

งานวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

นางจรูญ จารุสาร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รองศาสตราจารย์ ดร.ชนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าที่ร้อยตรี สรยุทธ สืบแสงอินทร์ อดีตผู้อำนวยการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร” จังหวัดนครนายก และ ดร.จิณณาวัฒน์ โคมบัว อดีตผู้อำนวยการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอุทัยวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ หัวหน้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน รองศาสตราจารย์ ดร.สจิวรรณ ทรรพวุธ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา นายสมยศ สุวรรณธีระกิจ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสุนารีวิทยา 2 จังหวัดนครราชสีมา และ นายวีรยุทธ ชาน้อย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาบิดา มารดา รวมทั้งบูรพคุณจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

นางจรรณู จารุสาร

ผู้วิจัย

| | | |
|---------------------|---|--|
| ชื่องานวิจัย | : | รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม |
| ชื่อผู้วิจัย | : | นางจรรยา จารุสาร |
| ปีที่ดำเนินการวิจัย | : | ปีการศึกษา 2563 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 3) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในระยะนี้ ประกอบด้วย คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 198 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน และกลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 219 คน และระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างครู 16 คน และกลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 219 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบบันทึกการประชุม แบบประเมินสมรรถนะ (ก่อน-หลัง) แบบประเมินทักษะการคิด และแบบประเมินความพึงพอใจ โดยมีผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกฉบับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.91, 0.95, 0.94, 0.76 และ 0.95

ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PIN_{Modified}$) สถิติค่า t และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในส่วนของสมรรถนะที่มีค่าลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี องค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ โดยประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างกันแต่ละสมรรถนะ คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษา ที่มุ่งพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะ 4 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 5) กลไกการสนับสนุน คือ การสนับสนุนขององค์กร การพัฒนาตนเอง และการติดตามและประเมินผล 6) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ 7) ประโยชน์ที่ได้รับ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.16$) และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$) 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พบว่า ผู้เข้ารับการทดลองมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ส่วนผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$) และผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมเรียนรู้ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดหลังเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าก่อนการเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และ 4) ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พบว่า ครูมีความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

(M = 4.53) และความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามตาม
ความคิดเห็นของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.45)

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------------|
| บทคัดย่อ..... | ก |
| สารบัญ..... | ง |
| สารบัญแผนภาพ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 7 |
| 3. ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| 4. นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 11 |
| 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย..... | 14 |
| 6. กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 14 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 16 |
| 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ..... | 16 |
| 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู..... | 34 |
| 3. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู..... | 43 |
| 4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก..... | 54 |
| 5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21..... | 91 |
| 6. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 106 |
| 7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 108 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 126 |
| 1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 126 |
| 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 127 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------------|
| 3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 130 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 133 |
| 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 151 |
| 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 153 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 156 |
| 1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 156 |
| 2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 185 |
| 3. ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 225 |
| 4. ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 259 |
| บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย..... | 270 |
| 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล..... | 270 |
| 2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 272 |
| 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 274 |
| 4. การหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 275 |
| 5. การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 276 |
| 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 276 |
| 7. สรุปผลการวิจัย..... | 277 |
| 8. การอภิปรายผลการวิจัย..... | 299 |
| 9. ข้อเสนอแนะ..... | 312 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บรรณานุกรม..... | 314 |
| ภาคผนวก..... | 329 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้..... | 330 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย..... | 332 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 334 |
| ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 388 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 464 |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่ | หน้า | |
|-----------|---|-----|
| 1.1 | กรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 15 |
| 2.1 | รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/Contingency Model)..... | 21 |
| 2.2 | แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์..... | 29 |
| 2.3 | การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล..... | 30 |
| 2.4 | การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)..... | 74 |
| 4.1 | รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 186 |
| 4.2 | แผนภาพแสดงรายละเอียด 8's Competencies..... | 187 |
| 4.3 | แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 190 |
| 4.4 | แสดงกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 193 |
| 4.5 | แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 194 |
| 4.6 | รูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละสมรรถนะ..... | 202 |
| 4.7 | แผนภาพแสดงรายละเอียด 8's Competencies..... | 203 |
| 4.8 | แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 210 |
| 4.9 | แสดงกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 213 |
| 4.10 | แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 219 |
| 5.1 | แผนภาพแสดงรูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละสมรรถนะ..... | 285 |
| 5.2 | แผนภาพแสดงรายละเอียด 8's Competencies..... | 285 |

