้องหรือไม่อย่างไร ช่วยให้ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร และชี้ให้เห็นแนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไข

3. ชั้นสรุป จุดมุ่งหมายในชั้นนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้สรุป และทบทวนความรู้ที่ได้รับว่าเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่อย่างไร จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างไร เหตุการณ์การเรียนการสอนในชั้นนี้ ประกอบด้วย

1) การรวบรวมและสังเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้ใหม่ เทคนิควิธีที่จะช่วยในการสรุปความรู้ที่นิยมใช้กัน ได้แก่ การใช้ผังกราฟิก (graphic organizer) คือ แบบของการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลหรือความรู้ที่ได้จากการรวบรวมอย่างเป็นระบบ ให้มีความเข้าใจง่าย กะทัดรัด ชัดเจน ผังกราฟิกได้มาจากการนำข้อมูลดิบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาทำการจัดกระทำข้อมูลโดยอาศัยทักษะการคิด เช่น การสังเกต เปรียบเทียบ การแยกแยะ การจัดประเภท การเรียงลำดับ การใช้ตัวเลข การวิเคราะห์ การสร้างแบบแผนจากนั้นจึงมีการเลือกผังกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูลที่จัดกระทำแล้วตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ผู้นำเสนอต้องการ

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนจดจำความรู้และถ่ายโอนความรู้ โดยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากแบบฝึกหัด

4. ชั้นประเมินผล จุดมุ่งหมายในชั้นนี้เพื่อให้ผู้สอนรู้ว่าผู้เรียนเกิดผล การเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนเพื่อซ่อมเสริมหรือดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

Gordon Dryden & Jeanette Vos (2005) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สภาพที่ถูกต้องเหมาะสม คือ การจัดสภาพห้องเรียน สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน ครูและผู้เรียนมีสถานะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอถูกต้อง ครูจะต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่ถูกต้องมีการจัดระเบียบองค์ความรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้

ขั้นตอนที่ 3 คิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สร้างสรรค์ วางแผน และใช้เทคนิคให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้นให้ตั้งออกมา คือจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ โดยครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 นำมาประยุกต์ คือการชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เข้าใจ และสามารถนำ ความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 6 ทบทวนและประเมินผล คือ การทบทวนองค์ความรู้ที่ได้รับ และ ประเมินผลอย่างรอบด้านทั้งจาก ครู เพื่อนร่วมชั้นเรียนและตนเอง

พิจิตรา ธงพานิช (2560) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การเตรียมการจัดการเรียนรู้

1.1 ศึกษาหลักสูตร จัดทำตารางการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องสัมพันธ์กับหลักการ จุดหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา เพื่อจัดทำ หน่วยการเรียนรู้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2 กำหนดเทคนิควิธีสอนและกิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับข้อ 1.1 โดย เลือกใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย

1.3 สำนวจองค์ประกอบที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.3.1 จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้

1.3.2 จัดเตรียมเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุม ทั้ง ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัยและเน้นการประเมินตามสภาพจริง

2. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ชี้นำเข้าสู่บทเรียน เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนหรือแสดงความคิดเห็นให้ ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์ใหม่

2.2 ขั้นดำเนินการสอน ลักษณะกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมแสดงออกด้วยการตั้งคำถาม ตอบคำถาม โดยออกแบบกรอบของความคิด และผู้เรียนสามารถใช้คำถามได้จนกระทั่งได้คำตอบหรือองค์ความรู้ในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความจริง ข้อเท็จจริง หรือคำตอบที่ต้องการ

2.3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนให้โอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยร่วมกันสรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียนหรือสรุปสาระสำคัญของบทเรียน โดยนำความรู้ที่ได้มาทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อค้นพบ หรือสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่

2.4 ขั้นประเมินประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม ซึ่งได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน การประเมินผล อาจเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผลได้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้ตั้งคำถาม หรือขั้นตั้งคำถามเป็นที่ให้ผู้เรียนฝึกสังเกตสถานการณ์ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ จนเกิดความสงสัย จากนั้นฝึกให้เด็กตั้งคำถามสำคัญ รวมทั้งการคาดคะเนคำตอบ ด้วยการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และสรุปคำตอบชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศเป็นขั้นตอนการออกแบบ/วางแผนเพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการทดลองเป็นขั้นที่เด็กใช้หลักการนิรนัย (Deduction reasoning) เพื่อการออกแบบข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้เป็นขั้นตอนที่เด็กมีการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การสื่อความหมายข้อมูลด้วยแบบต่าง ๆ หรือด้วยผังกราฟิก การแปรผล จนถึงการสรุปผล หรือการสร้างคำอธิบาย เป็นการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแก่นความรู้ประเภท

1. ข้อเท็จจริง
2. คำนิยาม
3. มโนทัศน์
4. หลักการ
5. กฎ
6. ทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 4 การเรียนรู้เพื่อการสื่อสารคือ ชี้นำเสนอความรู้ด้วยการใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นที่น่าสนใจ อาจเป็นการนำเสนอภาษา และนำเสนอด้วยวาจา

ขั้นตอนที่ 5 การเรียนรู้เพื่อตอบสนองสังคม เป็นขั้นตอนการฝึกเด็กให้นำความรู้ที่เข้าใจ นำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมสร้างผลงานที่ได้จากการแก้ปัญหาสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นความรู้ แนวทาง สิ่งประดิษฐ์ ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรม ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นการแสดงออกของการแก้ปัญหา และแบ่งปันให้สังคมมีสันติอย่างยั่งยืน

วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ (2559) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นความสนใจ แม้ในรูปแบบการสอนแบบปกติจะมีชี้นำเข้าสู่บทเรียน เพื่อนำผู้เรียนเข้าสู่เนื้อหาบทเรียนของเราอยู่แล้วก็ตาม แต่ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น มีความจำเป็นมากที่เราจะต้องกระตุ้นความสนใจผู้เรียน การทำให้ผู้เรียนนั้นมีความอยาก อยากเรียน อยากรู้ อยากค้นหาคำตอบ ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการจัดการสอนแบบดั้งเดิมที่เราคุ้นชิน มักจะใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการลงโทษเพื่อให้ผู้เรียนสนใจในเนื้อหาบทเรียน ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าผู้เรียนฟังครูสอนแบบจำเป็น และเข้าเรียนแบบจำหน ขาดความสนใจต่อบทเรียนที่เราเตรียมการมา แต่ในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นจะมีวิธีการจัดการกระตุ้นผู้เรียนที่แตกต่างออกไป ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีกว่าเดิม และสนใจในการค้นหาความรู้ด้วยตนเองได้ โดยที่เราสามารถจัดการกระตุ้นความสนใจได้ดังนี้

1) ใช้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน หรือสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ เป็นตัวกระตุ้น

2) ใช้สื่อมัลติมีเดีย

3) ใช้เกม หรือกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ขั้นตอนต่อมาหลังจากการกระตุ้นความสนใจคือการตั้งปัญหา และแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ กระบวนการนี้ทั้งหมดจะเป็นการใช้ปัญหาเป็นตัวนำ ขั้นการตั้งปัญหาในรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นผู้สอนไม่ได้เป็นผู้กำหนดคำถามให้ตั้งแต่แรก แต่จะเป็นการปล่อยให้ผู้เรียนค้นหาปัญหาที่ตนเองสงสัย โดยปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจในบทเรียน เมื่อผู้เรียนค้นพบปัญหาที่ตนเองสงสัยแล้วนั้นจึงทำการแบ่งกลุ่มตามความสนใจ จำนวนของกลุ่มนั้นจะตั้งขึ้นตามจำนวนปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสมาชิกของแต่ละกลุ่มนั้นก็เกิดจากความพอใจของผู้เรียนเอง และดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ค้นคว้าและคิดขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ใช้เวลามากที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก ผู้สอนจะปล่อยให้ผู้เรียนนั้นได้ใช้เวลาในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ผู้สอนนั้นมีหน้าที่เดินให้คำปรึกษาตามกลุ่ม ให้คำปรึกษาเวลาที่ผู้เรียนมีปัญหา ผู้สอนจะต้องหักห้ามใจไม่ให้สอน แต่จะเปลี่ยนหน้าที่จากการสอนทั่วไปที่คอยบอกต่อเนื้อหาคำตอบและตัดสินความถูกต้องของคำตอบ เป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตอบคำถามด้วยคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด โดยหลีกเลี่ยงการตัดสิน และการอธิบายเนื้อหาอย่างละเอียดจนจะเป็นการส่งผลให้ผู้เรียนหมดอิสระทางความคิด แต่จะใช้วิธีการง่ายๆ เช่น การถามกลับ จะดีหรือ แสบใจหรือ ทำไมถึงคิดแบบนี้ มันมีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้หรือไม่ หรือเพื่อนๆ คิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้

สิ่งสำคัญอีกข้อหนึ่งสำหรับผู้สอนนั้นไม่ใช่ความรู้ในเนื้อหาข้อมูลนั้น ๆ แต่เป็นแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สอนนั้นจะสามารถนำไปแนะนำผู้เรียนได้ ผู้สอนในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่รู้ที่สุดในห้องเรียน เพราะความรู้มันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีจำนวนมหาศาล แต่สิ่งที่สำคัญกว่าก็คือการที่ผู้สอนนั้นจำเป็นต้องแนะนำให้ผู้เรียนหาความรู้ได้ถูกแหล่ง แนะนำให้ผู้เรียนรู้จักเลือกข้อมูลความรู้ได้อย่างถูกต้อง และปล่อยให้ผู้เรียนสนุกไปกับการเรียนรู้และค้นคว้าความรู้ นั้น ๆ

สิ่งที่ได้จากกระบวนการนี้ไม่ใช่คำตอบที่ถูกต้อง แต่เป็นทักษะการคิดและค้นคว้าหาคำตอบที่จะเกิดขึ้นจากช่วงเวลาที่คุณสอนนั้นปล่อยให้ผู้เรียนได้ใช้เวลากับเนื้อหาที่ตนเองสนใจได้อย่างเต็มที่ ผู้สอนหลายท่านอาจจะมิชอบโต้แย้งว่า ถ้าหากผู้เรียนนั้นค้นหาคำตอบไม่ได้หรือได้คำตอบที่ไม่ถูกต้องนั้นจะเกิดข้อเสียอย่างแน่นอน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้สอนหลายท่านยกเลิกวิธีการนี้และหันกลับไปใช้รูปแบบสอนแบบเดิมเพื่อความสบายใจ แต่เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นเรามองไกลมากกว่าคำตอบที่ถูกต้อง แต่คือการฝึกฝนให้ผู้เรียนได้รู้จักคิด และรู้จักค้นคว้าหาข้อมูล รู้จักเลือกใช้และตัดสินใจในข้อมูลที่หาได้อย่างง่ายดายในยุคสมัยนี้ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ถ้าผู้สอนนั้นยังกังวลเกี่ยวกับคำตอบที่ผู้เรียนได้จะไม่ตรงกับความต้องการของเนื้อหา ผู้เขียนจะขอบอกว่าอย่าเพิ่งใจร้อน เพราะว่าการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกนั้นเราเพิ่งดำเนินการมาได้เพียงครึ่งทางเท่านั้นเอง

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนั้นจะได้นำเสนอผลงานที่ตนเองที่ได้ไปค้นคว้าและคิดออกมา และผลงานที่นำเสนออยู่นั้นอยากให้ผู้สอนฟังระลึกว่านี่คือผลงานแห่งความทุ่มเทของผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้นเมื่อผู้เรียนออกมาทำการเสนอหน้าชั้น ผู้สอนนั้นจำเป็นจะต้องปล่อยให้ผู้เรียนนั้นนำเสนอจนจบ โดยที่ผู้สอนนั้นไม่มีความจำเป็นต้องแทรกแซงระหว่างการทำนำเสนอ แสดงความคิดเห็น หรือซักถามใดใด ผู้ที่มีหน้าที่หลักในการแสดงความคิดเห็น และซักถามนั้นคือผู้เรียนร่วมชั้น

เมื่อจบการนำเสนอผู้สอนจะเป็นผู้เปิดประเด็นให้มีการซักถามในชั้นเรียน และนี่คือกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตนเองได้ค้นหามา ถ้าหากข้อมูลที่หามานั้นไม่ถูกต้อง การซักถามในห้องเรียนนั้นจะเกิดประเด็นใหม่ๆที่ผู้นำเสนอนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อตอบผู้ซักถามให้ถูกต้อง ซึ่งผู้นำเสนอก็จะพบว่าข้อมูลของตนไม่ถูกต้องหรือครอบคลุมพอ และต้องเพิ่มเติมตรงไหนบ้างจากการซักถามของผู้เรียนด้วยกัน โดยที่ผู้สอนจะทำหน้าที่คอยควบคุมคำถามและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้อยู่ในประเด็น ไม่หลุดจากเนื้อหามากนัก ถ้าหากในผู้เรียนร่วมชั้นไม่มีข้อซักถามหรือข้อสงสัยใดๆ ผู้สอนอาจจะเป็นผู้เริ่มถามเองก็ได้ เพื่อให้ เกิดบรรยากาศของการซักถามในชั้นเรียน ซึ่งวิธีการนี้อาจจะต่อยอดไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ ที่ไกลกว่า เนื้อหาเดิมที่เคยสอนกันมา และเป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนนั้นเต็มใจที่จะค้นหาด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล ขั้นตอนนี้เป็น การประเมินผลกิจกรรมทั้งหมด ที่ผู้เรียนได้ทำมาตลอดเวลาของการเรียนรู้ในรูปแบบเชิงรุก ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจ ในรูปแบบของการประเมินผลก่อน สิ่งที่ไม่ว่าจะเป็นการรอบคอบวุฒิแห่งชาติ หรือหลักสูตร แกนกลางต้องการนั้น

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 57-58) ได้สรุปขั้นตอนการจัดการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมความรู้ หมายถึง การศึกษาเอกสารหลักสูตร และเนื้อหา ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้และดำเนินการเขียน แผนการสอน
2. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเร้าความสนใจในเนื้อหา ก่อน กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและอยากจะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น
3. ขั้นดำเนินการสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่เตรียมไว้ โดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อเกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
4. ขั้นสรุป หมายถึง การสังเคราะห์ วิเคราะห์ คุณค่าของเนื้อหาหรือกิจกรรม ที่ได้เรียนรู้ไปแล้วนั้น มีประโยชน์อย่างไร และจะนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตรอย่างไร
5. ขั้นประเมินผล หมายถึง การใช้เครื่องมือดำเนินการวัดและประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วนั้น ผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด และสามารถลงมือปฏิบัติได้หรือไม่ และ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไปควรปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างไร

2.7 บทบาท หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บทบาทหลักของผู้สอน พฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการเรียน จำแนกตามแนวการสอน 2 แบบ คือการเรียนรู้แบบเดิม หรือการเรียนรู้เชิงรับ (Passive Learning) และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สรุปได้ดังนี้ (ภริมา วินิธาสถิตย์กุล และชนินันท์ แยมขวัญยีน, 2565, หน้า 928)

1. วิธีการเรียนรู้แบบเดิม หรือการเรียนรู้เชิงรับ (Passive Learning)

มีวิธีสอนแบบบรรยายพฤติกรรมเป็นการสอน บอก เล่า ประกอบการใช้ สื่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นผู้สรุปความรู้ โดยพฤติกรรมเป็นการเรียนของผู้เรียน ฟังและทำตามคำสั่ง

2. การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีวิธีสอนแบบบรรยาย ประกอบกับการปฏิบัติจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมพฤติกรรมเป็นการสอน ให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุป และพฤติกรรมเป็นการเรียน มีส่วนร่วมในการฟัง ลงมือทำการพูด และอภิปราย

ทั้งนี้การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวการสอนที่ใช้การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยแนวการสอนนี้ทำให้ผู้สอนได้พบจุดเด่น จุดบกพร่องจากการประเมินตามสภาพจริง แล้วผู้สอนนำมาเขียนไว้ในบันทึกหลังสอน ทำให้ผู้สอนต้องหาแนวทางเสริมเด็กที่เด่น และซ่อมเด็กที่มีจุดบกพร่อง แนวทางที่ได้จะนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการเรียนรู้เชิงรุกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงโดยดำเนินการดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 26-27) และ พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์ (2560) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยดำเนินการดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

2. ลดบทบาทการสอน และการให้ความรู้โดยตรง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการจัดระบบการเรียนรู้แสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นพลวัต (มีการเคลื่อนไหว/การขับเคลื่อน) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความสำเร็จในการเรียนรู้สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ประเมินค่า และ

4. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการเรียนรู้อย่างชัดเจน รวมถึงเนื้อหาและกิจกรรม
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากวิธีการสอนที่หลากหลาย
6. เปิดใจกว้างยอมรับในความสามารถ การแสดงออกและการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียน
7. ผู้สอนควรทราบว่าผู้เรียนมีความถนัดที่แตกต่างกันและทราบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน
8. ผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในการเรียน ให้ผู้เรียนกล้าพูด กล้าตอบและมีความสุขในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด ครูผู้สอนต้องพยายามสร้างลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก ให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยจะต้องให้ผู้เรียนได้เข้าใจและรู้บทบาทในการเรียนรู้
9. ผู้สอนควรจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความสามารถจากการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

การจัดการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด ครูผู้สอนต้องพยายามสร้างลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก ให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยจะต้องให้ผู้เรียนได้เข้าใจและรู้ว่า ในขณะที่กำลังเรียนรู้นั้น ผู้เรียนจะต้องมีลักษณะดังนี้

 1. รู้ว่าตัวเองจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับอะไรบ้าง รู้สิ่งที่จะเรียน
 2. สิ่งที่จะเรียนรู้นั้น เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราเรียนไปแล้วอย่างไร
 3. สิ่งที่จะเรียนรู้นั้น สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความเป็นไปของโลกปัจจุบันอย่างไร
4. ผู้เรียนต้องรู้ว่า ทำอย่างไรจึงจะรู้ว่าข้อเท็จจริงหรือข้อความรู้ที่ได้รับรู้นั้น ถูกต้องแน่นอน
5. ผู้เรียนจะต้องกลับไปตรวจสอบการบ้าน หรือสิ่งที่ค้นคว้าใหม่ว่า ได้คำตอบที่ถูกต้องหรือไม่ หรือตอบถูกต้องตรงกับคำถามข้อไหน
6. สามารถสอบถามความรู้เพิ่มเติมจากผู้อื่น หรือทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ได้คำตอบ ก่อนที่จะสรุปคำตอบสุดท้าย โดยต้องฟังหรือหาคำตอบให้ได้มาอย่างสมบูรณ์ที่สุด ก่อนที่จะสรุปนำเสนอบทบาทของครูในฐานะเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้เอง ในการคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือ ดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ ดังที่ (นนทสิทธิ์ ธาดาวิทย์, 2561, หน้า 27-28 และณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ, 2550) กล่าวคือ

1. ผู้สอนเป็นผู้วางแผนกิจกรรม หรือเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน เน้นผลที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง
2. เป็นคนสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนและเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน
4. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaboratory Learning) ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ วิธีการ และฝึกให้ผู้เรียนได้มีการบูรณาการเนื้อหาสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และหลากหลาย แม้รายวิชาที่เน้นทางด้าน การบรรยาย หลักการ และทฤษฎีก็สามารถจัดกิจกรรมเสริม อาทิ การอภิปราย การแก้ไขสถานการณ์ที่กำหนดเสริมเข้ากับกิจกรรมการบรรยาย
7. วางแผนในเรื่องของเวลาการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในประเด็นเนื้อหา และกิจกรรมในการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้แบบ Active Learning ใช้เวลาการจัดกิจกรรมมาก
8. ใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นที่ผู้เรียนนำเสนอ

บทบาทผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีบทบาทสำคัญในการแสดงออกโดยการพูด การฟัง เขียน อ่าน และสะท้อนความคิดของตัวผู้เรียนเอง ในเนื้อหาวิชาที่ศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ดังนี้ (นนทสิทธิ์ ธาดาวิทย์, 2561, หน้า 28; สถาพร พุฒตมิกุล, 2555, หน้า 9)

1. มีความรับผิดชอบ เตรียมตัวล่วงหน้าให้พร้อมที่จะเรียนรู้ ศึกษา และปฏิบัติงานในสิ่งที่ผู้สอนมอบหมายให้ศึกษาล่วงหน้า

2. ให้ความร่วมมือกับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ เริ่มจากการวางแผน การจัดการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม และการประเมินผล
3. มีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากกว่าการเป็นผู้รับเพียงอย่างเดียว กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ความสำคัญกับการเรียน เน้นบทบาทให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า ค้นหา เพื่อการค้นพบคุณค่า และค่านิยมของตนเองและเน้นการพัฒนาทางด้านทักษะของผู้เรียนให้มากขึ้น
4. มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ไม่ใช่เรื่องที่น่าเบื่อ แต่การเรียนแบบสนุกสนานมีชีวิตชีวา และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การทำงานเป็นทีม และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
5. การเรียนรู้จะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม เพื่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด มีการใช้ความคิดเชิงระบบ สามารถวิเคราะห์ในระดับสูง (วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล) การคิดเชิงเหตุผล การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดเชื่อมโยง และการคิดอย่างสร้างสรรค์

Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (2007) ได้เสนอบทบาทของครูไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้รับฟังที่ดี (Neutral Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างอิสระ โดยครูเป็นผู้รับฟังและไม่แสดงความคิดเห็น
2. แสดงความเห็นแย้ง (Devil's Advocate) เป็นเทคนิคที่ครูให้ความเห็นในเชิงคัดค้าน (เป็นเหตุผลตกหรือไม่ใช่เรื่องจริงจัง) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อหรือหาเหตุผลมาสนับสนุนเพิ่มเติม
3. สร้างความสนใจ (Declared Interests) ครูใช้วิธีกำหนดหัวข้อที่อยู่ในความสนใจ ให้ผู้เรียนกลุ่มที่รู้แสดงความคิดเห็น
4. คล้อยตาม (Ally) ครูแสดงความเห็นคล้อยตามหรือสนับสนุนความเห็นของกลุ่มย่อยหรือแต่ละบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้แต่ละคนในกลุ่มมีส่วนร่วม
5. ให้ข้อมูลที่เป็นทางการ (Official View) ครูอธิบายหรือให้ข้อเสนอแนะ สารสนเทศ ที่เป็นหลักการหรือเป็นไปตามทฤษฎีที่กำหนด
6. ทำทนาย (Challenger) ครูใช้วิธีท้าทาย โดยใช้คำถามให้คิดและให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตน และผู้สอนคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ

7. ยั่ว (Provocateur) ครูใช้วิธียั่ว โดยให้เหตุผลหรือสารสนเทศในสิ่งที่นักเรียนเกิดความสงสัย ไม่ตรงตามสภาพจริงที่ผู้เรียนรู้เห็นมา เพื่อให้นักเรียนคัดค้านและนำเสนอแนวคิดของตนออกมา

8. การแสดงบทบาท (In-role) ครูจะมีบทบาทในการควบคุมหรือเบนประเด็นในการอภิปรายในชั้นเรียน

สรุปบทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จะเป็นผู้คอยชี้แนะประสบการณ์ คอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนผ่านการใช้กระบวนการคิดและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนและสามารถพัฒนาให้สัมฤทธิ์ผลในกำหนดช่วงเวลาของกระบวนการเรียนรู้ในทุกๆระดับ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

อภิवास โปธิตาทอง (2563) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีจำนวน 327 คน ได้มาโดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ลีลาวดี ชนะมาร (2563) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้เชิง

รุกเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของนักศึกษา สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยศึกษา ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การ ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะคือระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การ ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้ง นี้คือ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2562 คณะครุ ศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 24 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการ จัดการเรียนรู้ ซึ่งมี 6 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 นำเสนอมโนทัศน์กว้างล่วงหน้าก่อนการสอน ขั้นที่ 2 เผชิญปัญหา ขั้นที่ 3 ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ขั้นที่ 4 วางแผนในการแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 5 ดำเนินการแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผล ข้อมูลนำเสนอ 4) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และรูปแบบมี ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก ปฐมวัย ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย 2.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการออกแบบการ จัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 2.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้เนื้อหาในรายวิชาการจัดการ ประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3. ผู้เรียนมีความพึงพอใจภายหลังการทดลองโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึง พอใจอยู่ในระดับมาก

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565 หน้า 224-225) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำ แผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 8 ตัวชี้วัด 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 8 ตัวชี้วัด 3) การใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่ง เรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 8 ตัวชี้วัด 4) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 6 ตัวชี้วัด ผลการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบกิจกรรม และจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ลำดับที่ 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และลำดับที่ 4 ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 3 การใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังนี้ 4.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.2 ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คะแนนประเมินระดับพฤติกรรมหลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.3 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ Active learning ให้สำเร็จ พบว่า การจัดการเรียนรู้ Active learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ

เรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน และการนำเสนอข้อมูล ลักษณะการจัดการเรียนรู้ Active learning ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม สามารถบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้นใหม่ เรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีรูปแบบและเทคนิคของการจัดการเรียนรู้ Active learning ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม สามารถบูรณาการความรู้เดิมกับความรู้นใหม่ เรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์และความสำเร็จในการเรียน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะ และเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบไปด้วย ด้านการออกแบบการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้วิธีการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการบูรณาการกับการปฏิบัติงาน มุ่งประเด็นการพัฒนาไปที่การพัฒนาแรงจูงใจ คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง ความรู้ และทักษะของครูผู้สอนเพื่อให้ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดีต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนคือมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

3.1. ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Kerlinger (1988) กล่าวว่า “การวิจัยเป็นรูปแบบหนึ่ง ของการแสวงหาความรู้ ความจริงที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสังคมด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์” ส่วนคำว่า เชิงปฏิบัติการ หมายถึง การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับการวิจัยและคำว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแท้จริงของกลุ่มบุคคลในชั้นตอน

ต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับ สุภางค์ จันทวานิช (2558, อ้างถึงใน วิชาองค์สกุศล, หน้า 149 - 150) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) หมายถึง วิธีการที่ให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยการปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการและคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึงวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา กระบวนการวิจัยจึงดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้น ๆ ส่วนกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงการวิพากษ์ (Dialectic) ซึ่งชาวบ้านจะค่อย ๆ เรียนรู้ด้วยตัวเอง และด้วยวิธีการวิจัยเช่นนี้ ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านตลอดจนนิสัยใจคอของชาวบ้าน สะท้อนความต้องการและแบบแผนในการดำเนินชีวิตของเขา การวิจัยแบบนี้จึงเป็นวิธีการที่สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาก็กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการประกอบกับการใช้ภูมิปัญญาและทุนที่มีอยู่ในชุมชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ นอกจากจะส่งผลดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาของผลงาน วิจัยและกระบวนการวิจัยในตัวของมันเองอีกด้วยและอีกทางหนึ่งการวิจัยยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย ซึ่งสามารถเป็นตัวนำของการพัฒนาสู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพอีกด้วย ส่วน นิตยา เงินประเสริฐ (2542) ก็กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้

ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระและส่งเสริมคุณค่าของชีวิตและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกตตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ก็คือการแสวงหาความรู้ ความจริงที่ถูกต้องเชื่อถือได้ตรวจสอบได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีกลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันเรียนรู้เพื่อรู้จักตัวเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อมให้เห็นปัญหาของตัวเองและเห็นทางแก้หรือทางออกจากปัญหา โดยลงมือปฏิบัติจริงได้ผลจริงแก้ปัญหาได้จริง

ซึ่ง “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) คือการวิจัยค้นคว้าและหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์แบบเดิม ๆ ต่างกันเพียงแต่ว่า PAR นั้น มีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา และเป็นการวิจัยที่ดำเนินไปด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ร่วมงาน รวมทั้งในกระบวนการวิจัย และในการมีหุ้นส่วนใช้ประโยชน์ของการวิจัย”

3.2 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Robin Mc Taggart (1991, p. 172 - 179) กล่าวถึงหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าประกอบไปด้วย

1. การดำเนินงานร่วมกันของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน
2. การเปลี่ยนแปลงวิถีศึกษาโดยการเข้าร่วมปฏิบัติงาน
3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานของกลุ่ม สถาบัน และสังคม
4. การปฏิบัติการและการสะท้อนกลับ
5. การใช้ความรู้ลงสู่การปฏิบัติ
6. การสร้างความรู้ที่ได้เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ เกิดจากการแบ่งปันจากกลุ่มทำงานและเกิดจากการพัฒนางานวิชาการ
7. การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับนโยบาย
8. การใช้วิธีการที่หลากหลายวิธี และ
9. ดำเนินการวิจัยตามทฤษฎี

จากหลักการและแนวคิดที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หลักการและแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือกระบวนการวิจัยที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในฐานะหุ้นส่วนและมีความเสมอภาคกัน

3.3 คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คุณลักษณะสำคัญของงานวิจัยรูปแบบดังกล่าวเมื่อเทียบกับงานวิจัยแบบดั้งเดิม สามารถสรุปได้จาก ผลงานความคิดของ พันธุ์ทิพย์ งามสูตร (2550, หน้า 65, อ้างถึงใน ฌรัฐชรัตน์ แก้วคำ, หน้า 96) ได้ดังนี้ ดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบการวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นเปรียบเทียบ	การวิจัยแบบดั้งเดิม	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
รูปแบบ	เป็นพิมพ์เขียวที่กำหนดให้	เป็นพิมพ์เขียวที่กำหนดให้เน้นกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนได้ ตามสถานการณ์
อุดมการณ์/ปรัชญา	เน้นกลุ่มคนชั้นสูง	เน้นกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสในสังคม
จุดมุ่งหมาย	ไม่ผูกพัน ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย	มีพันธกรณีระหว่างนักวิจัยกับชาวบ้านที่จะร่วมกันเพื่อสิทธิของมนุษย์
กรอบการวิจัย	กำหนดโดยนักวิจัยองค์กร	กำหนดโดยประชาชนในพื้นที่
จุดเน้น	เน้นการสร้างสิ่งของ	วัตถุ คน เริ่มที่คนเป็นหลัก ทำให้คนมีคุณค่า สร้างความภาคภูมิใจและกำลังใจ
เป้าหมาย	กำหนดไว้ล่วงหน้า	ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของท้องถิ่นตามเงื่อนไขความเหมาะสม
ยุทธวิธี	เน้นการวางแผนที่อ้างว่าชาวบ้านไม่สามารถวางแผนเองได้	เน้นการมีส่วนร่วม เชื่อมั่นในความสามารถในการเรียนรู้ของคน
วิธีการ	เข้มงวดรัดกุม เน้นหลักการวิจัยเชิงปริมาณ มองมิติชุมชนที่ศึกษาและใช้เทคโนโลยีหรือระเบียบวิธีการชั้นสูง	เรียบง่าย ใช้วิธีการที่ชาวบ้านรู้จักและถนัด มองชุมชนอย่างเป็นองค์รวมและใช้เทคโนโลยีชาวบ้าน

ประเด็นเปรียบเทียบ	การวิจัยแบบดั้งเดิม	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
การวิเคราะห์สถานการณ์	เน้นการย่อส่วน	(Reductionism)การมององค์รวม (Holistic Approach)
รูปแบบการพัฒนา	ควบคุม ชี้แนะและให้แรงจูงใจ เป็นวัตถุ เน้นการทำงานตามแผนและส่งเสริมวัฒนธรรมการพึ่งพา	ปลดปล่อย สร้างกำลังอำนาจในการคิดและต่อรองให้สำเร็จในสิ่งที่ได้กระทำ โดยมีแรงจูงใจคือความภูมิใจในศักดิ์ศรีของตน และเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการพึ่งพาตนเอง
มองชาวบ้าน	เป็นผู้รับประโยชน์จากความสำเร็จขอโครงการวิจัย	เป็นผู้ทำประโยชน์ เป็นผู้ลงมือกระทำโครงการสำเร็จและมีส่วนร่วม
ผลลัพธ์ (Output)	เน้นวัตถุที่เป็นผลผลิตของโครงการ เช่น รั้ว ถนน อาคาร เป็นต้น	ไม่เน้นวัตถุ แต่เน้นความสามารถของชุมชน เน้นการเรียนรู้ ความพอใจ ความหลากหลาย กำลังใจและแรงใจของประชาชน

จากตาราง 9 สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันทั้งในด้านของรูปแบบ อุดมการณ์/ปรัชญา จุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัย จุดเน้น เป้าหมาย มองชาวบ้าน และผลลัพธ์ (Output) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไม่เน้นวัตถุ แต่เน้นความสามารถของชุมชน เน้นการเรียนรู้ ความพอใจ ความหลากหลาย กำลังใจและแรงใจของประชาชน จึงทำให้ชาวบ้านเป็นผู้ทำประโยชน์ เป็นผู้ลงมือกระทำโครงการสำเร็จ และมีส่วนร่วมด้วย

3.4 ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สุรัตน์ ดวงขาม (2549, หน้า 83 - 87 อ้างถึงใน ณิชฐรัตน์ แก้วกำ, หน้า 97) กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าการดำเนินงานเป็นลักษณะของการหมุนรอบตัว เจะลึกเข้าไปแบบเกลียวสว่าน (Spiral) โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวางแผน (Plan)
2. ขั้นปฏิบัติการ (Act)

3. ขั้นการสังเกต (Observe)
4. ขั้นการสะท้อน (Reflect) โดยกำหนดวงรอบของการปฏิบัติในแต่ละรอบ
- ดังนี้

วงรอบที่ 1

- 1) ขั้นวางแผน (Plan) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการ
- 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Act) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการ
- 3) การสังเกตและประเมินผล (Observe) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการ
- 4) ขั้นการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflect) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำผลการสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณา

วงรอบที่ 2

- 1) การวางแผน (Re-Plan) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำแผนในรอบที่ 1 มาปรับปรุงร่วมกัน
- 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Re-Act) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำแผนในรอบที่ 1 ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้
- 3) การสังเกตและประเมินผล (Re-Observe) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำผลการสังเกตและประเมินผลในรอบที่ 1 มาปรับปรุง
- 4) การสะท้อนผลการดำเนินงาน (Re-Reflect) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันพิจารณาในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานในรอบที่ 1

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 153 - 154) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาวะอันเป็นเงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้นโดยทั่วไป การวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรืออยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้

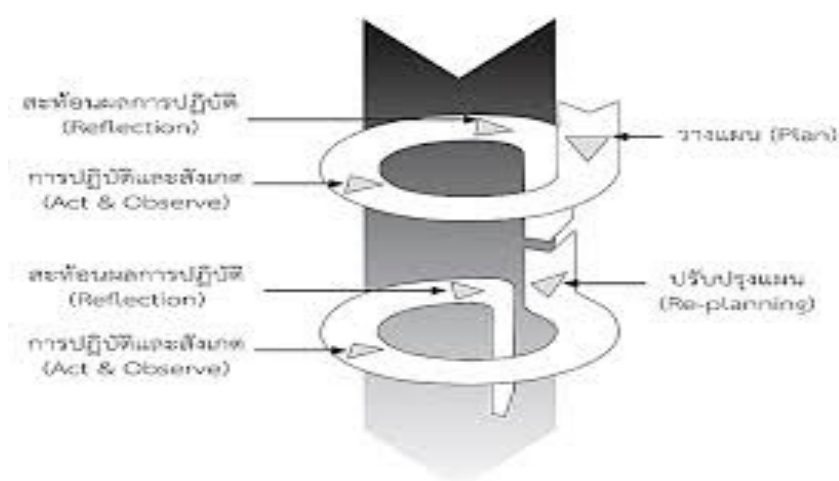
ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็น
 อย่างดีและจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม
 การเมืองและอื่น ๆ ที่เป็นอยู่ในสภาวะการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่าง
 ระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม
 ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีการเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตาม
 เงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวะการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็น
 เพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม
 เงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้วการปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่าง
 ต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควร
 ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้
 ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์
 ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็
 เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่
 เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน
 ด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและ
 ไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่
 วางไว้ และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะ
 เป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้อง
 มีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อน
 กลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการ
 เปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อ
 การเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น
 นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อ
 การ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นตามแผนที่ได้
 วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตาม
 ที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิด ไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและ
 ผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัย

ขีดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่กลุ่ยหรืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถาม ในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย ภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ดังกล่าวนี้นำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวตั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 วงจรเกลียวส่วนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (The Action Research Spiral) ที่มา : Mc Taggart (2010, p. 155)

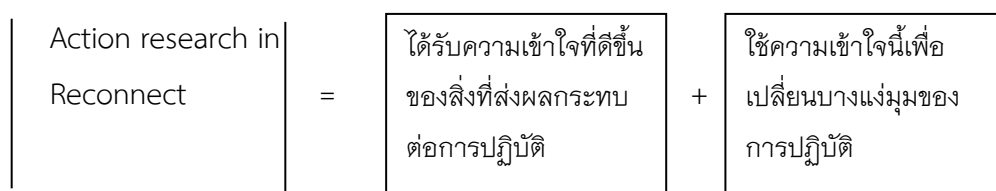
สรุปได้ว่า ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า 4 ขั้นตอนหลักคือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection)

3.5 แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Mc Taggart เกี่ยวกับวงจรการวิจัย ซึ่งมักมีการอ้างถึงภาพวงจรถ่วง (Spiral) ที่มีลักษณะเป็นเกลียวจากบนลงสู่ด้านล่างในงานวิจัยหลาย

ฉบับ แต่ผู้วิจัยต้องการใช้ภาพวงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson ที่เสนอวงจรการวิจัยที่มีลักษณะเป็นเกลียวที่วิ่งจากซ้ายไปขวา โดยมีการนำเสนอว่าเมื่อจบการวิจัยวงรอบที่ 1 ก่อนที่จะเริ่มการวิจัยวงรอบที่ 2 ให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ในการวิจัยวงรอบที่ 1 มาใช้ปรับปรุงกิจกรรม หรือโครงการก่อนดำเนินการในการวิจัยวงรอบที่ 2 โดยนำเสนอในขั้นวางแผน (Re-Planning) โดยต้องกำหนดให้เป้าหมาย หรือความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการมากขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของแนวคิด ดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson พัฒนาจากแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart โดยเสนอให้มีการปรับปรุงแทรกแซงโดยใช้ผลการศึกษาในการวิจัยวงรอบที่ 1 นำมาสู่การปรับปรุงในการวิจัยวงรอบที่ 2

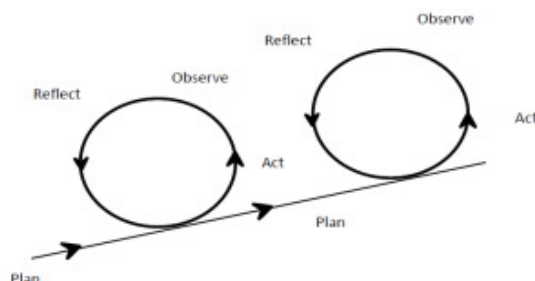


Mc Taggart (2000, p. 155 - 156) ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการประสบความสำเร็จโดยใช้ “วงจรการวิจัย” ที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถกระตุ้นทิศทางใหม่หรือมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ในหลายกรณีก่อให้เกิดผลโดยการใช้กลยุทธ์ใหม่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับ “เกลียวรอบของการของการวางแผน การดำเนินการ (Planning) สังเกต (Observing) สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนการอีกครั้ง ดำเนินงานต่อการสังเกตและสะท้อนให้เห็นผล”

วงรอบเป็นวิธีที่มีประโยชน์ของการคิดเกี่ยวกับการอธิบายขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แต่ละรอบถูกสร้างขึ้นจากสี่ขั้นตอน การวางแผน การดำเนินการ การสังเกตและการสะท้อน รวบรวมความคิดที่ว่าดำเนินการวิจัยขับเคลื่อนการพัฒนาที่ได้รับการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการตั้งข้อสังเกตในการดำเนินการแล้วสะท้อน ผลสะท้อนนี้จะนำไปสู่แผนสำหรับการดำเนินการต่อไป

การวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคำถามที่มักจะเกี่ยวข้องกับจำนวนรอบของการวิจัย จะช่วยให้การปฏิบัติและความเข้าใจที่จะขัดเกลาหรือมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อเวลาผ่านไป อาจหมายถึงว่าตัวเองคำถามที่ต้องการปรับแต่งหรือเปลี่ยน มันเป็นสิ่งสำคัญ ที่

จะต้องจดจำให้ขึ้นใจว่าขั้นตอนที่เกิดขึ้นและสิ่งที่เป็นขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีลักษณะ เช่น ทั้งสองนี้จะขึ้นอยู่กับบริบทของท้องถิ่นและคำถาม ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 วงจรการวิจัย Action Research

ของ Phil Crane & Leanne Richardson ที่มา : Tania Linert (2002, p. 18)

วงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson (2000, p. 18) แสดงให้เห็นถึงวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีวิวัฒนาการผ่านวงจรของการวางแผน การดำเนินการสังเกตและการสะท้อน เส้นฐานที่เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการปฏิบัติการวิจัยในวงจรรอบที่ 1 จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ และปัญหาที่ต้องนำมาแก้ไขในวงรอบที่ สอง ที่เพิ่มกิจกรรมนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

4.1 วงจรการวิจัยตามแนวคิด Phil Crane & Richardson Tania Linert (2002, p. 18) กล่าวว่าการประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการมักพูดถึงกระบวนการแบบไดนามิก ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ การสังเกตการณ์และการสะท้อนผล และเริ่มวงจรใหม่ (Kemmis & Mc Taggart, 1998) วงจรนี้อาจเกิดด้วยคำถามเล็ก ๆ และเมื่อขั้นตอนการวางแผน (Re-Planning) ก่อนเริ่มการวิจัยวงรอบที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะมีโอกาสได้ทบทวนถึงสิ่งที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว

จุดมุ่งหมายของวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีลักษณะ เฉพาะของแต่ละงานวิจัยเพิ่มขึ้น วงจรการวิจัยนี้จะดำเนินการได้ดีเมื่อดำเนินการแบบเป็นธรรมชาติ เช่น งานวิจัยชิ้นหนึ่งอาจมีการวางแผนทุก ๆ หกเดือน แต่เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ตารางเวลาเกิดการทับซ้อนกัน หรือเกิดการดำเนินการต่างลำดับกัน ซึ่งทำให้โครงการเกิดการวิวัฒน์

ลักษณะของวงจรการวิจัย

1. ความยืดหยุ่น วงจรอาจไม่เกิดขึ้นติดต่อกันเป็นขั้นตอน มันสามารถซ้อนทับ ทำซ้ำ หรือขยายความเข้าใจใหม่ที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างดำเนินการวิจัยแม้ว่าจะผ่านการวางแผนมาแล้วก็ตาม

2. ความเป็นระบบ ความยืดหยุ่นมีความสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม โครงการวิจัยไม่สามารถให้เกิดความยืดหยุ่นที่มากเกินไปจนสูญเสียทิศทางและความชัดเจนเป็นระบบ หมายถึง การกำหนดให้คนศึกษาและสะท้อนในสิ่งที่เกิดขึ้นได้

3. พัฒนาการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีพัฒนาการตลอดเวลาสำหรับผู้ที่ไม่เคยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมาก่อน สิ่งสำคัญที่ควรสังเกต คือ พัฒนาการไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นทันทีทันใด มีวิธีการมากมายที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการวิจัย มันอาจต้องใช้เวลามากกว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาควรรู้ใช้คำถามที่มีขนาดเล็ก และเป็นภาษาท้องถิ่นเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบได้อย่างรวดเร็ว

ขั้นตอนการวางแผน (Planning)

1. ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย มาร่วมกันศึกษาผลการประเมินโครงการและร่วมกันวิพากษ์ประเด็นที่สำคัญ
2. กลุ่มรวบรวมข้อมูลพื้นฐานร่วมกัน (ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ต้องการการปรับปรุง)
3. ต้องการทดสอบ หรือต้องการตอบปัญหาจึงต้องอาศัยข้อมูลเพิ่มเติมที่จะช่วยปรับปรุงโครงการ เริ่มต้นด้วยคำถามขนาดเล็กที่เฉพาะเจาะจงและค่อยขยายให้ใหญ่ขึ้น การเริ่มต้นคำถามที่ดี คือ “เราสามารถทำอะไรเพื่อให้ดีขึ้น”
4. กลุ่มร่วมกันตัดสินใจการประเมินผล

ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action)

กลุ่มเริ่มต้นตามแผน หรือตารางกิจกรรมที่วางร่วมกันไว้

ขั้นตอนการสังเกตการณ์ (Observation)

กลุ่มร่วมกันฟัง ฝ้าดูและคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น ตั้งคำถามกับสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งรวบรวมข้อมูลมุ่งเน้นคำถามในขั้นตอนที่เกิดขึ้น แต่ยังคงเปิดให้มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection)

กลุ่มร่วมกันคิดเกี่ยวกับความหมายของข้อมูลที่พวกเขาได้ลงมือทำ (หรือไม่ได้ทำ) และไม่ว่าสิ่งที่พวกเขาทำอะไรให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะผลนั้นจะช่วยให้เข้าใจในประเด็นปัญหา (โดยการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่สำคัญ) โดยข้อมูลและความรู้ที่ได้บันทึกไว้จากนั้นเริ่มต้นอีกครั้งกับการวางแผนมากขึ้น ในครั้งนี้ให้มองโครงการอีกครั้งและให้คิดถึงสิ่งที่เราทำให้โครงการดีขึ้นได้ เราจะได้เรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นหากทำการเปลี่ยนแปลง ทีมตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้เข้าใจปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ลึกซึ้งขึ้น ซึ่งจะตามมาด้วยขั้นตอนการปฏิบัติที่มากขึ้น การ

สังเกตการณ์ที่มากขึ้นและผลสะท้อนกลับที่มากขึ้นด้วยและมันจะเป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ทุก ๆ วงจรการวิจัยวงจรการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากของ Mc Taggart ตามที่ Tania Liernert (2002, p. 18) กล่าวถึงวงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson (2010, p. 155) ที่ทิศทางของวงรอบเริ่มต้นทิศทางจากซ้ายไปขวา เมื่อผ่านการวิจัยในวงรอบที่ 1 และเข้าสู่วงรอบที่ 2 การวิจัยมีแนวโน้มที่พัฒนาขึ้นและขนาดของวงกลมมีขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งหมายถึง ปริมาณของข้อมูลหรือกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา หลังจากผ่านวงรอบที่ 1 มาแล้วซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าภาพวงจรการวิจัยนี้สามารถอธิบายความคาดหวังในการวิจัยครั้งนี้ได้

3.6 ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการที่นักวิจัยหรือผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยอย่างมีขั้นตอนที่ อังคณา ตุงคะสมิต (2550, หน้า 65 - 66) ได้กล่าวถึงประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการวิจัย ได้แก่

1. ทำให้วัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบมีความตรง (Validity) มากขึ้น เพราะเป็นการสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยอยู่บนพื้นฐานที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหรือส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้
2. ทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นที่จะสร้างนวัตกรรมและการใส่สิ่งสอดแทรกต่าง ๆ (Intervention) เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สะท้อนคุณค่าในเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง
3. ทำให้มีความร่วมมือเพิ่มมากขึ้นระหว่างนักวิจัยและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ผู้มีส่วนร่วมหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จะมีบทบาทเป็นผู้กระทำการดำเนินการหรือเป็นสมาชิกชุมชน เพื่อสร้างสังคมและเป็นคนของสังคมในขณะที่การวิจัยแบบดั้งเดิม คนของสังคมจะไม่เกี่ยวข้องกับนักวิจัย แต่คนในสังคมจะถูกพิจารณาให้เป็นผู้ถูกศึกษา

การประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

4.1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อัจปักษา (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบ จะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 32 - 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุ สัจการแห่งตน (self - actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรก ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง / ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model)

หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณา

จากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหาย หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การให้นิยามใน แนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่ง ที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึง ประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนด ในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็น และ เป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการ แก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่า การประเมินความต้องการ จำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่า เกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และมี ความสำคัญมากน้อยเพียงใด ที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ ข้อมูล

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 76) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่ง ที่ จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาพ ปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด

Guba และ Lincoln (1982, หน้า 311) ได้ให้ความหมายของการประเมิน ความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และ จะเป็นความต้องการจำเป็นต่อ เมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ และหากไม่ได้รับการ ตอบสนองจะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

Revire และคณะ (1996, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการประเมิน ความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ เมื่อมีการใส่ข้อมูลเข้าไปในการตัดสินใจแบ่งสรรทรัพยากรโดยมีความตั้งใจที่จะค้นหาและกำหนด สินค้าและบริการที่ชุมชน ขาดแคลนเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่ว ๆ ไป และมี ความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความรับผิดชอบของสังคมที่มีการจัดหามาให้

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินโดยจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผน และการดำเนินงานต่อไป

4.2. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ป้องกันการสูญเสียทรัพยากร และนำมาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้การวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็นจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการ ที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารขององค์กรเพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

4.3. จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995, หน้า 10) ได้ให้จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กรและการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นหรือผลसानองค์กรประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันการประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงิน พนักงาน อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

คมสร วงษ์รักษา (2540, หน้า 21) ได้ให้จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง จุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มี 4 ประเภท คือ (1) เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวางแผนซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมาย การตัดสินใจ ถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน (2) เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือเพื่อการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม (3) เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ (4) เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิตในเรื่องของนักศึกษาผลการประเมินชนิดนี้ นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียนว่าเกิดประสิทธิผลหรือไม่ และยังใช้จำแนกขอบเขตวิชาหรือสถานที่ตั้งซึ่งสัมพันธ์ผลทางการศึกษาน้อย

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การดำเนินการ เพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

4.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman และ English (1981 : 66-67) ได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 2 ประเภท คือ การประเมินความต้องการจำเป็นภายนอก (External Needs Assessment) กับการประเมินความต้องการภายใน (Internal Needs Assessment) เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทวิธีการการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว ได้แก่ ขอบข่ายของการดำเนินงานและประโยชน์ที่จะได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น นั่นคือ การประเมินความต้องการจำเป็นภายในเป็นการวิเคราะห์ ทัศนคติ เพื่อศึกษาจัดลำดับ คัดเลือกความต้องการจำเป็นภายในขอบเขต ขององค์กรใน ขณะที่การประเมินความต้องการจำเป็นภายนอกเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่มุ่งหวังให้ได้ความต้องการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม โดยส่วนรวมทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

สุวิมล ว่องวานิช (2550 : 121) ได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า การวิจัยเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น สามารถแบ่งประเภทตามลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Personal Needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)

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

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นตามการรับรู้ (Felt Needs หรือ Perceived Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs)

4. สิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs)

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

6. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)

7. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการของนักเรียนและความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) ซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท เมื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็น จึงต้องใช้วัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นตัวกำหนด เพื่อเลือกจะใช้ประเภท จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

4.5 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 107) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นอธิบาย เหตุผลที่จำเป็นต้องการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือ เป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น
 - 4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะ ของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่
 - 4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ
 - 4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัย หรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ
 - 4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็นงานในชั้นตอนนี้คือการวิเคราะห์สาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ จากชั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าชั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีชั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.6 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 263)

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264 - 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักที่กระจายตาม

มาตรฐานประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามาก ตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับ ความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใด มีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling - MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐาน การอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired-weighting procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการ จำเป็นทุก ประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติ ความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัด เรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการ จำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอน การดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียม ข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับ ความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญ

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการวัดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำ

การแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่

รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual - response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance - I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success - D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการ คำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index(PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุม

ขนาดของความถี่จำเป็นต้องทำให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNImodified = (I - D) / D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็น ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความถี่ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นสรุปได้ว่า ความถี่ในการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู หมายถึง ความถี่ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของทักษะดิจิทัลของครู ทั้งด้านทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ ทักษะการใช้งานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทักษะการใช้โปรแกรมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อการศึกษาทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย และในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความถี่จำเป็นของทักษะดิจิทัลของครู โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

การจัดลำดับความถี่ในการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาในกระบวนการกำหนด ความถี่ในการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาต่อไป ในที่นี้ขอแนะนำวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNImodifies) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (สุวิมล วองวานิช, 2550 หน้า 279)

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

เมื่อ

PNI Modified คือ ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Importance) คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพปัจจุบัน

บริบทของโรงเรียนในสังกัด

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 199 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 124 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 73 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มี 2 โรงเรียน มีการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัย-มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 54 โรงเรียน
2. โรงเรียนมีการบริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัย-ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 145 โรงเรียน

ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 คณะผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ชี้แจงพื้นฐาน ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการวางแผนดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีความรู้คู่คุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมประเทศชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีการบริหารจัดการศึกษา โดยดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ด้วยการประสาน ประชาสัมพันธ์ ประชุม อบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน โดยมีการวางแผน ดำเนินการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.2 นำผลการผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์ประกอบ และตัวบ่งชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการวิจัยต่อไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 270 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 286 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 270 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับ ตารางสำเร็จรูปของเคจซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1997) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน

2.2.2 คำนวณหาค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจาก วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ได้ให้จำนวนครบตามสัดส่วนดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร(N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)
ผู้บริหารสถานศึกษา	16	16
ครู	270	159
รวม	286	175

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ และ วิทยฐานะของข้าราชการครู เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ โดยการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในรายองค์ประกอบ

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยยึดความมุ่งหมายและจากนิยามศัพท์เป็นหลัก

3.2.3 นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ค่า IOC เท่ากับ 0.89

3.2.4 นำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ กับผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 15 คน ครูจำนวน 35 คนแล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.2–1.00 มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 และ 0.96 ตามลำดับ

3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเดินทางนำเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้เดินทางเก็บแบบสอบถาม 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ไปรับด้วยตัวเอง ได้ 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลา 1 สัปดาห์ ครั้งที่ 2 ไปรับด้วยตนเอง ได้ 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50.8 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลให้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง โดยให้ระยะเวลา 3 วัน ครั้งที่ 3 ไปรับด้วยตนเอง ได้ 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 7.4 รวมทั้ง 3 ครั้ง รวมการเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.2