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

| แผนภาพที่ | | หน้า |
|-----------|---|------|
| 5.3 | แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 286 |
| 5.4 | แสดงกลไกในการสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู..... | 289 |
| 5.5 | แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 293 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 1.1 | แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่ใช้ในการวิจัย..... | 9 |
| 2.1 | การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย..... | 40 |
| 2.2 | การสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู..... | 100 |
| 3.1 | แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่ใช้ในการวิจัย..... | 129 |
| 3.2 | แสดงรายการข้อคำถามแบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.. | 140 |
| 4.1 | แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 157 |
| 4.2 | สภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวัง และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พิจารณาตามสมรรถนะ..... | 158 |
| 4.3 | สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวัง และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของรูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 160 |
| 4.4 | สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันของครู สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำแนกตามสมรรถนะ..... | 161 |
| 4.5 | ลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พิจารณาจากองค์ประกอบสมรรถนะ 8 สมรรถนะ..... | 166 |
| 4.6 | ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อรับรองรูปแบบ..... | 197 |
| 4.7 | ผลการประเมินสมรรถนะครูก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 226 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 4.8 ผลการประเมินสมรรถนะครูหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 235 |
| 4.9 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ..... | 241 |
| 4.10 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ จำแนกตามสมรรถนะ..... | 242 |
| 4.11 ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเข้าร่วม การพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จากการร่วมประชุมครูกลุ่มตัวอย่าง..... | 245 |
| 4.12 ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเข้าร่วม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 246 |
| 4.13 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาพรวม..... | 247 |
| 4.14 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ..... | 248 |
| 4.15 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง..... | 250 |
| 4.16 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล..... | 252 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 4.17 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้..... | 253 |
| 4.18 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี..... | 254 |
| 4.19 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้..... | 256 |
| 4.20 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก..... | 257 |
| 4.21 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี..... | 258 |
| 4.22 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่ม ตัวอย่างภาพรวม..... | 260 |
| 4.23 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่ม ตัวอย่างด้านเนื้อหาของรูปแบบ..... | 261 |
| 4.24 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่ม ตัวอย่างด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก..... | 262 |
| 4.25 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่ม ตัวอย่างด้านการบริหารจัดการ..... | 263 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 4.26 | ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ..... | 264 |
| 4.27 | ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบ..... | 265 |
| 4.28 | แสดงข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 266 |
| 4.29 | ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม..... | 267 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้าน ธรรมชาติและวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมี การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โลก คือ ต้องมีการพัฒนาทางการศึกษา การที่ทุกคนมีทักษะที่ จำเป็นในการอยู่ร่วมกันในสังคมโลกได้นั้น ต้องได้รับการฝึกฝนเริ่มตั้งแต่เกิดในการปรับตัวให้เข้า กับสภาพแวดล้อม เมื่อเจริญเติบโตขึ้นก็จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมรอบด้าน การศึกษาเป็นกลไกที่ใช้ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของมนุษย์ทุกยุคทุกสมัย เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งนี้รูปแบบการเรียนรู้และ การแสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษารูปแบบเดิม ที่เน้นครูเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้แก่นักเรียนฝ่ายเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น (ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี, 2563: 232)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 5) อีกทั้งแนวคิดของสังคมฐานความรู้ยังสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่ง เรียนรู้ยุคใหม่และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแบบใหม่ (ณัฐธิดา ภูจิ๊บ, 2559: 1) ซึ่งปัจจัย เหล่านี้โดยเฉพาะการพัฒนาการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ จะนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการจัดการความรู้ในองค์กรที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนและคุณภาพของสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีคุณภาพย่อมผลิตแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ออกสู่สังคม และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ในมาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถ

ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 4) ดังนั้นการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ ขับเคลื่อนเข้าสู่บทบัญญัติดังกล่าว ทำให้การพัฒนา รูปแบบ จัดระบบสมรรถนะ และปรับปรุงแนวทางการพัฒนาครู เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา (ณัฐธิดา ภู่อัจฉริยะ, 2559: 1)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 2) และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มีหลักการที่สำคัญ กล่าวคือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบ ต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 4) ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กำหนดวิสัยทัศน์คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีพันธกิจที่สำคัญคือ (1) พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึง โอกาส ในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่นักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาที่ สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (2) พัฒนาคุณภาพของคนไทย ให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (3) สร้างความมั่นคงแก่ประเทศไทย โดยสร้าง สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่คนไทยทุกคนอยู่ร่วมกันอย่าง ปลอดภัย สงบสุข และพอเพียง และ (4) พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของ

ประเทศไทยเพื่อการก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นใหม่ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน (Productivity) ให้มีทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุทธศาสตร์และสังคม 4.0 และเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตกำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ-ฐ)

จากการปฏิรูปการเรียนการสอนในยุคประเทศไทย 4.0 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีการปรับลดระยะเวลาเรียนของภาควิชาการหรือภาคทฤษฎีลดลง แต่ยังคงไว้ซึ่งเนื้อหาหลักที่นักเรียนควรรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตร และให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเพิ่มเวลาให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมากขึ้น ภายใต้โครงการ ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ให้นักเรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น ครูลดบทบาทการสอนด้วยการบอกเล่า การให้ข้อความรู้แก่นักเรียนโดยตรงไปเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่จะทำให้ นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมเรียนรู้อย่างหลากหลาย ต้องเป็นครูแบบ Actively Teach คือ สอนแบบมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมให้นักเรียนอยากเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยครูสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกรายวิชา รวมถึงการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: คำนำ)

ยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาที่เน้นด้านการพัฒนาศักยภาพนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่เน้นด้านการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาสอดคล้องตามนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมาย คือ (1) นักเรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (2) คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ (3) สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (4) แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ (5) ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ (6) ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล (7) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและ โครงการที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉุ-ฉุ)

จากการสังเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประเด็นที่สำคัญที่สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การสอนที่มีประสิทธิภาพ และจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 4-5) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด การสร้างสรรค์ทางปัญญา ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้นักเรียนเกิด

การเรียนรู้ โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ นักเรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร พุทธิพิศกุล, 2555: 5)

สำหรับโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เป็นโรงเรียนรัฐบาลประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารจัดการด้านการศึกษาดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ หมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี ครูมีบทบาทในการถ่ายทอดทางสังคมเพื่อให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะตามแนวทางที่สังคมต้องการ จากรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา พ.ศ. 2561 (โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม, 2561: 17) กำหนดค่าเป้าหมายการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) คะแนนเฉลี่ยรวมตามค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดต้องไม่น้อยกว่า 70 ซึ่งผลการทดสอบของนักเรียน พบว่า ระดับคุณภาพการผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเป้าหมายของโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่กำหนดไว้ โดยที่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยรวม วิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 54.51 วิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.39 วิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.49 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.75 สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยรวม วิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.33 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.53 วิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.47 วิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.64 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.32 อีกทั้งยังมีบางรายวิชาที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานการเรียนรู้ระดับประเทศ ทั้งนี้จากการศึกษารายงานผลการนิเทศ การประชุม และการสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดขั้นสูง การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลงานวิจัยพบว่า ปัญหาเกิดจากครูขาดสมรรถนะการสอนเชิงรุก ขาดทักษะการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ ขาดความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับนักเรียน มีการใช้แนวคิด การสอนแบบดั้งเดิมโดยครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการจัดการเรียนการสอนจากเนื้อหามากกว่าการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ (Passive Learning) ครูขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบกับ เนื้อหาการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่าที่ควร ด้วยสาเหตุเหล่านี้ ส่งผลให้คุณภาพของนักเรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตามหลักสูตรเป็น อุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามนโยบายพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (2563: 1-3) ได้ทำการวิจัยสภาพ และปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในพื้นที่ รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหา ที่พบมากที่สุดในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่ สอดคล้องกับกิจกรรม ไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่ครบองค์ประกอบ ไม่ครอบคลุมเนื้อหา จุดประสงค์/วัตถุประสงค์ การเรียนรู้ ไม่ครอบคลุมทักษะและไม่ชัดเจน (2) ปัญหาที่พบมากที่สุด ในด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก บางกิจกรรมยังไม่เหมาะสมและไม่สามารถใช้กับนักเรียนได้ทุกคน เนื่องจากผู้เรียนมีพฤติกรรมและ ความสามารถการเรียนรู้แตกต่างกัน หรือบางเนื้อหาไม่สามารถออกแบบกิจกรรมได้ (3) ปัญหาที่ พบมากที่สุดในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ กิจกรรมและสื่อการเรียนการสอนยังไม่สามารถ กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้เกิดทักษะด้านต่างๆ เช่น ทักษะการคิดขั้นสูง (การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า) ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดรวบยอด เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ได้และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และ (4) ปัญหาที่พบมากที่สุดในการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลไม่สอดคล้องกับกิจกรรม ตัวชี้วัด จุดประสงค์ ไม่สะท้อนทักษะการคิดขั้นสูง และผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยค้นพบคือ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เป็นกระบวนการที่ สำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ นักเรียน การพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเน้นพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ นักเรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือ ประกอบอาชีพในอนาคต การนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนส่งเสริมปฏิสัมพันธ์

ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนและนักเรียนกับครู ให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยและการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องอาศัยความรู้และกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ดีที่สุดเต็มตามศักยภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของนักเรียน เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงและการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และเพื่อให้การดำเนินงานบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อให้ครูมีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ที่จะสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2.4 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประชากรในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 198 คน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเคราะห์สมรรถนะ องค์ประกอบ และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และตัวแทนครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน

- เกณฑ์การคัดเลือกตัวแทนครูที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ปีที่ 6 มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีการจัดการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ประชากรครูที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างครูในการวิจัยด้านการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม คือ กลุ่มตัวอย่างครูจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน

- เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน คือเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ปีที่ 6 มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี มีการจัดการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 และ/หรือเป็นตัวแทนครู ที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการวิจัย ระยะที่ 1

2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 8 คน เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 3,198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 219 คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยคัดเลือกจากเป็นนักเรียนที่ครูกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมทดลองทำการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากรนักเรียนในการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 1.1

ตาราง 1.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่ใช้ในการวิจัย

| ระดับชั้น | จำนวนประชากร (คน) | ระดับชั้น | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|
| มัธยมศึกษาปีที่ 1 | 569 | มัธยมศึกษาปีที่ 1/2 | 34 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 2 | 591 | มัธยมศึกษาปีที่ 2/3 | 35 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 3 | 600 | มัธยมศึกษาปีที่ 3/13 | 37 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 4 | 526 | มัธยมศึกษาปีที่ 4/11 | 36 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 5 | 476 | มัธยมศึกษาปีที่ 5/10 | 38 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 6 | 436 | มัธยมศึกษาปีที่ 6/6 | 39 |
| รวม | 3,198 | | 219 |

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีดังนี้

1. ประชากรครูที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างครู คือ เป็นกลุ่มตัวอย่างครูเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดระยะเวลา 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 3,198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 219 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดระยะเวลา 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภายหลังจากการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่สร้างขึ้นไปใช้

2) ทักษะการคิดของนักเรียน (คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดเชิงระบบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ) พัฒนาชิ้นงานจากกระบวนการคิดที่มีคุณภาพ และการต่อยอดชิ้นงานด้วยการแสวงหาความรู้ และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

3) ความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 16 พฤศจิกายน 2563 – 15 พฤษภาคม 2564

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้าง การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่หลากหลายของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านความรู้ ทักษะ การปฏิบัติและเจตคติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- **สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ** หมายถึง ทักษะของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

- **สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง** หมายถึง ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

- **สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล** หมายถึง ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามสามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม

- **สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้** หมายถึง ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

- **สมรรถนะการเป็นมืออาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี** หมายถึง ครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุ

เป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู

- **สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้** หมายถึง ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

- **สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก** หมายถึง ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น

- **สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี** หมายถึง ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สามารถประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่ใช่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม หมายถึง โครงสร้างที่ถูกรวบรวมเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ชื่อรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 หลักการและความสำคัญ องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบ 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้ และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี องค์ประกอบที่ 5 กลไกการสนับสนุน

รูปแบบ องค์ประกอบที่ 6 แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ องค์ประกอบที่ 7 ประโยชน์ที่ได้รับ ผ่านรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้คำปรึกษา (Counselling) และการฝึกอบรม (Training) โดยมีกลไกสนับสนุนการพัฒนาประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์กร (Organization Supporting) การพัฒนาตนเอง (Self-development) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate)

ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม หมายถึง ครูและนักเรียนโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผ่านกระบวนการตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ทักษะการคิด หมายถึง คะแนน ระดับความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบชิ้นงานและภาระงานของนักเรียน อันเกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนและหลังใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลที่พิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อรองรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ครู หมายถึง กลุ่มตัวอย่างครูที่สอนในโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีประสบการณ์สอน 5 ปี ขึ้นไป ที่เข้าร่วมการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

นักเรียน หมายถึง กลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 219 คน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเข้าร่วมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตาม

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

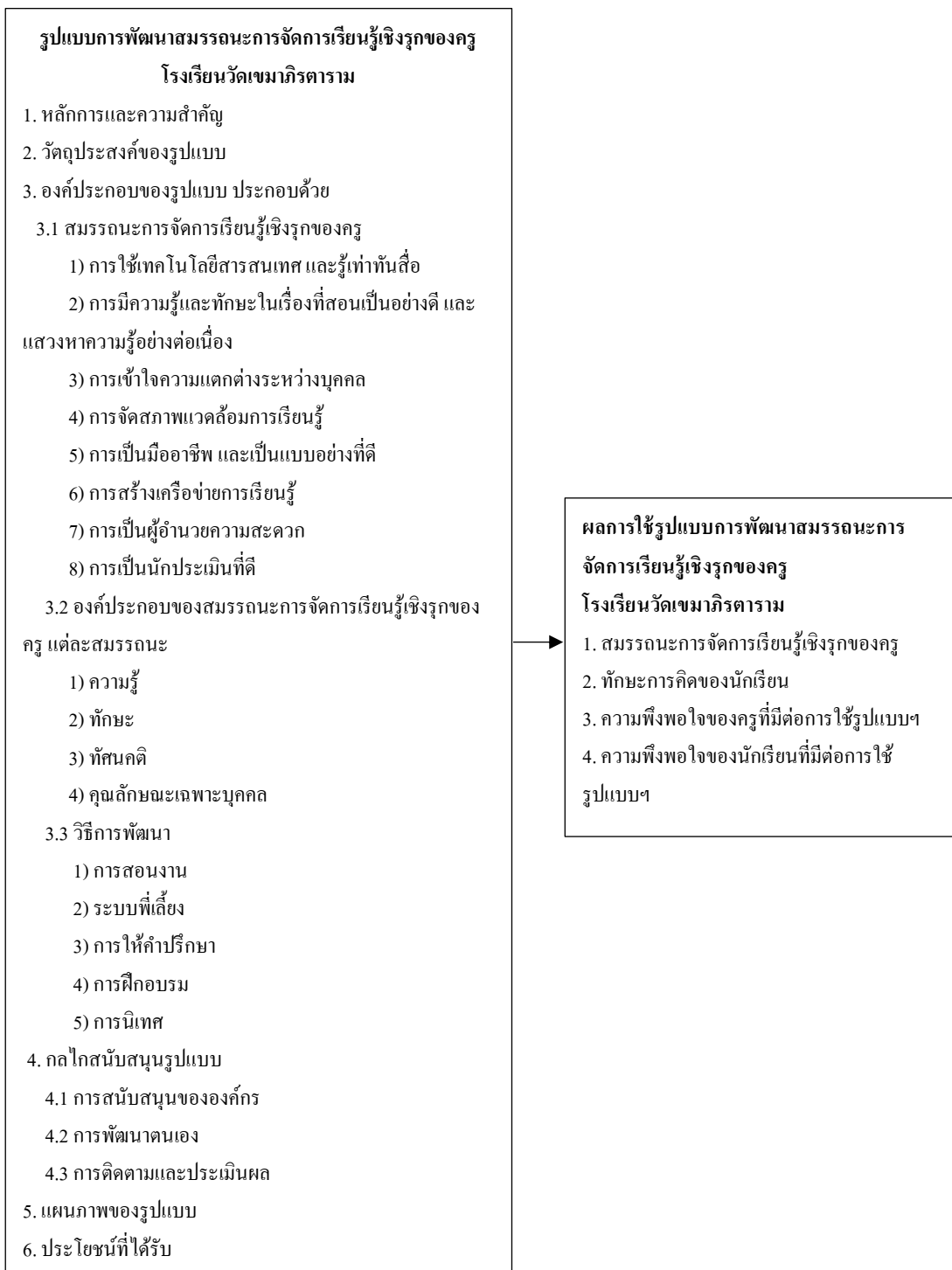
5.1 โรงเรียนทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ

5.2 ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และมีทักษะการคิดที่เป็นไปตามการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้ทำการศึกษา ดังกรอบแนวทางในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ดังแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยนำเสนอสาระที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
6. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยต่างๆ นักวิชาการศึกษา นักวิจัย และได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและหลักในการพัฒนารูปแบบ ในการวิจัยนี้จึงขอนำเสนอสาระสำคัญประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี การตรวจสอบรูปแบบ และการสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปเป็นแนวทางในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552: 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้าง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

มาลี สืบกระแส (2552: 108-109) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปแบบสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพหรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ทิสนา แจมมณี (2550: 55) ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์จากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

วิลเลอร์ (Willer, 1967: 125) กล่าวว่ารูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

พลอคเตอร์และพอล (Procter & Paul 1978: 174) ให้ความหมายคำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของความจริงความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น

โทสและคาร์รอล (Tosi & Carroll, 1982: 74) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอดูดาวแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A System/Contingency Model) ของ บราวน์ และ โมเบอร์ทส์ (Brown and Moberth, 1980: 56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2543: 121) เป็นต้น และรูปแบบการบริหารซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในกลุ่มของ

รูปแบบประเภทหลัง คือรูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982: 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า "เป็นชุดของข้อความเชิงขมขื่นเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/ หรือ บรรยายคุณสมบัตินั้นๆ" Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะให้คุณค่าของรูปแบบนั้นค่อยๆ ลดลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

สโตนเนอร์และแวนเกิล (Stoner and Wankel, 1986: 44) ให้ทัศนะว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

ไรจ์ (Raj, 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย ข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และทักษะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กู๊ด (Good, 2005: 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือ

แนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมา เป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือ แบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือ สิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า ซึ่งเปรียบเหมือนเป็นแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย ข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

เรจ (Raj, 1996: 197) รูปแบบ หมายถึง รุปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น

สารานุกรมสแตนฟอร์ดด้านปรัชญา (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2020: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะสอดคล้องกับการให้ความหมายของ กู๊ด ว่ารูปแบบเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ฮูเซน และ โปสเลสเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 3895) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ คือ โครงสร้างที่ถูกรักษาเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การรับรู้ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่ถูกรักษาเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนา และช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น

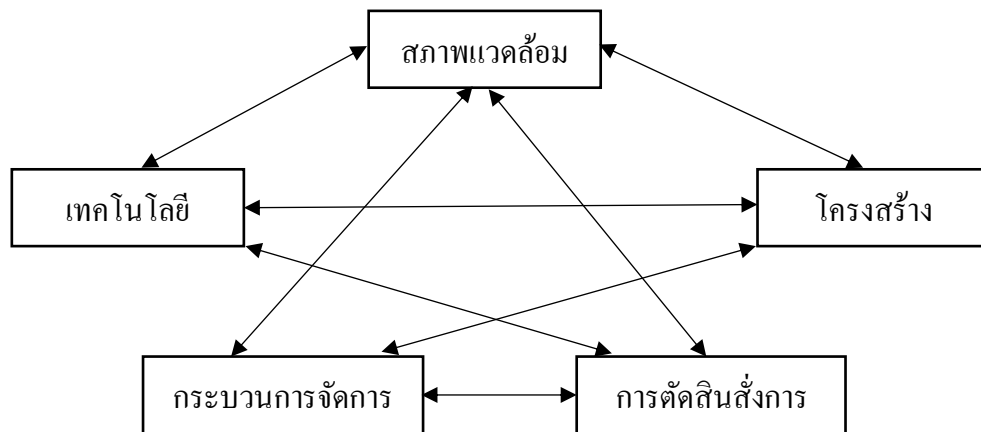
1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบดังนี้ ฮัสเซน และโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994: 3865; ทิศนา แจมมณี, 2550: 220)

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ / สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น / ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ช่วยสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามความคิดของ บราวน์ และโมเบิร์กส์ Brown and Moberg (1980: 98) นั้น ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของ Brown and Moberg (1980: 17) มีลักษณะดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/Contingency Model)

ที่มา: Brown and Moberg (1980: 17)

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึง การจัดองค์การบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงอีกครั้งในตอนที่ว่าด้วยการกำหนดองค์ประกอบในการกำหนดรูปแบบต่อไปโดยสรุปแล้ว ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบต่อไปโดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษาหรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

คิบเลอร์ (Kibler, 1970: 44-53) ได้กล่าวถึงระบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนที่เป็นผลผลิตทางการเรียนการสอนที่มุ่งหวังให้เกิดในผู้เรียน ซึ่งมีความครอบคลุมพฤติกรรมทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) ด้านจิตใจ (Affective Domain) และด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) 2) การวัดพฤติกรรมพื้นฐานเป็นการตรวจสอบความพร้อมความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของผู้เรียนก่อนการเรียนการสอนจริง 3) การจัดกระบวนการเรียนการสอนเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมของ

ผู้เรียน โดยเริ่มต้นพฤติกรรมพื้นฐานต่อเนื่องจนถึงพฤติกรรมปลายทาง และ 4) การประเมินผลรวม เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่าการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใดมีวิธีการจัดการเรียนการสอนเหมาะสมเพียงใด

ดิก และ แคร์รี่ (Dick & Carey, 1985: 35-42) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนได้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดความมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษา จากนั้นทำการวิเคราะห์ความจำเป็น (Needs analysis) และวิเคราะห์ผู้เรียน

2. วิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ (Conduct instructional analysis) เป็นการวิเคราะห์ภารกิจหรือวิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่ได้จะเป็นหมวดหมู่ของการจัดการกิจ (Task classification) ตามลักษณะของจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้

3. กำหนดพฤติกรรมเบื้องต้นและคุณลักษณะของผู้เรียน (Identify entry behaviors) ว่าเป็นผู้เรียนระดับใดและมีพื้นความรู้เพียงใด

4. เขียนจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ (Write performance objectives) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะหรือจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการสอนเพื่อประโยชน์ดังนี้ 1) ให้เห็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ 2) เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน 3) เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ และ 4) ช่วยให้ผู้เรียนรู้อย่างมีจุดหมาย

5. สร้างแบบทดสอบอิงเกณฑ์ (Develop criterion referenced test items) เพื่อประเมินการจัดการเรียนรู้

6. พัฒนายุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ (Develop instructional strategy) ให้เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาและเลือกวัสดุการจัดการเรียนรู้ (Develop and select instructional materials) ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโสตทัศน

8. ออกแบบและประเมินระหว่างเรียน (Design and conduct formative evaluation)

9. ออกแบบและดำเนินการประเมินหลังเรียน (Design and conduct summative evaluation)

เคมพ์ มอร์ริสัน และรอส (Kemp, Morrison, & Ross, 1994: 89) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ ทฤษฎีและสภาพปัญหา 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล

แอริน (Arends, 1997: 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) หลักการตามทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3) วิธีการสอนที่ทำให้การเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ 4) สิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ แอนเดอร์สัน (1997: 521) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ และ 3) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จอยส์ และเวลล์ (2000: 13-14) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ 4 องค์ประกอบเช่นกัน ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ เป็นการกล่าวถึงความเชื่อแนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งหลักการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้จะเป็นตัวกำหนดจุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนต่าง ๆ ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) จุดประสงค์ เป็นการระบุความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) เนื้อหา เป็นการระบุเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้นั้น ๆ และ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนต่าง ๆ ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นการระบุวิธีการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนเมื่อมีการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปใช้และ 5) การวัดและประเมินผลเป็นการประเมินผลประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนร

ศุภักษร ฟองอาจวาง และกอบสุข คงมนัส (2559: 942) กล่าวว่า องค์ประกอบของร่างรูปแบบการเรียนการสอน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) กลไกการสนับสนุน 6) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ 7) ประโยชน์ที่ได้รับ

1.3 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไปสำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น คีฟส์ (Keeves, 1988: 561-565) ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถังนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการสอนของ (Joyce and weil, 1985: 41)

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญา ของเด็ก เป็นต้น

เชอร์วีเรียน (Schwirian อ้างถึงใน Bardo & Hardman, 1982: 70-72) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยพื้นที่นั้นเป็นจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

จอยส์และเวลด์ (Joyce and weil, 1985: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982:141) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่งซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบโดยแบ่งประเภทของรูปแบบ ด้วยการอธิบายลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้นเป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่างๆ เช่น Segregation Segregation Model และ Group Location Model เป็นต้น

สไตเนอร์ (Steiner, 1988: 148) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ 1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Prectcal Model or Model - of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง 2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model - of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน ตามความคิดของสไตเนอร์ (Steiner, 1988: 215) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Prectcal Model of Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้

เกิดรูปแบบที่โครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน รูปแบบตามความคิดเห็นของ คีฟ (Keeves, 1988: 178) จำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบคือ

2.1 รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพมักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบ แบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2.2 รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

2.3 รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือ โครงสร้าง (Schematic Models)

2.4 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

2.5 รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สองและสามนั้นเป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก

สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขา ก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออภิปรายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีฟส์ (Keeves, 1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ (Associative Relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553: 6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนี้ต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีนั้น ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้าง

ความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่ขึ้นขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดของทฤษฎีของเรื่องที่ศึกษานั้นๆ

1.5 การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2543: 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

อิสเนอร์ (Eisner, 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้อง

อาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

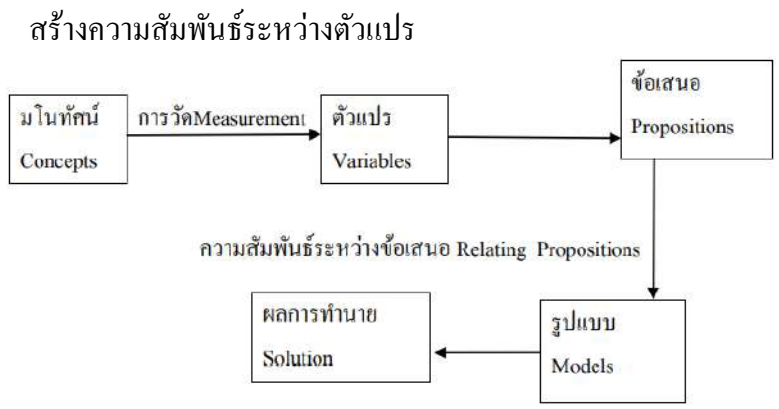
3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงวุฒิตาม อรรถาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยการใช้วิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาสมรรถนะ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่มีความลึกซึ้งในประเด็นที่มีข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบ