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและหาค่าความต้องการจำเป็น

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่า

ร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.1.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI modified

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 สถิติพื้นฐาน (Percentage)

5.2.2 ร้อยละ (Percentage)

5.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

5.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.3.2 การหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของ

แบบสอบถามโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.3.3 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำ ข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น คำนวณสูตรดังต่อไปนี้

$$PN_{modified} = (I - \text{สภาพที่คาดหวัง} ; D = \text{สภาพที่แท้จริง})$$

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผู้วิจัยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ซึ่งประกอบด้วย

- 1.กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและให้ข้อมูล
- 2.ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า
- 3.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและให้ข้อมูล

1.1 ผู้วิจัย

ผู้วิจัยเป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ร่วมกับผู้ร่วมวิจัยในการแก้ปัญหา กำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการ จัดกิจกรรมการพัฒนาตามกระบวนการวิจัย

1.2 ผู้ร่วมวิจัย (Research participant)

ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 13 คน จาก 13 โรงเรียน เป็นตัวแทนแต่ละโรงเรียน ประกอบบุคลากร ดังนี้ 1) ครูผู้สอน

(Model Teacher) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administration) 3) ครูวิชาการ (Mentor) และ 4) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. ร่วมศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ร่วมศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ร่วมวางแผนออกแบบและกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ร่วมปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนา ออกแบบและจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง
5. ร่วมประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีบทบาทในลักษณะเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) มีสถานะเท่าเทียมกันในการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติร่วมกันสังเกต ติดตามและประเมินผล และร่วมกันสะท้อนผล ตลอดเวลาการวิจัย

1.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกบุคลากรในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.3.1 กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่จะทำหน้าที่นิเทศด้วยหลักการกัลยาณมิตรนิเทศ ในกลุ่มนี้ต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น และยินดีร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ 2) มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ 3) มีภาวะผู้นำวิชาการ (Instructional Leadership) 4) มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี น่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมวิจัย และ 5) เป็นผู้ที่มีบทบาทในด้านการบริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ ติดตามกำกับ นิเทศ และประเมินตามหลักการกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน แนะนำ เป็นพี่เลี้ยง

1.3.2 กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ร่วมวิจัย ทำหน้าที่ให้ข้อมูลในลักษณะกระบวนการทำงานร่วมกัน หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูสังเกตร่วม รับรู้การกระทำงานร่วมกัน อธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะครูระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

1.3.3 กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่สามารถสะท้อนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ ต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ดังนี้ คือ 1) เป็นบุคคลที่เลือกมาจากตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน 2) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการร่วมแสดงความคิดเห็น 3) เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ เคมมิส และแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การปฏิบัติ (Action)
3. การสังเกต (Observation)
4. การสะท้อนผล (Reflection)

จากกระบวนการดำเนินการผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งการดำเนินงานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำไปจัดแผนปฏิบัติการดังนี้

การดำเนินการวงรอบที่ 1

1.การวางแผน (Planning) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์สมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยนำผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาใช้ประกอบการวางแผน ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.1.2 ศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.2 กลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนา ผู้วิจัยได้ประชุมกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพื่อระดมความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาถึงข้อดี ข้อเสียกันอย่างกว้างขวาง กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.2.1.1 กิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2.1.2 กิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2.2 การนิเทศติดตาม ซึ่งมีกิจกรรม

1.2.2.1 กิจกรรมประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างถูกต้อง 2 ครั้ง

1.2.2.2 กิจกรรมสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุตามวัตถุประสงค์ 2 ครั้ง

1.2.2.3 กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทางออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google meets เพื่อเป็นการกำกับติดตาม พัฒนาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้ร่วมวิจัย

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัย ได้ดำเนินการในตาราง 4

ตาราง 4 แผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ขั้น	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	สถานที่
วงรอบที่ 1 1. การวางแผน (Planning)	1.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย 1.2 การประชุมผู้ร่วมวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา 1.3 เขียนโครงการและเสนออนุมัติ 1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ	- เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดการเรียนรู้ Active learning - เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active learning - เพื่อเสนออนุมัติโครงการ - เพื่อแต่งตั้งมอบหมายการปฏิบัติงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ	7-11 ตุลาคม 2565 14 ตุลาคม 2565 17 ตุลาคม 2565 25 ตุลาคม 2565	- แบบสัมภาษณ์ - แบบบันทึกการประชุม - แบบบันทึกการประชุม - แบบบันทึกการประชุม	- รายงาน คະแนน สอบวัดผลนักเรียน ผลการประเมิน ภายนอก - กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล - กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล - กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	- ห้องประชุม หาดผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

ชั้น	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	สถานที่
2. การปฏิบัติการ	1.5 สร้างเครื่องมือในการกำกับติดตาม 1.6 จัดเตรียมสถานที่และเอกสาร 2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ - ทฤษฎี - ฝึกปฏิบัติ 2.2 การนิเทศภายใน	- เพื่อเตรียมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล - เพื่อเตรียมความพร้อมด้านสถานที่และเอกสาร - เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ - เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ - เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถจัดการเรียนรู้ Active learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11-15 พฤศจิกายน 2564 18-22 พฤศจิกายน 2564 13 มกราคม 256 20-24 มกราคม 256	- แบบสัมภาษณ์ - แบบสังเกต - แบบทดสอบ - แบบประเมิน - แบบบันทึกการประชุม	- ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้ร่วมวิจัย - กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	- ห้องประชุม หยาดผึ้ง

ชั้น	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	สถานที่
3. การสังเกตการณ์	3.1 การสังเกตการณ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ	- เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ Active learning	13 มกราคม 256	แบบทดสอบ - แบบประเมิน	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	
4. การสะท้อนกลับ	3.2 การสังเกตการณ์การนิเทศภายใน	- เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	20-24 มกราคม 256	- แบบสัมภาษณ์ - แบบประเมิน	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	
	4.1 ประชุมสะท้อนผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้	- เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถจัดการเรียนรู้ Active learning - เพื่อติดตามผลของการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ Active learning	3 กุมภาพันธ์ 256	- แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์ - แบบบันทึกการประชุม	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	

ชั้น	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	สถานที่
วงรอบที่ 2 5. การวางแผน (Re-Planning)	1. ร่วมการออกแบบและเพิ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ใน การพัฒนาตาม โครงการ 2. กำหนดโครงการ/ กิจกรรมที่ต้องปรับปรุง พัฒนาเพิ่มขึ้น	- เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยกำหนด โครงการ/กิจกรรมที่ต้อง ปรับปรุงพัฒนาเพิ่มขึ้น	13 มกราคม 256 20-24 มกราคม 256 3 กุมภาพันธ์ 256	- แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์ - แบบบันทึกการ ประชุม	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	
6. การ ปฏิบัติการ (Re-Acting)	1. เพื่อให้การพัฒนา สำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนด 2. เพื่อให้เกิดการพัฒนา งานที่เกิดประสิทธิผล มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม	- เพื่อพัฒนาศักยภาพครูใน การจัดการเรียนรู้ Active learning	13 มกราคม 256 20-24 มกราคม 2566 3 กุมภาพันธ์ 2566	แบบทดสอบ - แบบประเมิน - แบบสัมภาษณ์	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	

ชั้น	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล	สถานที่
7. การสังเกตการณ์ (Re-Observation) การติดตามผลการปฏิบัติ	เพื่อติดตามผลการพัฒนา งานตามโครงการ/ กิจกรรมที่กำหนดตัวชี้วัด	- เพื่อติดตามผลของการ พัฒนาศักยภาพครูในการ จัดการเรียนรู้ Active learning	13 มกราคม 2566 20-24 มกราคม 2566	- แบบประเมิน - แบบสัมภาษณ์ - แบบประเมิน	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	
8. การสะท้อนกลับ (Re-Reflection) สะท้อนผล การดำเนินการ วงรอบที่ 2	1. ประชุมผู้วิจัยและ ผู้ร่วมวิจัย เพื่อสรุป และนำผลการวิจัย เป็นองค์ความรู้ 2. ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล สำคัญ ประชุมเพื่อสรุป ผลการวิจัย	- เพื่อสรุป และนำผลการวิจัย เป็นองค์ความรู้	13 มกราคม 2566 20-24 มกราคม 2566	- แบบประเมิน - แบบสัมภาษณ์ - แบบประเมิน	- กลุ่มผู้ร่วมวิจัย - ผู้ให้ข้อมูล	

2.การปฏิบัติ (Action) เมื่อดำเนินการวางแผนในขั้นตอนการวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยและร่วมศึกษาได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ ที่กำหนดไว้ใน การเก็บรวบรวมและได้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ในแต่ละกิจกรรม ดังนี้

การประชุมระดมความคิด

- 1.เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เพื่อเสนอวิธีการพัฒนา
- 2.ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่าง 24 เมษายน 2563
- 3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้วิจัย ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยร่วมกันประชุม ปรึกษาหารือ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ มี 2 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมาย จะต้องคำนึงถึง

- 1.เป้าหมายของกิจกรรม คือ ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายในการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่าง 30 เมษายน 2565
- 3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้วิจัย วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการ ผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัด การเรียนรู้เชิงรุกมาให้ความรู้แก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

กิจกรรมที่ 2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องคำนึงถึง

- 1.เป้าหมายของกิจกรรม คือให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่าง เดือน 30 เมษายน 2565
- 3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้วิจัย วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการ เมื่อกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้จากการประชุมเชิง ปฏิบัติการแล้ว ให้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตาราง 5 หลักสูตรในการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ฐานสมรรถนะในการดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ระหว่างวันที่ 9 - 10 มีนาคม 2565 ณ ห้องประชุมหยาดผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	ลงทะเบียน-รายงานตัว
๐๘.๓๐ - ๐๙.๓๐ น.	พิธีเปิดการอบรม และบรรยายพิเศษ
๐๙.๓๐ - ๑๐.๓๐ น.	กิจกรรมที่ ๑ การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
๑๐.๓๐ - ๑๑.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	กิจกรรมที่ ๒ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.	กิจกรรมที่ ๓ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
๑๔.๓๐ - ๑๕.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๕.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	กิจกรรมที่ ๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล และปิดการอบรม

การนิเทศ ติดตาม มี 3 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องคำนึงถึง

1.เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตรวจประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.ระยะเวลาในการดำเนินการ 2 ครั้ง ระหว่างวันที่ 8 และ 15 พฤษภาคม 2565

3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้วิจัย หัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4.การดำเนินการ ผู้วิจัย วิทยากรและหัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในแต่ละสถานศึกษาโดยผ่านระบบออนไลน์

ระยะที่ 3 สรุปผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการประเมินผลเพื่อสรุปผลรวมการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพื่อถอดบทเรียน
(After-Action Review : AAR) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสรุปผลการดำเนินการวิจัยและ
หาข้อสรุปในประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการนำ
องค์ความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สรุปแบบประเมินภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วผู้วิจัย
วิเคราะห์ผลการประเมินเป็นรายบุคคล และถือผลการประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินผลหลังจาก
พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการพัฒนาในวงรอบที่ 2
2. จัดประชุมสัมมนาเพื่อถอดบทเรียน (After Action Review : AAR)

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.การวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.1 ชั้นการดำเนินการ

1.1.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
เพื่อกำหนดแนวคิดและหลักการคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกและได้
สังเคราะห์ประเด็นหลักของแนวคิดหลักการและนโยบายที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง

1.2.1 ยกร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก
สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

2. การร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสาระของร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู

ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ดังนี้

คู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นคู่มือเชิงโครงสร้าง ความคิดที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคู่มือ คู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความเป็นมาและความสำคัญ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) วิธีดำเนินการ
- 4) การติดตามและประเมินผล

3. การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

3.1 การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เพื่อตรวจสอบยืนยันคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.1 ขั้นการดำเนินการนำร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิง มาตรวจสอบยืนยันคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยการอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม

3.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบยืนยันคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
- 2.เป็นศึกษานิเทศที่รับผิดชอบโครงการการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก
- 3.เป็นครูผู้สอนที่เคยรับรางวัล ครูดีเด่น ประเภทการจัดการเรียนรู้ ระดับ

เขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ฉบับที่ 2 แบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำด้านครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ฉบับที่ 3 แบบนิเทศการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการก่อนดำเนินการกิจกรรมตามโครงการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแบบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 เป็นแบบสอบถามเพื่อจัดลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index : PNI Modified (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 279)

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 13 คน

2.4 เนื้อหาของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กำหนดออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\text{mean} = \bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D) โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก

5 ระดับ

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น

5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99 - 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ต้องการให้มีการ
ดำเนินการในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ต้องการให้มีการ
ดำเนินการในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ต้องการให้มีการ
ดำเนินการในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ต้องการให้มีการ
ดำเนินการในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ต้องการให้มีการ
ดำเนินการในระดับน้อยสุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นอื่น ๆ เพื่อการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ฉบับที่ 2 แบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว

2. เนื้อหาของแบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ดำเนินการแบ่งลำดับเนื้อหาของการประเมินโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ลักษณะของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าประเมินตามองค์ประกอบกำหนดระดับผลการประเมินไว้ 5 ระดับ (rating scale)

ตามแบบ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) คือ 5 4 3 2 และ 1 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนา
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะ
เป็นแบบปลายเปิด (opened - end)

ฉบับที่ 3 แบบนิเทศการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสร้างขึ้น
มีลักษณะดังนี้

1. แบบนิเทศการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ช ลักษณะชนิดคำถามปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการระหว่าง
ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 การดำเนินโครงการกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ผู้ดำเนินการสังเกตการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้วิจัย กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

3. เนื้อหาของแบบนิเทศการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก กำหนดออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้นิเทศ

ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการนิเทศ ผู้นิเทศเลือกสถานการณ์
ในการนิเทศ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการ/กิจกรรมหรือนิเทศอย่างไม่
เป็นทางการในสถานการณ์อื่น ๆ

ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการนิเทศ ผู้นิเทศต้องบันทึกหรือเขียนบรรยาย
ผู้วิจัยชี้แจงการนิเทศสิ่งที่พบเห็นหรือสิ่งที่ได้ยิน หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นหรือการใช้ความ
คิดเห็นตัวของผู้นิเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงที่ได้จากการนิเทศ

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบ
สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้ร่วมวิจัยผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนา
สมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเกิดขึ้นหลังการ

ดำเนินกิจกรรมตามโครงการโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครบแล้ว โดยแสดงรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นผู้ร่วมวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อประกอบการสรุปแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามความต้องการจำเป็น แบบประเมินแบบนิเทศ และแบบสัมภาษณ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากนักวิชาการหรือนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3 สร้างเครื่องมือการวิจัย โดยนำเอากรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และได้นำเอาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สังเคราะห์ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามและจัดทำเกณฑ์ในการพิจารณาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.4 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นมาจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัยฉบับร่าง ให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง แก้ไขและส่งให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
- 3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ
- 3.6 ปรับปรุง แก้ไข แบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูกลุ่มโรงเรียนสมเด็จพระญาณ อำเภอสมเด็จ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มี

ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัย
ความครอบคลุมของเครื่องมือ

3.7 หลังทดลองใช้แล้ว (Try out) ปรับเครื่องมือให้สมบูรณ์ตามปัญหาที่พบ
แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์และนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
เป็นการตรวจสอบเฉพาะความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1.1 นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องและพิจารณาว่าข้อคำถามหรือรายการข้อคำถามในเครื่องมือแต่ละข้อนั้น ถามได้ตรง
และครบถ้วนครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการให้ถามหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง
รายการที่ประเมินแต่ละข้อกับลักษณะของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โดยกำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้วย +1, 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับลักษณะของการ
พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับลักษณะของการ
พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับลักษณะของการ
พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.1.2 นำคะแนนที่ได้จากความเห็นผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับลักษณะของการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Index of item Objective Congruence : IOC) ของ Rovinelli
และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2544) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับ
ลักษณะของพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ΣR หมายถึง ผลรวมคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะรายการประเมินข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และปรับปรุงรายการประเมินข้อที่ผู้เชี่ยวชาญให้การเสนอแนะ จนได้แบบประเมินครบตามที่ต้องการ ซึ่งผลของการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้พบว่า

- 1) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 0.90
- 2) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 0.90
- 3) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบนิเทศการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 1
- 4) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 0.90

ผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แสดงให้เห็นความสอดคล้องในการพัฒนาแบบสอบถามความต้องการจำเป็น แบบประเมิน แบบนิเทศ และแบบสัมภาษณ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้

4.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.2.1 นำเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ไปทดลองใช้กับโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีบริบทลักษณะเดียวกันกับพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4.2.2 นำคะแนนที่ได้นำไปทดลองใช้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cranach's Alpha)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามแบบ ประเมิน แบบนิเทศ แบบสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ จากผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1. ศึกษาสภาพ และปัญหาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมผู้ร่วมวิจัย ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสภาพ และ ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. การพัฒนาผู้ร่วมวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 การนิเทศติดตาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสังเกตพฤติกรรมผู้ร่วมวิจัยในระหว่างจัดการเรียนรู้และการ สัมภาษณ์นักเรียนที่เรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยร่วมสังเกต ติดตามและประเมินผล ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มผู้วิจัย จากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการและเครื่องมือตามที่ระบุไว้ นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth interview) กับกลุ่มเป้าหมายเมื่อ ต้องการข้อมูลที่ละเอียดและคำยืนยันที่แน่ชัดสำหรับการขจัดความลำเอียง (Halo Effects) หรือ ความคลาดเคลื่อนของข้อมูล โดยยึดปฏิบัติตลอดการดำเนินการวิจัย คือ ระมัดระวังเกี่ยวกับ อากัปกริยาโดยหลีกเลี่ยงจากการแสดงภาษาท่าทางที่ไม่เหมาะสม หรือบ่งบอกถึงการสั่งการ แต่ใช้ การเปิดใจให้กว้าง โดยไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมในระบบราชการแบบดั้งเดิมที่มุ่งสร้างความเหมือน รูปแบบที่ชัดเจนตายตัว ยึดหลักการ จรรยาบรรณบทบาทของผู้วิจัยแบบ PAR

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยแยกเป็นกรณี คือ กรณีที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และกรณีข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. กรณีที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.1 ใช้การตรวจแบบสามเส้า (Triangulation) ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมปฏิบัติการ และการสนทนากลุ่ม เป็นต้น รวมทั้งใช้การตรวจสอบสามเส้ากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ร่วมวิจัย ผู้ที่เกี่ยวข้องจากภายนอก ตลอดจนใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านเวลาที่ให้ข้อมูล

1.2 การตรวจสอบร่องรอยหลักฐาน (Audit Trail) เป็นการตรวจสอบข้อสรุปจากการรวบรวมข้อมูลในภาคสนามที่มีหลักฐานเอกสารยืนยัน โดยทำการตรวจสอบกับเอกสารหลักฐานต่าง ๆ โดยตรง เช่น บันทึกการประชุม บันทึกความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2. กรณีที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

ตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงกับสภาพจริงของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นหรือความรู้สึกที่ได้จากแบบสอบถาม แบบประเมิน แบบนิเทศ และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มานำเสนอร่วมกับผู้ร่วมวิจัยเพื่อพิจารณาว่าผลแห่งการวิเคราะห์ดังกล่าว มีความเป็นไปได้และน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด มีข้อขัดแย้งกับสภาพจริง หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยรู้จัก หรือสังเกตเห็นอยู่หรือไม่ อย่างไร

2.2 การตรวจสอบจากผู้รวบรวมข้อมูลหลายคนในการรวบรวมด้วยแบบสังเกต ผู้วิจัยจะใช้ผู้สังเกตอย่างน้อย 2 คน หากผลการสังเกตไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะพบปะพูดคุยเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันแล้วให้ผลการสังเกตนั้นมีความแม่นยำมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และบันทึกสนทนากลุ่ม เป็นต้น ใช้วิธีการตีความแล้วสร้างข้อสรุปโดยหลักตรรกวิทยาเชิงอุปนัย (Induction) ตามรูปแบบ ความหมายความสัมพันธ์ และผลกระทบของปรากฏการณ์ที่รับรู้และที่เกิดขึ้นรวมถึงการวิเคราะห์โดยใช้ประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ดังนี้

1.1.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการ วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นความเรียง

1.1.2 ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นความเรียง

1.1.3 ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละความก้าวหน้า แล้วนำมาเสนอข้อมูลในรูปตารางและพรรณนาเป็นความเรียง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบแบบสอบถาม แบบประเมิน แบบนิเทศ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นของ สุวิมล ว่องวานิช (2550, หน้า 80) ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เป็นต้น ตามลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และองค์ประกอบที่ศึกษา

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปเป็นภาพรวม เพื่อการพัฒนาดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอีกครั้ง เพื่อประเมินผลการพัฒนาและจัดทำสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยทั้งหมด

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลทันทีที่มีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามสิ้นสุดลงในแต่ละครั้ง เพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการ และพิจารณาความเพียงพอ (Rich) ของข้อมูลที่รวบรวมได้ และป้องกันการหลงลืมประเด็นของผู้วิจัย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลจากการประชุม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกต

2.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียดหลังการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยสิ้นสุดลง ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อสรุปสำหรับการเขียนรายงานการวิจัย และเป็นข้อมูลย้อนกลับ

2.3 การวิเคราะห์เพื่อสรุปภาพรวม เมื่อการพัฒนาดำเนินการจนจบและเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมข้อมูลในภาพรวมอีกครั้งเพื่อประเมินผลการพัฒนา และจัดทำสรุปผลอภิปรายการวิจัยทั้งหมด

3. การแปลความหมาย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

3.1 การแปลความหมายของแบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้าน และ

โดยภาพรวม และนำเสนอข้อมูลรูปตารางประกอบความเรียง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

3.3 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสิ่งที่ได้ปฏิบัติและ
พบเห็นจากการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้สถิติ
พื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ
รายด้าน และโดยภาพรวม และนำเสนอข้อมูลรูปตารางประกอบความเรียง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์
การแปลความหมายตามเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.4 แบบประเมินสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้สถิติพื้นฐาน
คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์
การแปลความหมายตามเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีสมรรถนะครูอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.5 ค่า PNI (Modified Priority Needs Index)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 - 2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของ

แบบสอบถาม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผล

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังปรากฏในตาราง 7-11

ตาราง 7 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.การออกแบบการเรียนรู้	2.67	0.92	ปานกลาง	4.58	0.59	มากที่สุด
2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.80	1.03	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด
3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	2.62	1.00	ปานกลาง	4.22	0.88	มาก
4.การวัดและประเมินผล	2.54	0.99	ปานกลาง	4.40	0.65	มาก
โดยรวม	2.64	0.98	ปานกลาง	4.47	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับรองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงข้อมูล จากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.การออกแบบการเรียนรู้						
1.1 มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้	2.28	0.69	ปานกลาง	4.46	0.71	มาก
1.2 มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้	2.13	0.83	น้อย	4.46	0.69	มากที่สุด
1.3 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	2.66	0.96	ปานกลาง	4.52	0.74	มากที่สุด
1.4 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	2.88	1.02	ปานกลาง	4.77	0.42	มาก
1.5 กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	3.28	1.17	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
1.6 เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา	3.49	0.77	ปานกลาง	4.43	0.69	มากที่สุด
1.7 เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	2.82	1.37	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
1.8 กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.20	0.67	น้อย	4.85	0.36	มาก

สมรรถนะครู ด้านการออกแบบการ เรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1.9 มีการสร้างเครื่องมือในการ ประเมินผล	2.44	0.94	น้อย	4.88	0.33	มาก
1.10 มีการประเมินการจัดการ เรียนรู้	2.34	0.48	น้อย	4.39	0.91	
1.11 ปรับปรุงการเรียนการสอน	2.90	1.25	ปานกลาง	4.44	0.74	
โดยรวม	2.67	0.92	ปานกลาง	4.58	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ด้านการออกแบบการ
เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ เลือกใช้
เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา รองลงมาคือ กำหนดระยะเวลาในการจัดการ
เรียนการสอนที่เหมาะสม และต่ำที่สุดคือ มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้
และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ใน
ระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล
รองลงมาคือ กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และต่ำที่สุดคือ ปรับปรุงการเรียน

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ						
2.1ศึกษาความต้องการหรือความ สนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด	2.87	1.34	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด

2.2 ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	2.89	1.02	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
2.3 ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	2.61	0.86	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด
2.4 มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง	3.23	1.05	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
2.5 เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล	3.22	1.07	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
2.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	2.66	1.01	ปานกลาง	4.81	0.38	มากที่สุด
2.7 มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	2.38	0.81	น้อย	4.76	0.43	มากที่สุด
2.8 วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง	2.59	1.05	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
โดยรวม	2.80	1.03	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง รองลงมาคือ เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล และต่ำที่สุดคือ มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่มีวิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง รองลงมาคือ ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และต่ำที่สุดคือ ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้						
3.1 ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	2.62	0.90	ปานกลาง	4.68	0.70	มากที่สุด
3.2 วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน	2.72	1.31	ปานกลาง	4.39	0.70	มาก
3.3 คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม	2.46	1.07	น้อย	4.06	1.20	มาก
3.4 เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	2.63	0.90	ปานกลาง	4.24	0.78	มาก
3.5 เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน	2.63	1.02	ปานกลาง	4.43	1.03	มาก
3.6 เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน	2.45	1.07	น้อย	3.61	0.80	มาก
3.7 เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน	2.63	0.90	ปานกลาง	3.80	1.07	มาก
3.8 เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	3.01	0.95	ปานกลาง	4.70	0.71	มากที่สุด
3.9 เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก	2.63	0.99	ปานกลาง	4.15	0.89	มาก
3.10 ประเมินและปรับปรุงแก้ไขสื่อการสอน	2.43	0.94	น้อย	4.10	0.87	มาก
โดยรวม	2.62	1.00	ปานกลาง	4.22	0.88	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.62$) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ เลือกลือการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ รองลงมา คือ วิเคราะห์คุณลักษณะ และธรรมชาติของผู้เรียน และต่ำที่สุดคือ เลือกลือการสอนให้เหมาะสมกับ จำนวนของผู้เรียน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) เรียงข้อมูลจาก มากที่สุด ได้แก่ เลือกลือการสอน ที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ รองลงมาคือ ศึกษาและ วิเคราะห์จุดประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และต่ำที่สุดคือ คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและ เวลาให้เหมาะสม

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผล

สมรรถนะครู ด้านการวัดและ ประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
4.การวัดและประเมินผล						
4.1 กำหนดจุดประสงค์และ ขอบเขตของการวัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	2.62	0.90	ปานกลาง	4.68	0.70	มากที่สุด
4.2 กำหนดคุณลักษณะที่ ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการ เรียนรู้	2.72	1.31	ปานกลาง	4.39	0.70	มาก
4.3 กำหนดคุณลักษณะที่ ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน	2.46	1.07	น้อย	4.06	1.20	มาก
4.4 กำหนดวิธีการวัดและ เครื่องมือวัด	2.63	0.90	ปานกลาง	4.24	0.78	มาก
4.5 สร้างเครื่องมือวัด	2.45	1.07	น้อย	3.61	0.80	มาก

สมรรถนะครู ด้านการวัดและ ประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
4.6 ดำเนินการวัดตามวิธีการที่ กำหนด	2.63	0.90	ปานกลาง	3.80	1.07	มาก
4.7 ตรวจสอบและวิเคราะห์ผล การวัด	3.01	0.95	ปานกลาง	4.70	0.71	มากที่สุด
4.8 แปลความหมายผลการวัด และนำผลการวัดไปใช้	2.62		ปานกลาง	4.70	0.71	มาก
4.9 กำหนดจุดประสงค์การ ประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของ การเรียนรู้	2.72		ปานกลาง	4.70	0.71	มากที่สุด
4.10 กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่า ข้อมูล ที่ได้จากการวัด	2.72		ปานกลาง	4.70	0.71	มากที่สุด
โดยรวม	2.62	1.00	ปานกลาง	4.22	0.88	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.54$) เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด รองลงมาคือ สร้างเครื่องมือวัด และต่ำที่สุดคือ กำหนดวิธีการวัด และเครื่องมือวัด และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการวัด รองลงมาคือ รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง และต่ำที่สุดคือ กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูล เพื่อวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) มีค่าดังตาราง 12-16 ต่อไปนี้

ตาราง 12 สภาพความสำคัญโดยรวมของความต้องการจำเป็น (PNI modified)

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.การออกแบบการเรียนรู้	2.67	4.58	0.72	2
2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.80	4.77	0.70	3
3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	2.62	4.22	0.61	4
4.การวัดและประเมินผล	2.54	4.40	0.73	1
โดยรวม	2.64	4.47	0.69	

จากตาราง 12 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล ลำดับรองลงมา คือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง 13 สภาพความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ออกแบบการเรียนรู้ (PNI_{modified}) ด้านการออกแบบการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ออกแบบการเรียนรู้	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐาน และตัวชี้วัดการเรียนรู้	2.28	4.46	0.96	4
2.มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้	2.13	4.46	1.09	2
3.กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	2.66	4.52	0.70	6
4.กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	2.88	4.77	0.66	8
5.กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	3.28	4.46	0.36	10

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบการเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
6.เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับ เนื้อหา	3.49	4.43	0.27	11
7.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	2.82	4.76	0.69	7
8.กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.20	4.85	1.20	1
9.มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล	2.44	4.88	1.00	3
10.มีการประเมินการจัดการเรียนรู้	2.34	4.39	0.88	5
11.ปรับปรุงการเรียนการสอน	2.9	4.44	0.53	9
โดยรวม	2.67	4.58	0.72	

จากตาราง 13 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3 การออกแบบ การเรียนรู้ เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากที่สุด ได้แก่
กำหนดการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 1.20) ลำดับรองลงมาคือ
มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและ บริบทการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 1.09) และเรียงความสำคัญ
ของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา
(PNI_{modified} = 0.27) ตามลำดับ

ตาราง 14 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.ศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน โดย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน มากที่สุด	2.87	4.76	0.66	5
2.ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	2.89	4.68	0.62	6
3.ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง ในชีวิตประจำวัน	2.61	4.83	0.85	3

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4.มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยง ประสบการณ์กับชีวิตจริง	3.23	4.76	0.47	7
5.เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล	3.22	4.68	0.45	8
6.พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง และชุมชน	2.66	4.83	0.82	4
7.มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	2.38	4.76	1.00	1
8.วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง	2.59	4.83	0.86	2
โดยรวม	2.80	4.77	0.70	

จากตาราง 14 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดได้แก่ มี การสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}} = 1.00$) ลำดับรองลงมาคือ วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$) และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดได้แก่เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$)

ตาราง 15 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})
ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ กำหนดไว้	2.62	4.68	0.79	1
2.วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน	2.72	4.39	0.61	5

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
3.คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลา ให้เหมาะสม	2.46	4.06	0.65	4
4.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้	2.63	4.24	0.61	6
5.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของ ผู้เรียน	2.63	4.43	0.68	3
6.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของ ผู้เรียน	2.46	3.61	0.47	9
7.เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ของชั้นเรียน	2.63	3.8	0.44	10
8.เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูด ความสนใจ	3.01	4.7	0.56	8
9.เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก	2.63	4.15	0.58	7
10.ประเมินและปรับปรุงแก้ไขสื่อการสอน	2.43	4.1	0.69	2
โดยรวม	2.62	4.22	0.61	

จากตาราง 15 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ
จัดการ เรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
การใช้และ พัฒนาสื่อการเรียนรู้เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ศึกษา
และวิเคราะห์ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (PNImodified = 0.79) ลำดับรองลงมาคือ
ประเมินและปรับปรุงแก้ไข สื่อการสอน (PNImodified = 0.69) และ ความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ เลือกสื่อ การสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน
(PNImodified = 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 16 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) ด้านการวัดและประเมินผล

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวัดและประเมินผล	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัด การเรียนรู้ของผู้เรียน	2.46	3.84	0.56	13
2.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้	2.63	3.49	0.33	14
3.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	2.44	4.46	0.83	4
4.กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	2.07	4.48	1.16	2
5.สร้างเครื่องมือวัด	2.82	4.46	0.58	12
6.ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด	2.59	4.55	0.76	6
7.ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด	2.84	4.74	0.67	10
8.แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัด ไปใช้	2.46	4.45	0.81	5
9.กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้อง จุดประสงค์ของการเรียนรู้	2.63	4.49	0.71	9
10.กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด	2.63	4.5	0.71	8
11.รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง	2.44	4.68	0.92	3
12.วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบเกณฑ์ที่ตั้ง ไว้	2.07	4.55	1.20	1
13.ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.82	4.48	0.59	11
14.ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินนิ ผลการ เรียนรู้	2.59	4.46	0.72	7
โดยรวม	2.54	4.40	0.73	

จากตาราง 16 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การวัดและ ประเมินผล เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบ กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($PNI_{\text{modified}} = 1.20$) ลำดับรองลงมาคือ กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด ($PNI_{\text{modified}} = 1.16$) และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าสภาพปัจจุบัน น้อยอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีความต้องการจำเป็นด้านการวัดและ ประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือการออกแบบการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดหลักสูตรในการประชุมเชิง ปฏิบัติการและการนิเทศติดตามซึ่งเป็นการพัฒนา สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ การศึกษาความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำไปสู่ กระบวนการพัฒนา สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยอาศัยหลักการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ (Action Research) มาใช้ในการพัฒนา ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ 1)การดำเนินการพัฒนาใน วงรอบที่ 1 2) การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 3) การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 และ4) การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตาม โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามกรอบการศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผล ดำเนินการดังนี้

1.การประชุมระดมความคิด 1 วัน ในวันที่ 24 เมษายน พ.ศ.2565 โดยมีผู้ร่วมวิจัย จำนวน 13 คน ร่วมประชุม ณ ห้องประชุมหยาดผึ้ง เวลา 10.00 น. ได้ข้อสรุปการประชุมระดมความคิดดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในระยะที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับ มาก ซึ่งผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบและมีความคิดเห็น ว่าควรมีการพัฒนา สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนาโดยใช้ 2 กลยุทธ์ คือ

1.ประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งเป็น 2 กิจกรรม คือ

1.1 กิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ร่วมวิจัย

1.2 กิจกรรมการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.การนิเทศ ติดตาม โดยแบ่งเป็น 3 กิจกรรม คือ

2.1 กิจกรรมการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 กิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ

2.3 กิจกรรมการนิเทศออนไลน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

โดยผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบและเห็นชอบกับกลยุทธ์ในการพัฒนา ดังตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ร่วมประชุมดังต่อไปนี้

“...ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 คือการออกแบบการเรียนรู้ใน แบบเดิม ๆ ทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดความน่าสนใจ จึงเห็นด้วยกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิง รุกในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2565 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องที่น่าสนใจ หากครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ ก็จะส่งผลดีต่อผู้เรียน และจะลดปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ผู้เรียนโดดเรียน เพราะเบื่อหน่ายได้ดี...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2565 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...ครูผู้สอนต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการพัฒนาจะเป็นการลับคมอาวุธให้ครูได้ดี...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2565 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...การพัฒนาครูมีอยู่หลายรูปแบบ ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ในกรณีที่มีการพัฒนาครูในจำนวนหลายคน ก็เห็นสมควรใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา เพื่อที่จะได้ความรู้ ความ เข้าใจที่ใกล้เคียงกันและถูกต้อง..”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2565 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...เมื่อจะตรวจสอบ หรือประเมินการจัดทำงานของครู มีความเห็นว่าควรใช้การนิเทศและประเมินการทำงานเพราะจะเป็นการตรวจสอบและการให้คำแนะนำ การชี้ทางการแก้ไขให้ถูกแนวทางจากผู้มานิเทศ...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2565 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

สรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัย ทำให้พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีความต้องการที่จะพัฒนา การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดสร้างคุณภาพ ให้กับผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในระยะที่ 1 และเห็นด้วยกับกลยุทธ์ ที่จะใช้พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1 กิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่า

ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความพยายามที่จะรับรู้ มีการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตั้งใจปฏิบัติตามกิจกรรมทุกขั้นตอน วิทยากรได้มีการเตรียมกิจกรรม และการ ถ่ายทอดความรู้แบบเชิงรุก มีความสนุกสนานสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจ ดังคำสัมภาษณ์และผล การทดสอบก่อนการประชุมและหลังการประชุมดังนี้

“..แต่ก่อนเคยได้ยินมาว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนี้ดี และนักเรียนชอบ แต่ก็ยังไม่ชัดเจน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพราะไม่มีแนวทางว่าจะจัดกิจกรรมอย่างไร จนได้มาเห็นตัวอย่างจากการ ประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ทำให้เห็นแนวทางและการนำไปใช้ได้จริง...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“..อยากจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพราะนักเรียน จะได้ทั้งทั้งความสุข และการเรียนรู้ที่ดี ขึ้น วันนี้ได้รู้กระบวนการ วิธีการ การนำไปใช้จริง คุณครูนำไปจัดกิจกรรมได้แน่นอน...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อศึกษาดูแล้วไม่ใช่เรื่องยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีกระบวนการขั้นตอนใกล้เคียงกับที่เราจัดอยู่แล้วเพียงแต่ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เท่านั้นเอง...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...การประชุมเชิงปฏิบัติการวันนี้ คณะผู้ร่วมประชุมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สนใจ ใส่ใจมีการซักถามแลกเปลี่ยนความรู้กันนี้แหละคือบรรยากาศของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่เริ่มจากตัว ครูผู้สอน เมื่อครูผู้สอนได้สัมผัส ได้สนุกและได้เรียนรู้ไปกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก็จะสามารถ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้จริง...”