1.6 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1.6.1 การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ (Steiner, 1988; Keeve, 1988: 172) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนไว้ในแผนภาพที่ 2.2

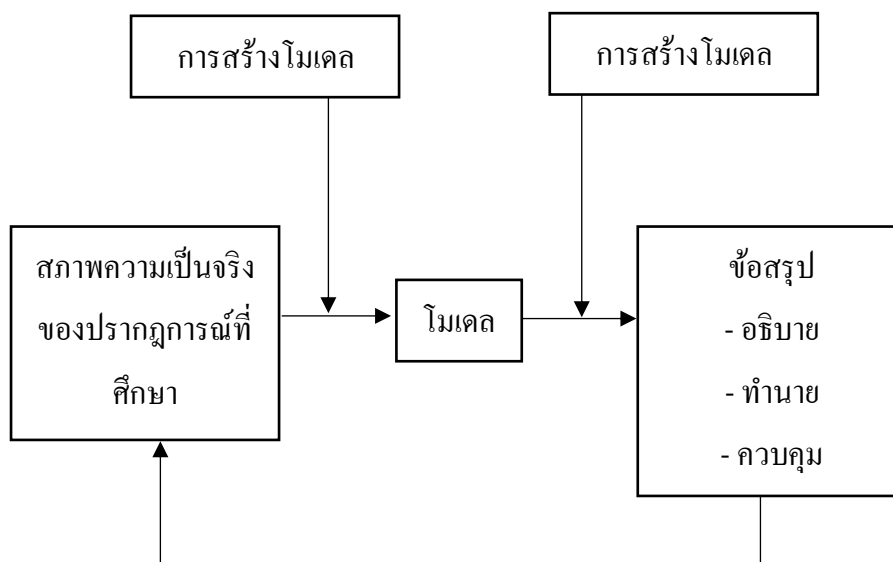


แผนภาพที่ 2.2 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

ที่มา: การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ (บุญเชิด ธานีศาสตร์, 2556: 18)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัย จะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนด โครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

มียากาวะ ทาดาโอะ (2550: 3) เสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้น โดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษา โดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ ที่ศึกษา ดังแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

ที่มา: การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ (บุญเชิด ธานีศาสตร์, 2556: 19)

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและอีก ประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่อ อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้

อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเองกล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยากในทางตรงกันข้าม ถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าใจ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด

จุดมุ่งหมายที่สำคัญการสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบ โมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น โมเดลที่สร้างขึ้นจึงมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบโดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบ โมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดลการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบ โมเดลเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบโมเดล ผลของการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธ โมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น

ส่วน กีฟส์ (Keeves, 1988: 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกับการกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงการของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิใช่ประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษาดังนี้ นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

1.6.2 พัฒนารูปแบบ

ความหมายของพัฒนารูปแบบ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548: 85) พัฒนารูปแบบหรือพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สภาพการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่

การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2543: 13) ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการ โดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550: 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากการรายงานประเมินตนเองของ โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างรูปแบบจำลอง

ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

สมุทร ชำนาญ (2546: 21) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคม โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 4) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

การที่จะพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษานั้น การพัฒนาบุคลากรครูถือเป็นสิ่งสำคัญ ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทางด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านความรู้ความสามารถศักยภาพ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานของบุคคลและหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เช่น หลักสูตรการสอน วิธีการพัฒนาวิชาชีพใหม่ๆ การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู ในการวิจัยนี้จึงมีขอบเขตในการศึกษาที่ครอบคลุมในเรื่องความหมายของการพัฒนา ความหมายของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ และองค์ประกอบของสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของการพัฒนา และความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีนักวิชาการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาและความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลง ที่ละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์ เป็นที่น่าพอใจ (ปกรณั์ ปรียากร, 2538: 5) ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยตาม พจนานุกรมไทย หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดีถ้าเป็นกริยาใช้คำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ คือทำให้เติบโตได้งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538: 238) สำหรับ พะยอม วงศ์สารศรี (2556: 141) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ การที่จะบรรลุในผล การพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรใหม่และบุคลากรที่มีอยู่เดิมที่ควรได้รับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีคุณภาพมากขึ้น มีความเติบโต เจริญกว่าเดิม ทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องผ่านกระบวนการ

มีส่วนร่วมของกลุ่มคนทุกฝ่ายที่เข้ามามีบทบาทและเป็นส่วนเสริมให้การพัฒนานั้นบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

อัจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544: 12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 21) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า สมรรถนะเป็นกลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคลหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม

เสนห์ จุ้ยโต (2551: 221- 222) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคลากร ที่ทำให้สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม และแสดงบทบาท ได้อย่างเหมาะสม

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551: 45-46) กล่าวถึงความหมายสมรรถนะไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของคนด้วย