(วิทยากร 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...คณะครูผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรเป็นอย่างดี เป็นบรรยากาศของการเรียนรู้เชิงรุกที่แท้จริง วิทยากรมีการเตรียมการในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้ผู้ร่วมประชุม สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น...”

(ผู้วิจัย 30 เมษายน 2565 : สังเกต)

“...เดิมมีความสนใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่แล้ว เมื่อมาเข้าร่วมประชุมทำให้มี ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น และจะนำไปจัดกิจกรรมในห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพต่อนักเรียน ต่อไป...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...วิทยากรมีการเตรียมกิจกรรมมาดีมาก เป็นผู้มีความรู้ถ่ายทอดความรู้ให้เราได้ลงมือปฏิบัติ มากกว่าการบรรยายเหมือนการอบรมทั่วไป ทำให้เราได้เห็นภาพการจัดกิจกรรมจริง ๆ และ นำไปใช้ได้จริง...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

2.2 กิจกรรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มี เป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการสอนและจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ โดยให้ครูผู้ร่วม วิจัย ได้ร่วมกันปรึกษาหารือวางแผนเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งมีวิทยากรให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดพบว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนเอาใจใส่ในการเขียนแผนเป็นอย่างดีได้ปรับปรุงตามที่วิทยากรแนะนำจนทำให้ได้แผนการสอนพร้อมที่จะนำไปใช้ใน การจัดการเรียนรู้ได้ในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ดูได้จาก การสังเกตและสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเขียนแผนการเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพราะจะทำให้ครูผู้สอนมีแนวทางมี แบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทำให้สอนได้ตรงกับมาตรฐานตัวชี้วัด ของหลักสูตร...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีจุดสำคัญที่ขึ้นกิจกรรมการดำเนินการสอน โดยจะต้อง ออกแบบให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ได้คิดเอง ได้ค้นเอง โดยครูคอยให้คำปรึกษาหรือเป็นผู้แนะนำในการหา คำตอบให้กับนักเรียน...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก็คล้ายกันกับแผนการจัดการเรียนรู้ทั่ว ๆ ไป ที่ต้องมี องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันและสอดคล้องกัน...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...วิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะต้องศึกษามาตรฐานตัวชี้วัดและปฏิบัติ 5 ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้เราเขียนแผนการสอนได้ง่ายขึ้นและจัดการเรียนรู้ ได้ดีขึ้น...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

“...คณะครูมีความใส่ใจ และสนใจดีมาก และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดี มาก เพราะครูทุกคนก็ล้วนแล้วแต่ต้องเขียนแผนการสอนอยู่แล้ว เพียงแต่เราได้ออกแบบกิจกรรมให้มีความเป็นเชิงรุกมากขึ้นเท่านั้นเอง

(วิทยากร 30 เมษายน 2565 : สัมภาษณ์)

‘การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ,การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และ มีความตั้งใจในการเขียนแผน โดยได้รับคำแนะนำจากวิทยากรอย่างใกล้ชิด ทำให้แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสหวิทยเขตสตึกมีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก’

(ผู้วิจัย 30 เมษายน 2565 : สังเกต)

ผลจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบ ในระหว่างการประชุม
เชิงปฏิบัติการ ได้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัย จำนวน 13 คน ก่อนประชุมและหลังประชุมโดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียน
จำนวน 30 ข้อ และแบบทดสอบหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนแผนการสอนและการจัด

การเรียนรู้เชิงรุก ของผู้ร่วมวิจัย ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้ร่วมวิจัย (13 คน)	คะแนนก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ (30)			คะแนนหลังประชุมเชิงปฏิบัติการ (30)		
	คะแนน	ร้อยละ	แปล ความหมาย	คะแนน	ร้อยละ	แปล ความหมาย
คนที่ 1	13	43.33	ปรับปรุง	26	86.67	ดี
คนที่ 2	9	30.00	ปรับปรุง	26	86.67	ดี
คนที่ 3	19	63.33	พอใช้	28	93.33	ดีมาก
คนที่ 4	21	70.00	พอใช้	30	100.00	ดีมาก
คนที่ 5	12	40.00	ปรับปรุง	29	96.67	ดีมาก
คนที่ 6	8	26.67	ปรับปรุง	25	83.33	ดี
คนที่ 7	18	60.00	พอใช้	23	76.67	ดี
คนที่ 8	8	26.67	ปรับปรุง	26	86.67	ดี
คนที่ 9	18	60.00	พอใช้	29	96.67	ดีมาก
คนที่ 10	10	33.33	ปรับปรุง	28	93.33	ดีมาก
คนที่ 11	11	36.67	ปรับปรุง	24	80.00	ดี
คนที่ 12	16	53.33	พอใช้	30	100.00	ดีมาก
คนที่ 13	22	73.33	พอใช้	27	90.00	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	14.23	47.44	ปรับปรุง	26.69	88.97	ดี

จากตาราง 17 พบว่า ร้อยละของคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปรับปรุง (ร้อยละ 47.44) และคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีค่าเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับ ดี (ร้อยละ 88.97) คะแนนเฉลี่ยโดยรวมหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X}=26.69$)

มีค่าสูงกว่าคะแนน เฉลี่ยโดยรวมก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X}=14.23$)

เมื่อพิจารณารายบุคคล พบว่า หลังการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมวิจัยมีคะแนนเพิ่มขึ้น ทุกคนแสดงว่าผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดีขึ้นทุกคน สรุปผลจากการดำเนินงานการจัดให้มีประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ทำให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจการการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ทุกขั้นตอน จะเห็นได้จากผลการทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเปรียบเทียบแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยได้ คะแนนเพิ่มขึ้นทุกข้อจึงชี้ให้เห็นว่าผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุวัตถุประสงค์

3. การนิเทศ ติดตาม

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยวางแผนการนิเทศ โดยดำเนินการนิเทศออนไลน์ผ่าน โปรแกรม Google meet จำนวน 2 ครั้ง โดย ให้ผู้ร่วมวิจัยไปจำลองการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในระยะเวลาที่กำหนดให้ ในวันที่ 8 และ 15 พฤษภาคม 2563 ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ผลการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้งผู้วิจัยได้มีการประสานหัวหน้างานวิชาการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมเป็นคณะนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและในขณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้วิจัยและคณะนิเทศก็ได้ร่วมกันสังเกตการณ์ จัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้คำปรึกษา แนะนำ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่พบผู้วิจัยได้บันทึกพฤติกรรมของผู้ร่วมวิจัยและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละครั้ง และนำข้อมูลจาก การนิเทศมาสะท้อนผลและให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ดีขึ้น หลังจากนั้นได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในกิจกรรม ดังต่อไปนี้

3.1 กิจกรรมการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำส่งแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านทางระบบออนไลน์ และประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคณะนิเทศเป็นผู้ประเมิน แนะนำให้คำปรึกษาให้การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...บางครั้งเราก็ไม่มั่นใจในการเขียนแผน ช่วงชั้นจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ แต่วันนี้ได้รับคำแนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันก็ทำให้มั่นใจยิ่งขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...ในเนื้อหาสาระที่จะสอนในบางเนื้อหา รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ จึงได้ขอคำปรึกษาจากวิทยากรเป็นการภายใน จนทำให้รู้ว่าจริง ๆ แล้วเราสามารถออกแบบกิจกรรมให้ เป็นเชิงรุกได้ทุกเรื่อง...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...ผมจะออกแบบกิจกรรมในการเขียนแผนโดยยึดหลักการการเล่นเกมเป็นหลัก ให้ได้ทั้ง ความรู้และความสนุก อีกทั้งได้รับความแนะนำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้มีแนวคิดดี ๆ ในการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

ตาราง 18 เปรียบเทียบผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้ร่วมวิจัย	ประเมินครั้งที่ 1 (115)	ประเมินครั้งที่ 2 (115)	ค่าเฉลี่ย (X)	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	99	103	101	87.83	ดี
คนที่ 2	65	70	67.5	58.70	พอใช้
คนที่ 3	99	102	100.5	87.39	ดี
คนที่ 4	98	100	99	86.09	ดี
คนที่ 5	86	86	86	74.78	ดี
คนที่ 6	106	108	107	93.04	ดีมาก
คนที่ 7	85	86	85.5	74.35	ดี

คนที่ 8	101	107	104	90.43	ดีมาก
คนที่ 9	101	105	103	89.57	ดี
คนที่ 10	58	60	59	51.30	พอใช้
คนที่ 11	91	91	91	79.13	ดี
คนที่ 12	100	106	103	89.57	ดี
คนที่ 13	102	109	105.5	91.74	ดีมาก
โดยรวม	91.62	94.85	93.23	81.07	ดี

จากตาราง 18 เปรียบเทียบผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 13 คน มีความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 91.62 ร้อยละ 81.07 ระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายบุคคล พบว่า การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัยใน 2 ครั้ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน แต่ยังมีผู้ร่วม วิจัย 2 คนที่อยู่ในระดับ พอใช้ แสดงว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนมาก มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนจัดการ เรียนรู้เชิงรุกดีขึ้น

3.2 กิจกรรมสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยได้สอบถามครูผู้ร่วมวิจัยถึงขั้นตอนของการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูผู้ร่วมวิจัยสามารถอธิบายได้อย่าง ถูกต้องดังผลจากการ สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำคัญอยู่ที่กิจกรรมการสอน ที่ต้องให้ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางและได้ลงมือกระทำ คั้นคว้าหาความรู้ ซึ่งจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดี...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...ปัญหาที่เกิดขึ้นคือด้านสื่อเทคโนโลยีที่ยังขาดแคลน จึงมีการแก้ไขปัญหาคือ จัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นเป็นกลุ่ม ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างนักเรียน ทำให้มีทักษะอยู่ ร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกทำให้ผู้เรียนและครูผู้สอนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนมีความเอาใจใส่ในการร่วมกิจกรรมและพร้อมที่จะเรียนรู้มากขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 สัมภาษณ์)

“...ในตอนเริ่มต้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นักเรียนจะยังไม่ให้ความร่วมมือหรือยังไม่สนใจในการเรียนเท่าที่ควร ครูผู้สอนจึงสร้างความสนใจในขั้นนำเข้าสู่บทเรียนโดยการเล่นเกม ชักถาม ทำให้ ผู้เรียนสนใจการจัดกิจกรรมมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...กลุ่มผู้ร่วมวิจัย สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เป็นอย่างดี ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ ในการสร้างการเรียนรู้ให้ ผู้เรียน.....”

(ผู้วิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

3.3 กิจกรรมการนิเทศ ติดตาม มีเป้าหมายเพื่อ กำกับติดตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของผู้ร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยได้ประสานผู้ร่วมวิจัยให้บริการนิเทศทางระบบออนไลน์ ผ่าน โปรแกรม Google meet และได้เริ่มนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากคณะนิเทศก์ กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย 13 คน ดังผลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เมื่อได้รับการนิเทศจากคณะนิเทศ ทำให้เราได้เห็นแนวทาง ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของเราให้ดียิ่งขึ้นไปได้...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...ขอบคุณคณะนิเทศที่ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาทำให้มีความมั่นใจในการจัดการเรียน การสอนมากยิ่งขึ้น และทำให้เราจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับนักเรียน...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

ตาราง 19 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วม วิจัย	ประเมินครั้งที่ 1 (175)	ประเมินครั้งที่ 2 (175)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	154	160	157	89.71	ดี
คนที่ 2	82	85	83.5	47.71	ปรับปรุง
คนที่ 3	152	158	155	88.57	ดี
คนที่ 4	150	159	154.5	88.29	ดี
คนที่ 5	145	161	153	87.43	ดี
คนที่ 6	144	145	144.5	82.57	ดี
คนที่ 7	152	154	153	87.43	ดี
คนที่ 8	153	153	153	87.43	ดี
คนที่ 9	138	159	148.5	84.86	ดี
คนที่ 10	84	86	85	48.57	ปรับปรุง
คนที่ 11	140	159	149.5	85.43	ดี
คนที่ 12	139	143	141	80.57	ดี
คนที่ 13	142	164	153	87.43	ดี
โดยรวม	136.92	144.69	140.81	80.46	ดี

จากตาราง 19 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พบว่าการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 140.81 คิดเป็นร้อยละ 80.46 อยู่ในระดับคุณภาพ ดี เมื่อพิจารณารายบุคคลพบว่า จากการประเมินการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก 2 ครั้ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน แต่มีกลุ่มผู้ร่วมวิจัย 2 คน ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ปรับปรุง เมื่อ พิจารณารายองค์ประกอบในการพัฒนา มีผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้

ผู้ร่วมวิจัย	ผลการประเมิน		
	คะแนนเฉลี่ย (55)	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	43	78.2	ดี
คนที่ 2	16.5	30.0	ปรับปรุง
คนที่ 3	39.5	71.8	พอใช้
คนที่ 4	36	65.5	พอใช้
คนที่ 5	36.5	66.4	พอใช้
คนที่ 6	30	54.5	พอใช้
คนที่ 7	39.5	71.8	พอใช้
คนที่ 8	38	69.1	พอใช้
คนที่ 9	42.5	77.3	ดี
คนที่ 10	21	38.2	ปรับปรุง
คนที่ 11	37	67.3	พอใช้
คนที่ 12	42	76.4	ดี
คนที่ 13	41.5	75.5	ดี
โดยรวม (\bar{X})	35.62	64.8	พอใช้

จากตาราง 23 พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ พอใช้ ($\bar{X}=35.62$) ซึ่งให้เห็นว่าครูผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มี การด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ยังมีครูผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คนที่มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับ ปรับปรุง สรุปผลการดำเนินการนิเทศ ติดตาม พบว่า กิจกรรมการนิเทศติดตามสามารถทำให้ผู้ร่วม วิจัย มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสามารถใช้แผนการสอนไปใช้

จัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับ เนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ การเรียนรู้ มีความต้องการจะได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมต่อไป

การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

1. ผลการพัฒนาเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการ พัฒนา 2 กลยุทธ์คือการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ เรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิง รุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า การประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิง รุกมากยิ่งขึ้น สิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมี ความเห็นร่วมกันว่า ต้องให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งต่อไป

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้

จากการดำเนินการพัฒนา พบว่า การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้มีผลการประเมินที่ดี แต่ยังมีปัญหาการจัดการเรียนรู้คือ ผู้ร่วม วิจัยอีก 2 คนมีปัญหาด้านการใช้และพัฒนา สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้ สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่ สอดคล้องกับเนื้อหา สารการเรียนรู้ จึงทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่บรรลุเป้าหมาย จากการ พัฒนาดังกล่าวจึงจัดให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

สรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มี ปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ ที่ไม่ สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผล ไม่สอดคล้องกับ เนื้อหาสารการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยกลยุทธ์ การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ติดตาม ต่อไป

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

1. การประชุมระดมความคิด

ผู้วิจัยได้ชี้แจงปัญหาที่พบในวงรอบที่ 1 ให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายทราบ โดยผ่านทางระบบออนไลน์ Google meets และเตรียมดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยปัญหาที่พบคือ มีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ จึงได้มีความเห็นร่วมกันว่าควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการอีกครั้ง โดยเน้นไปที่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

“...สาเหตุที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่เป็นที่น่าพอใจเพราะ ด้วยบุคลิกภาพของเราเป็นคน เงียบ ๆ จึงไม่รู้ว่าจะเริ่มอย่างไรดี จึงเลือกใช้สื่อที่ใช้ได้ง่ายสะดวกกับเรา จึงทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่บรรลุตามเป้าหมายเท่าที่ควร...”

(ผู้ร่วมวิจัย 16 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...อยากให้มีการแนะนำ หรือสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดความเข้าใจ ในรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เห็นภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ร่วมวิจัย 16 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการประชุมระดมความคิด พบว่า ผู้ร่วมวิจัยที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมีความเห็นว่า ควรพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้เชิญ ท่านศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิทยากรวิทยากรให้ความรู้แก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำลองสถานการณ์และสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังแนะนำ

การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ดังข้อมูลการสังเกตและการสัมภาษณ์ต่อไปนี้ ต่อไปนี้

“...วันนี้ได้รับการสาธิตและทดลองการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยท่านวิทยากรทำให้เข้าใจ
การวัดและประเมินผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
จะนำกลับไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกได้...”

(ผู้ร่วมวิจัย 18 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนที่ยังมีข้อบกพร่องในการเลือกใช้สื่อและการวัดการประเมินผลการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก ส่วนใหญ่จะเกิดมาจากความไม่เข้าใจหลักการ จึงเป็นปัญหาเวลาจัดกิจกรรมจริง
แต่ วันนี้ได้ให้ทดลองช่วยกันจัดกิจกรรม ประเมินจากการสังเกตการณ์จัดกิจกรรม
เห็นว้นำไปจัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้...”

(วิทยากร 18 พฤษภาคม 2565 : สัมภาษณ์)

‘ผู้ร่วมวิจัยมีความสนใจและพร้อมที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งวันนี้ได้รับ
คำแนะนำจากวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ก็สามารถทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความ มั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น’

(ผู้วิจัย 18 พฤษภาคม 2565 : สังเกต)

สรุปผล จากการดำเนินงานการจัดให้มีประชุมเชิงปฏิบัติการในวงรอบที่ 2 โดยเชิญ
วิทยากรให้ความรู้ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
อีกทั้งให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทดลอง ลงมือปฏิบัติจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ครูมีปัญหาด้านการใช้
และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและ ประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้
ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือ การวัดและประเมินผล
ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจ
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

3. การนิเทศติดตาม จากการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทำให้ผู้ร่วมวิจัยที่ขาดความมั่นใจในการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คณะนิเทศก์จึงได้ วางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยดำเนินการนิเทศออนไลน์ผ่าน

โปรแกรม Google meet จำนวน 2 ครั้ง ในช่วงวันที่ 22 พฤษภาคม 2563 และวันที่ 27

พฤษภาคม 2563 ซึ่งจะให้การนิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ทำให้ผู้ร่วมวิจัยจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ดังคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...หลังจากได้จัดกิจกรรมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แล้ว ได้รับการนิเทศ ก็ยิ่งสร้างความ

มั่นใจให้กับครูผู้สอนมากขึ้นทำให้ การจัดกิจกรรมของครูผู้สอนดูมีสีสัน

และมีกำลังใจในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้ดีขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 27 พฤษภาคม 2563 :

สัมภาษณ์) “...เมื่อได้รับการนิเทศ แล้วทำให้เราได้รับคำแนะนำ ได้ปรึกษาในข้อสงสัย ก็ทำให้เรา

มั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนและนักเรียนดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 27 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

‘หลังจากได้รับการนิเทศ ติดตามแล้ว พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ’

(ผู้วิจัย 27 พฤษภาคม 2563 : สังเกต)

ตาราง 24 ประเมินการจัดการเรียนรู้อิงรุกของผู้ร่วมวิจัยที่ ในวงรอบที่ 2

ผู้ร่วม วิจัย	ประเมินครั้งที่ 1 (175)	ประเมินครั้งที่ 2 (175)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	153	160	156.5	89.43	ดี
คนที่ 2	145	155	150	85.71	ดี
รวม	149	157.5	153.25	87.57	ดี

จากตาราง 24 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พบว่าการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 153.25 คิดเป็นร้อยละ 87.57 อยู่ในระดับคุณภาพ ดี เมื่อพิจารณารายบุคคลพบว่า จากการประเมินการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก 2 ครั้ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน

สรุปผลจากการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 2 ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศ ติดตามพบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

1.การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกอันสืบเนื่องมาจากผู้ร่วมวิจัยปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือ ยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้เชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำ ชี้แนะสาธิตและจำลองสถานการณ์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่ง เป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดี

2.การนิเทศ ติดตาม ผู้วิจัยได้ประสาน วิทยากร และหัวหน้าวิชาการ ของโรงเรียนหรือผู้ที่ ได้รับมอบหมายเป็นผู้ร่วมนิเทศ ติดตาม และทำการนิเทศ 2 ครั้ง พบว่าความสามารถในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจ มีการใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ ทั้งเทคนิค วิธีการหลากหลายมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความ น่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ สรุปผลการดำเนินในวงรอบที่ 1 โดยการใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มี ประโยชน์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีวิธีการที่หลากหลายและรูปแบบ ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ แต่มีปัญหาเรื่องของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ซึ่งพบว่าผู้ร่วมวิจัยยังปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการ วัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือก เครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จึงได้ประชุมร่วมกัน และมีความเห็นตรงกันว่า ควรจะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการและดำเนินการนิเทศ ติดตามในวงรอบที่ 2 ต่อไป ผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลอง สถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของวิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดีและ พบว่า ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความมีการใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ทั้งเทคนิค วิธีการหลากหลายมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความ น่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

จากการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำไปสู่ การร่างคู่มือการพัฒนา สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แล้วนำไปประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือ ดังนี้ 1.ยกร่างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ตามองค์ประกอบของคู่มือ ได้แก่ 1) ความ เป็นมาและความสำคัญ 2)วัตถุประสงค์ 3)วิธีดำเนินการ และ 4)การติดตามและประเมินผล ดังตารางที่ 25

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
<p>1.กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ</p> <p>1.การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อ</p> <p>4. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้</p>	4 ชั่วโมง	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	<p>1.คู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>2.แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อน-หลัง</p>	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
<p>2.กิจกรรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>ประกอบ 2 กิจกรรมย่อย คือ</p> <p>2.1 กิจกรรมฝึกหัดเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>2.2 กิจกรรมทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	2 ชั่วโมง	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	<p>1.แบบสังเกต</p> <p>2.แบบสัมภาษณ์</p>	เพื่อให้มีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
<p>3.กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	2 สัปดาห์	การนิเทศติดตาม	<p>1.แบบสังเกต</p> <p>2.แบบสัมภาษณ์</p> <p>3.แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>4.แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน</p>	เพื่อติดตามการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. การติดตามและการประเมินผล

จากการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจและการนิเทศ ติดตาม เพื่อตัดสินการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง

2. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

3. คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องได้รับการอบรมพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. ปฏิบัติตามคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. การตรวจสอบยืนยันคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2566 ณ ห้องประชุมหยาดผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 7 ท่าน ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ประเด็นการสนทนา	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1. ควรอธิบายถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ปรับให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. วัตถุประสงค์	มีความชัดเจน (คงไว้)	

ประเด็นการสนทนา	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
<p>3.วิธีดำเนินการ</p> <p>1) กิจกรรมให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>2)กิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>3) กิจกรรมการติดตามประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	<p>1.ควรมีการปรับระยะเวลาในการพัฒนาตามกลยุทธ์ให้เหมาะสม</p> <p>2..ควรปรับลักษณะกิจกรรมในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา</p> <p>3.ควรมีการปรับระยะเวลาในการนิเทศ ติดตามให้เห็นพัฒนาการอย่างยั่งยืนของครูผู้สอน</p>	<p>1.การปรับระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสม</p> <p>2..ปรับลักษณะกิจกรรมในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา</p> <p>3.ปรับระยะเวลาในการ นิเทศ ติดตามให้เห็นพัฒนาการอย่างยั่งยืนของครูผู้สอน</p>
4.การติดตามและประเมินผล	มีความชัดเจน (คงไว้)	

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขและได้ นำไปเสนอเพื่อ
การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่ม เดิม ปรากฏผลดังนี้
ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	(\bar{X})	S.D	แปลผล	(\bar{X})	S.D	แปลผล
1.ความเป็นมาและความสำคัญ	4.14	0.69	มาก	4.43	0.53	มาก
2.วัตถุประสงค์	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	(\bar{X})	S.D	แปลผล	(\bar{X})	S.D	แปลผล
3.วิธีดำเนินการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
1) กิจกรรมให้ความรู้แก่ กลุ่มเป้าหมาย	4.52	0.28	มากที่สุด	4.44	0.49	มาก
2) กิจกรรมเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกและการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.37	0.51	มาก	4.63	0.64	มากที่สุด
3) กิจกรรมการติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	4.53	0.24	มากที่สุด	4.32	0.48	มากที่สุด
4.การติดตามและประเมินผล	3.71	0.49	มาก	4.14	0.38	มาก
โดยรวม	4.32	0.52	มาก	4.43	0.49	มาก

จากตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.32) และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.43)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 และ
3. เพื่อพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อ พิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับรองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การออกแบบการ เรียนรู้ และต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

2.การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการวางแผน (Planning) การ ปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflecting) ได้วงรอบ 2 วงรอบ สรุปผลได้ ดังนี้

1) ผลการการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัย อีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อ การเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่ สอดคล้องกับเนื้อหาสารการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

2) ผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของวิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วม วิจัยเป็นอย่างดีและ พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุ เป้าหมาย จากผลการดำเนินงานทั้ง 2 วงรอบทำให้ครูผู้ร่วมวิจัยได้มีความรู้ ความเข้าใจในการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ให้พัฒนาต่อไป

3.การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2)วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของ คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.32) และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.43)

อภิปรายผล

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อ พิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่เดิมแล้ว ดังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ กล่าวถึงความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ว่าเป็น การจัดการเรียน การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้าง ความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและ ประเมินผล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ยังขาดความเข้าใจ ใน หลักการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความเคยชินกับการทดสอบแบบ ตัวเลือก ซึ่งส่งผลทำให้การวัดและ ประเมินผลยังขาดประสิทธิภาพ และสภาพที่พึงประสงค์ ของ สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูล จากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแนวนโยบายของเขตพื้นที่ ตามแนวคิด No Child left Behind (NCLB) ที่มีความต้องการให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการ ฟังตนเองและปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี และต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันมีสื่อออนไลน์ที่ทั้งครูและผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สอดคล้องกับ ทักษิณ เกษตัน (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับคสมกรีข ภูคกงิ่ง (2560) ได้ศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Kemmis และ McTaggart จึงได้ขั้นตอนของการวิจัย คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflecting) และจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีพัฒนาสมรรถนะ ได้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม และ ได้วงรอบ 2 วงรอบสรุปผลได้ ดังนี้

1).ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่าการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบ แต่ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อ การเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับ เนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผล ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ การเรียนรู้ จึงทำให้ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ การวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปรับปรุง ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ผู้วิจัยได้ใช้กลยุทธ์ การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อีกทั้งจากการใช้กลยุทธ์ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 13 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกและจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และ แนะนำชี้แนะ เกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีการสังเกต

สัมภาษณ์และยังมีการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุม เชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลจากเครื่องมือทำให้ทราบถึง ความสามารถในการเขียนแผนการ เรียนรู้เชิงรุกจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ (2556 : 40) ได้ กล่าวว่า การประชุม เชิงปฏิบัติการเป็นวิธีสมาชิกในห้องประชุมต้องร่วมกันศึกษา ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามหัวข้อประชุมในครั้งนั้น หัวใจสำคัญ ของการประชุม ในรูปแบบนี้ คือ เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง เช่น ประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบทดสอบแก่บุคคลากร เป็นต้น ประกอบกับจากการใช้กลยุทธ์การ นิเทศ ติดตาม โดยผู้วิจัยได้ประสานหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนของผู้ร่วมวิจัยหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมาย มาร่วมเป็นผู้ร่วมนิเทศในครั้งนี้ และได้วางการนิเทศ ทำให้เกิดการพัฒนากิจการ การจัดการ เรียนรู้ รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการรับการนิเทศของผู้ร่วมวิจัย ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิง รุกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ดังที่ แสน สมนึก (2541 : 14) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน ไว้ว่า การนิเทศ ภายใน มีความสำคัญ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติการ นิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาให้สามารถนำหลักการ แนวคิดและกระบวนการนิเทศมาใช้ ดำเนินการบริหารโรงเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการของโรงเรียนแล้วนำมา ดำเนินการวางแผนการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้ถูกต้อง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ เรียนการสอนได้ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ รวมทั้งให้ร่วมมือแก่ ครูผู้สอนในการพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้ได้ มาตรฐานที่กำหนดไว้ และเพื่อปรับปรุงและ พัฒนากิจการการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน โดยใช้เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนและ แก้ไขปัญหาร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามยังมีครูผู้ร่วมวิจัย 2 คนที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความเคยชิน และความนิยมในการเลือกใช้สื่อ การเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผล จึงทำให้บางครั้งไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งการใช้สื่อ การเรียนรู้ และการ วัดและประเมินผลเป็นสิ่งที่สำคัญใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังที่ ญัฐกร สงคราม (2554 : 25) ได้ให้ความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ไว้ว่า สื่อการเรียน การสอน นับเป็น องค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอนก็คือ ตัวกลางหรือช่องทาง ที่ใช้ในการนำเรื่องราวข้อมูลข่าวสารจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อทำให้ การ เรียนรู้หรือการเรียนการสอนบรรลุผล และดังที่พิสนุ พองศรี (2550 : 14) ได้เสนอความสำคัญ ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกลวิธีการตรวจสอบสภาพผู้เรียนตามคุณสมบัติ หรือ คุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นจุดประสงค์การสอน หรือจุดประสงค์ การเรียนรู้ แล้วแต่จะกำหนดเรียก นอกจากนี้ ยังช่วยตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

สภาพการ จัดการเรียนการสอน ยิ่งไปกว่านั้นยัง ช่วยบ่งบอกความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ ของหลักสูตรที่ได้ ดำเนินการอีกด้วย สอดคล้องกับอภิธรรม์ ภาชนะวรรณ (2558) ได้ศึกษา การ พัฒนาครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียน โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนา3อย่าง คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและการศึกษา คูงานตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น 5 ขั้นตอน ซึ่งมีผลของวงรอบที่ 1: ครูที่เข้า ร่วมโครงการพัฒน์ นามีความรู้ความเข้าใจและความสามารถด้าน การทำวิจัยก่อนเข้าร่วมโครงการ อยู่ใน ระดับน้อยทุกขั้นตอน และหลังเข้าร่วมโครงการมีอยู่ใน ระดับมาก และพบว่า ครูมีความสนใจและ ตั้งใจปฏิบัติในทุกกิจกรรม ครูมีความรู้ความเข้าใจและ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น แต่ครูยังขาดความมั่นใจ ในการเขียนรายงาน ผลการวิจัย จึงได้ทำการอบรมเพิ่ม

2) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ วิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ ร่วม วิจัยเป็นอย่างดีและสามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัด และประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ บรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรายองค์ประกอบพบว่า ครูผู้ ร่วมวิจัยสามารถ พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย ทุก องค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้ร่วมวิจัยได้รับการแนะนำเพิ่มเติมจนสามารถจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้ จากวิทยากรและการ นิเทศ ติดตาม ดังที่กรรองทอง จิตรเดชากุล (2550 : 63) ได้ให้ ความสำคัญของการนิเทศติดตามไว้ว่า การนิเทศติดตาม ไว้ว่า การนิเทศติดตามโรงเรียนจะช่วย ทำให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือกันวางแผนพัฒน์ นาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง จากผลการดำเนินงานทั้ง 2 วงรอบทำให้ครูผู้ร่วมวิจัยได้มี ความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น จน สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้พัฒนา ต่อไป สอดคล้องกับดารา ดาวดิงส์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้าง นิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา อำเภอหนองกุงศรี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ภายในผลการ พัฒนาศักยภาพในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโน วิทยา โดยการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการให้ความรู้สร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเสริมสร้าง

นิสัยรักการอ่านของนักเรียน การนิเทศภายในตามกิจกรรมการนิเทศ เพื่อให้การจัดกิจกรรม การเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของ นักเรียนมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น การประเมินผล การพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรัก การอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ ส่งเสริม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านอู่แม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่ง ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์การระดมความคิด การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศกำกับติดตาม ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ความ เข้าใจ และสามารถ ดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมี คุณภาพ นักเรียน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

3.การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและ ความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมิน ความเหมาะสมของ คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.32) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษา การพัฒนาคู่มือจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา อีกทั้งยังได้ดำเนินการพัฒนาตาม กระบวนการของวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงทำให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้น และการแก้ไขปัญหา และความเป็นไป ได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับ มาก (\bar{X} = 4.43) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการ ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการและยังมีผลของ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทำให้มีความ เป็นไปได้ในระดับ มาก สอดคล้องกับ มะลิวัน สมศร (2558) ได้ศึกษาการสร้างคู่มือพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้การสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการของคู่มือพัฒนา การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโปรแกรม โดย กระบวนการของคู่มือพัฒนา พบว่า คู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่ สร้างขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

4.1.1 ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป้าหมายสำคัญอยู่ที่ ความเอาใจจริงเอาใจของครู มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความน่าสนใจ ส่งผลให้เกิดผลที่ดี ต่อผู้เรียน

4.1.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอน ต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อจะได้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียน

4.1.3 ควรมีการร่วมมือกับจากผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ใกล้กับสถานศึกษา เพื่อให้เป็นการเรียนรู้ที่หลากหลาย และยังอนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ อีกทั้งยังเป็นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

4.1.4 ควรมีการเปิดสอนในรายวิชาที่ผู้เรียนสนใจและอยากจะศึกษา เพื่อเป็นทักษะที่ผู้เรียนสนใจและพัฒนาอาชีพในอนาคต

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นลักษณะของการส่งผลทางตรงและทางอ้อม

4.2.2 ควรมีการวิจัยติดตามการนำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

4.2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ควรใช้อย่างน้อย 1 ปีการศึกษา เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษา ในการเพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ สุภากุล. (2557). การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning เพื่อให้ผู้เรียนรู้
จริง. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: อักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ. กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร. (2551). วิจัยเพื่อพัฒนา.
กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ. (2557). การบริหารวิชาการและนวัตกรรม
การจัดการการเรียนรู้ (2, Ed.). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา
โสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2555). สื่อการสอนและฝึกอบรมจากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.
- เขมชาติ นานานนท์. (2548). การพัฒนาบุคลากร. ร้อยเอ็ด: มีโอเดีย.
- คมกริช ภูงค์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. มหาสารคาม.
- คีรีบุณ จงวุฒิเวศย์. (2545). การเขียนคู่มือ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัส เขียวเขว่า. (2548). ประชุมเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
วี.พี.รินทร์.
- จินตนา ท่วมกลาง. (2555). การพัฒนาสื่อ / นวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
สถาพร บุคส์.
- จินตนา สุขสมแดน. (2554). การพัฒนาคู่มือ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อักษรเจริญทัศน์.
- จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัย สวนดุสิต.

- ชนกพร จุฑาสงษ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2555). การเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม.
- ชาติรี เกิดธรรม. (2553). เทคนิคการสอนแบบโครงงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาลี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โสภณการพิมพ์.
- ชุตินา วรพันธ์. (2557). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (4, Ed.). กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์. (2561). คู่มือการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้อัจฉริยะ COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร:
เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐพงษ์ สุกุลเสียว. (2552). ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมกับการเมืองไทย
หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ถึงการรัฐประหาร พ.ศ.2500. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐกร สงคราม. (2554). การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดอกรัก แสนผล. (2559). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการชั้นเรียน
สำหรับ สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดารา ดาวดิ่งส์. (2557). การพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน
โรงเรียนหนองโนวิทยา อำเภอหนองกุงศรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดิเรก พรสีมา. (2559, November 3). ครูไทย 4.0. มติชน, p. 2.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2560). ครูในยุคเทคโนโลยี. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษาศสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ.
กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- ทมนี สุขใส. (2560). การประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบกระตือรือร้นสำหรับนักศึกษา
ระดับมหาบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยเอกชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทวีศักดิ์ จินदानุรักษ์. (2560). ครูและนักเรียนยุค 4.0. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ สำนักวงศ์. (2558). การพัฒนาครูด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนน้ำพองพัฒนศึกษา รัชมังคลาภิเษก อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.
วิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย.
- ทักษิณ เกษตัน. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิวดี มณีโชติ. (2550). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพมหานคร: ชารอักษร
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning (2nd ed.).
กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2553). Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (7th ed.). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญหนุน ชาเสน. (2558). การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประชา ดันเสนีย์. (n.d.). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรัฐ กิจอุตสาหกรรม
ที่เป็นเลิศ. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 98, 31–38.
- ประทุม อังกูรโรหิต. (2543). ปรัชญาปฏิบัตินิยม : รากฐานปรัชญาการศึกษาในสังคม
ประชาธิปไตย (3rd ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประภา ศิริสุรพันธ์. (2550). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้าน
การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาค ตะวันออก.
มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปราณี โพธิสุข. (2550). แนวทางการใช้สารสนเทศกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพสำหรับการวิจัยใน
สถานศึกษาและ ชุมชน, ในเทคนิคการทำวิจัยในสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ ส่งเสริม. (2557). การพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนบ้านอู่แม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิจิตรา ธงพานิช. (2560). การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน. นครปฐม: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียน.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเศษ ปันรัตน์. (2556). หลักและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสนุ พองศรี. (2550). การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
พรอพ เพอร์ตีพรีน.
- พิสิษฐ์ แก้ววรรณะ. (2558). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้
เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เพ็ญพิชญา ภาไฉโงง. (2554). การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ สถานศึกษา
แล ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลลพบุรีและสระบุรี. วารสารวิจัย
เพื่อพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 1(กรกฎาคม-ธันวาคม).
- ไพโรจน์ ติรณธนากุล. (2546). การออกแบบและการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์การสอนสำหรับ
e-Learning. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ไพศาล เครือแสง. (2556). เทคนิคการสอนเชิงรุก. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

- ไพศาล น้อยสุวรรณ. (2553). การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
 ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนพมนตรี สกลศิลป์ศิริ. (2558). การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัย
 เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบ
 การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:
 เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- มะลิวัน สมศรี. (2558). การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู. มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2545). การจัดทำคู่มือ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2537). การประชุมเชิงปฏิบัติการ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รพีพรรณ เทียมเดช. (2557). การจัดการเรียนรู้. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
 นเรศวร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค
 พับลิเคชันส์.
- รุ่งกานต์ มณีฉาย. (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต2. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ. (n.d.). คู่มือการตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการ. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักงานกรมควบคุมโรค. วรณี แกมเกต. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์
 (2nd ed.). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรภรณ์ ศรีวิโรจน์. (2559). หลักการจัดการเรียนรู้. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วาสนา แก้วหล้า. (2559). การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิบูลย์ โตวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์. (2559). ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช! กรุงเทพมหานคร:
 ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- วิไลวรรณ ทองเจริญ. (2558). การวัดและประเมินผลในหน่วยงานพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:
 เอ็นพี เพรส.

- วิวรรณ์ จันทร์เทพย์. (2551). สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. ปทุมธานี: สกายบุ๊ก.
- ศักดิ์ ไชกิจิณญ์. (2548). Active Learning สอนอย่างไร. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (2nd ed.).
กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ศุภศิลป์ ดีรักษา. (25AD). ผลของโปรแกรมดูแลสุขภาพช่องปากด้วยการเรียนรู้เชิงกระบวนการ
สนทนากลุ่มต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองทางทันตสุขภาพของผู้ป่วยเบาหวาน
ในเขตพื้นที่ให้บริการ สุขศาลาเทศบาลตำบลท่าคันโท อำเภอท่าคันโท จังหวัด
กาฬสินธุ์. วารสารทันตภิ บาล, 2(กรกฎาคม-ธันวาคม 2557), 45-58.
- สถาบันวิจัย องค์ความรู้สำนักงานโรคอุบัติใหม่. (2557). คู่มือการประชุม. กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงสาธารณสุข. สมจิต จันทร์ฉาย. (2557). การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครปฐม.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2554). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมนึก ปฏิพานนท์. (2550). วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัย รังสิต. สมนึก ภัททิยธนี. (2544). การวัดผลการศึกษา. กาฬสินธุ์:
ประสานการพิมพ์.
- สรรรณ จินตภวัต. (2556). การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
อุดมศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (2561). รายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2565. อัดสำเนา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือ การขอเลื่อนวิทยฐานะตาม
คำสั่ง ว.21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). การบริหารโรงเรียนเอกชน.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). สมรรถนะของข้าราชการ.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา (2nd ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานพัฒนาบุคคลและถ่ายทอดเทคโนโลยีสหกรณ์. (2560). การพัฒนาบุคลากร.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาบุคคลและถ่ายทอดเทคโนโลยีสหกรณ์.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). คู่มือการพัฒนา
ขีดความสามารถของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ
พัฒนาเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์. (2549). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกัลยา สารศาสตร์ปัญญา. (2552). การประชุม. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนางศ์. (2555). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุเทพ ชิตยวงษ์. (2562). รายงานนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2550). หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนา
การศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพิช ชัยมงคล. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูผู้สอน
ระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2553). การเขียนผลงานวิชาการและบทความ. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). ข้าแหละสมรรถนะเพื่อพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุรพล พุฒคำ. (2544). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏ
เทพสตรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- แสน สมนึก. (2541). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไสว พักขาว. (2544). หลักการสอนสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: เอ็มพันธ์.
- หวน พินธุพันธ์. (2551). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อนรรจน์ อนันทนาธร. (2559). หลักการบริหารบ้านเมือง. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิวัฒน์ สิริรัตนจิตต์. (2560). การจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิธรรม ภาชนะวรรณ. (n.d.). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมลวรรณ วีระธรรมโมและคณะ. (2559). สอนอย่างไรให้นักศึกษามีความสนใจในการเรียนรู้ : การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก(Active learning) เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรยา พูลทรัพย์. (2559). การเขียนคู่มือ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อาณัติ รัตนธิรกุล. (2553). สร้างระบบ e-Learning ด้วย Moodle ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: ยูเคชั่น.
- การศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- Anne Pyburn Craig. (2018). Definition of Educational Administration. New York: John Wiley Hesler.
- Ansari Ahmar. (2017). Development of teaching material using an Android. Global Journal of Engineering Education (GJEE), 19(1), 72–76.
- Atkinson, D. (1993). Teaching monolingual classes. Limerick: University of Limerick.
- Berk, L. (1999). Infants, children, and adolescents (3rd Edition).
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. ERIC Clearinghouse on Higher Education. Washington: George Washington University.
- Browning and Cockin. (1999). How people learn. Washington: THE NATIONAL ACADEMIES PRESS.
- Diaz Martinez. (2561). Learning Fortran with active learning and Flipped Classroom at undergraduate program. Reunión Anual 2019 de La AAPT-MX, 2.
- Gatot Hari Priowirjanto. (2561). Southeast Asian Ministers of Education Secretariat. Kertosono: SEAMEO.
- Geven K Attard. (2012). Time for Student-Centred Learning. Scotland: L. Wilson.
- Gordon Dryden & Jeanette Vos. (2005). The new learning revolution. London: Visions of Education S.

Hammond and Baratz Snowden. (2548). *A Good Teacher in Every Classroom*. New York: The National Education.

Harris. (1985). *Self-monitoring*. ITHAKA: JSTOR.

J. Romiszowski. (1999). *Basic theory of teaching materials selection*. London: Nichols Publishing.

Jack Welch. (2001). *WINNING*. New York: Wiley.

James Matthew Alston. (2018). *Top 10 Best Economics*. New York: Wiley.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ
การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

คำชี้แจง ให้ -1 เมื่อเห็นว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้ ให้ 0
 เมื่อเห็นว่าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้หรือไม่ ให้ 1
 เมื่อเห็นว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เพศ

- ชาย หญิง

ปฏิบัติหน้าที่

- ครูผู้สอน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 รองผู้อำนวยการบริหารวิชาการ ผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยฐานะ

- ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ 1 ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นิยามศัพท์เฉพาะสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อความ	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
1) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการศึกษา ทำ ความเข้าใจในหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดการ เรียนรู้การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียน ตามบริบทการเรียนรู้ กำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ	1.การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้				
	2.วิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการ เรียนรู้				
	3.กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้				
	4.กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน				
	5.กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์				

นิยามศัพท์เฉพาะสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การกำหนดเทคนิคการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม การสร้าง	6.กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม				
	7.เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา				
เครื่องมือการวัดและแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในอนาคต	8.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับ เนื้อหาสาระ				
	9.กำหนดการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้				
	10.สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการ เรียนรู้				
	11.ประเมินผลการจัดการเรียนรู้				
	12.การปรับปรุงการเรียนการสอน				
2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม ที่เน้นความต้องการหรือความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมบทบาทผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ผล	1.การศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด				
	2.ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง				
	3.ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน				
	4.การใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้				
	5.มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง				
	6.เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล				
	7.พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน				

นิยามศัพท์เฉพาะสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
พัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง ต่อไป	8.มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง				
	9.วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการ ปรับปรุง				
3)การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาและ วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะและธรรมชาติของ ผู้เรียน ที่ส่งผลต่อการคิดและ สร้างสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง คุณภาพทั้งเวลาและ งบประมาณ การ เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ขนาดของผู้เรียน ความน่าสนใจ ความยากง่าย สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ตลอดทั้ง การเก็บรักษา และ บำรุงรักษาที่สะดวกต่อการใช้ งาน นำผลการประเมิน ประสิทธิภาพสื่อการเรียนการสอน มาปรับปรุงกระบวนการ จัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป	1.การศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้				
	2.วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติ ของผู้เรียน				
	3.คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณ และเวลาให้เหมาะสม				
	4.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้				
	5.เลือกสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะของ เนื้อหาของบทเรียน				
	6.คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณ และ เวลาให้เหมาะสม				
	7.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ จำนวนของผู้เรียน				
	8.เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน				
	9.เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ และดึงดูดความสนใจ				
	10.เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก				
	11.นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไข				
4)การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ	1.การกำหนดจุดประสงค์และขอบเขต ของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน				

นียมศัพท์เฉพาะสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอแนะ
ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกำหนดจุดประสงค์ ขอบเขต คุณลักษณะ และ วิธีการ ที่ต้องการวัดตาม	2.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้				
	3.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน				
จุดประสงค์ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะ คุณลักษณะที่ ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ใน แผนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง เครื่องมือวัด และเกณฑ์ในการ ประเมินผลที่เหมาะสมอย่าง หลากหลาย การวิเคราะห์ผล การวัด และประเมินผลเพื่อนำไป ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนต่อไป	4.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
	5.กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด				
	6.สร้างเครื่องมือวัด				
	7.ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด				
	8.ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด				
	9.แปลความหมายผลการวัดและนำผล การวัดไปใช้				
	10.กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้ สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้				
	11.กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลจากการวัด				
	12.รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง				
	13.ประมวลและผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ของทุกรายการที่วัดได้				
	14.วินิจฉัยชี้บ่งและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์				
	15.ประเมินการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้				
	16.ปรับปรุงพัฒนาการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้				

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ปฏิบัติหน้าที่

- ครูผู้สอน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 รองผู้อำนวยการบริหารวิชาการ ผู้อำนวยการโรงเรียน

วิทยฐานะ

- ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ 1 ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ รองผู้อำนวยการชำนาญการ
 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่อง เดียว

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- ให้คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ มากที่สุด
ให้คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ มาก
ให้คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ ปานกลาง
ให้คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ น้อย
ให้คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

แบบสังเกต การให้ความรู้แก่ผู้ร่วมศึกษา โดยการประชุมปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จุดประสงค์ : เพื่อสังเกตบรรยากาศการจัดกิจกรรมของการประชุมปฏิบัติการ

วันที่.....

สถานที่.....เวลา.....

การสังเกตครั้งที่.....

รายการสังเกต

1. ความพร้อมและบรรยากาศของการประชุม

.....

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมประชุม.

.....

3. การแสดงความคิดเห็น การสะท้อนความคิด

.....

4. การนำผลการประชุมไปปฏิบัติ

.....

การสรุปผลการประชุม

.....

.....

ความคิดเห็นของผู้สังเกต

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้สังเกต

(.....)

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผู้รับการสัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี

สถานที่สังเกต.....

ระยะเวลาที่สัมภาษณ์.....

รายการสัมภาษณ์

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.1 การออกแบบการเรียนรู้

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

1.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

1.3 การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

1.4 การวัดและประเมินผล

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

(ลงชื่อ).....ผู้สัมภาษณ์

(.....)

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วัน เดือน ปี

หน่วยการเรียนรู้ที่ประเมิน.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้นที่สอน.....

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
ส่วนหัวของแผนการจัดการเรียนรู้						
1	มีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ และระดับชั้นที่จัดการเรียนรู้ ที่ชัดเจน					
มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด						
1	มีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2550 ฉบับปรับปรุง 2560					
2	มีการกำหนดตัวชี้วัด สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2550 ฉบับปรับปรุง 2560					
สาระสำคัญ						
1	มีการกำหนดสาระสำคัญของการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
จุดประสงค์การเรียนรู้						
1	มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านความรู้(K)					
2	มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านทักษะกระบวนการ(P)					
3	มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านทัศนคติ(A)					
สมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์						
1	มีการกำหนดสมรรถนะที่สำคัญที่นักเรียนจะได้เรียนรู้ มีความเหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
2	มีการกำหนดตัวชี้วัด สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2550 ฉบับปรับปรุง 2560					
สาระการเรียนรู้/ความคิดรวบยอด						
1	มีการกำหนดสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
กิจกรรมการเรียนรู้						
1	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา สาระ					
2	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับระดับชั้นของ ผู้เรียน					
3	กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาการสอน					
4	มีกิจกรรมที่บ่งบอกถึงขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการสอน และขั้นสรุปการเรียนรู้					
5	กิจกรรมมีความหลากหลายและสามารถปฏิบัติได้จริง					

ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
12	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง					
13	เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล					
14	พัฒนาเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน					
15	มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้						
16	ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
17	วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน					
18	คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม					
19	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
20	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน					
21	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน					
22	เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน					
23	เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ					
24	เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก					
การวัดและประเมินผล						
25						
26	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
27	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
28	กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด					
29	ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด					
30	ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด					

ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
31	แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้					
32	กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
33	กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด					
34	รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง					
35	วินิจฉัยข้อบกพร่องและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้					

ข้อเสนอแนะ

การออกแบบการเรียนรู้

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามโดยข้อความแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ มาก

ระดับ 3 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใดกรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะ
และความคิดเห็นเพิ่มเติม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.ความเป็นมาและความสำคัญ										
2.วัตถุประสงค์										
3.วิธีดำเนินการ										
1) กลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ										
1.1) กิจกรรมให้ความรู้แก่ กลุ่มเป้าหมาย										
1.2) กิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
2) กลยุทธ์นิเทศ ติดตาม										
2.1) กิจกรรมประเมินแผนการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
2.2) กิจกรรมการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.การติดตามและประเมินผล										
4.1) การทดสอบก่อนและหลังการประชุม										
4.2) การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้										
4.3) การประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	อำนาจ จำแนก	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา
1	มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้	0.509	0.963
2	มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้	0.718	0.962
3	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	0.771	0.962
4	กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0.482	0.963
5	กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	0.552	0.963
6	เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา	0.586	0.963
7	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	0.509	0.963
8	กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.482	0.963
9	มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล	0.552	0.963
10	มีการประเมินการจัดการเรียนรู้	0.586	0.963
11	การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.383	0.964
12	ศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน	0.855	0.962
13	ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	0.777	0.962
14	ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้	0.509	0.963
15	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.718	0.962
16	เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล	0.771	0.962
17	พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน	0.482	0.963
18	มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	0.552	0.963
19	วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง	0.586	0.963
20	ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	0.727	0.962
21	วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน	0.539	0.963

22	คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม	0.509	0.963
23	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	0.718	0.962
24	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน	0.771	0.962
25	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน	0.482	0.963
26	เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน	0.771	0.962
27	เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	0.482	0.963
28	เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก๋บรรักษา	0.552	0.963
29	นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไข	0.586	0.963
30	กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดการเรียนรู้	0.383	0.964
31	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์	0.855	0.962
32	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0.777	0.962
33	กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	0.509	0.963
34	สร้างเครื่องมือวัด	0.718	0.962
36	ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด	0.482	0.963
37	แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้	0.552	0.963
38	กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้อง	0.518	0.963
39	กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด	0.702	0.962
40	รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง	0.463	0.963
41	วินิจฉัยชี้บ่งและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้	0.463	0.963
42	ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.604	0.963
43	ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.771	0.962
	เฉลี่ยรวม	0.607	0.964