วนิดา ภูวนารถนุรักษ์ (2551: 17-18) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการปรับพฤติกรรม ความรู้ทักษะ ของแต่ละบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่องค์กรนั้นๆ ต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางแผนไว้ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนมีเหมือนกันแล้ว ยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถโดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

กมลชนก ภาคภูมิ (2556: 84) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งหนึ่งที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล

ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560: 265) ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของผลการปฏิบัติงาน แต่ละคนจะมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกันและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562: 23) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่นๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

นอกจากนั้น จากการศึกษาเอกสารต่างประเทศ พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 121) กล่าวถึงสมรรถนะ หมายถึง ทักษะความคิดรวบยอด และเจตคติที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการแนวคิดทฤษฎีรวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาให้ได้ผลอย่างสูงสุด

บอยาทซีส (Boyatzis, 1982: 70) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competence Manager : A model of Effective Performance และได้นิยามคำว่าสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1973: 3-4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993: 222-226) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พื้นฐานจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

มีนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของสมรรถนะคร่าวๆ ดังนี้

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development-OECD, 2014; อ้างถึงใน ชนกฤต อึ้งน้อย, 2563: 37-38) จำแนกประเภทสมรรถนะการทำงานในองค์กรให้สำเร็จ เป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competencies) คือ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน ทักษะพิเศษในตำแหน่งงานนั้นๆ

2. สมรรถนะหลัก (Core competencies) เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

2.1 สมรรถนะโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ (Delivery-related: Achieving Results) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

2.1.2 มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Focus)

2.1.3 ความสามารถพื้นฐาน (Drafting Skills)

2.1.4 ความยืดหยุ่นทางความคิด (Flexible Thinking)

2.1.5 การจัดการทรัพยากร (Managing Resources)

2.1.6 การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Teamwork and Team Leadership)

2.2 สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal: Building Relationships) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

2.2.1 บริการลูกค้า (Client Focus)

2.2.2 มนุษยสัมพันธ์ (Diplomatic Sensitivity)

2.2.3 อิทธิพลในการทำงาน (Influencing)

2.2.4 การเจรจาต่อรอง (Negotiating)

2.2.5 ความรู้เกี่ยวกับองค์กร (Organizational Knowledge)

2.3 สมรรถนะด้านยุทธศาสตร์ (Strategic: Planning for the Future)

ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ

2.3.1 การพัฒนาความสามารถพิเศษ (Developing Talent)

2.3.2 การจัดองค์กร (Organizational Alignment)

2.3.3 เครือข่ายยุทธศาสตร์ (Strategic Networking)

2.3.4 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973: 1-14) จำแนกสมรรถนะประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นทักษะหลักที่ทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมี เช่น มีความรู้เกี่ยวกับการสอน หรือการวัดประเมินผล เป็นต้น

2. กลุ่มความสามารถด้านหน้าที่ (Functional competency) เป็นความสามารถส่วนบุคคล แยกออกมาจากสมรรถนะหลัก เช่น หน้าที่รับผิดชอบการสอน การใช้เทคนิคการสอน เป็นต้น

3. กลุ่มความสามารถด้านการจัดการ (Managerial competency) เป็นทักษะของบุคคลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าทีม หรือผู้บริหารระดับอาวุโส เช่น ทักษะการวางแผน และการจัดการ ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547: 44-48) จำแนกประเภทของสมรรถนะได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ความสามารถของนักกีฬานักดนตรีนักกายกรรม เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถ

ในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ทีโอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวนบางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

วรรณชัย จองแก (2554: บทคัดย่อ) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) เป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคน ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืน ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน

4. สมรรถนะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ (Functional competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพ

5. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น

6. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional competency/management competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานที่เรียกว่า พลวัต สามารถยืดหยุ่น กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งนั้นๆ ได้มากและสูงกว่ามาตรฐาน

2.1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1973: 1-14) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในจะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น ดังนี้

1. แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริงซึ่งเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคล เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่พบเห็น

3. แนวคิดของตนเองเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะ

5. ทักษะ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993: 19) ได้เปรียบเทียบสมรรถนะเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง โดยสรุปว่า สมรรถนะของบุคคลนั้นมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ในสาขาต่างๆ ที่ได้จากการเรียนรู้และทักษะได้แก่

ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ในน้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้นเป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าเช่น บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเราว่าปัญญาของบุคคลและต้องมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจจึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในหน่วยงาน โดยที่องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจ 2) ลักษณะเฉพาะ 3) มโนทัศน์ในตน 4) ความรู้ และ 5) ทักษะ

แมนัส และ มัวร์ (Manus & Mour, 2007: 20) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่ติดตัวมาและความสามารถที่สร้างขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์และแสดงออกเป็นพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ทักษะคิดและลักษณะเฉพาะบุคคล

ชินนี่ (Shiny P.K., 2009: ออนไลน์) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skills) เป็นสมรรถนะที่เกิดจากการฝึกฝน เช่น ความสามารถในการนำเสนองาน ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะการพูด ที่ต้องทำการฝึกฝนให้เกิดขึ้น

2. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ความเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้คนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อใช้ในการทำงานของตนเอง

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes) เป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงตัวตนแต่ละคน ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน (รากฐานทางความคิด) ซึ่งถูกนำมาปรับใช้กับงานของตน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ทักษะและความรู้สามารถพัฒนาขึ้นไปอีกได้

4. พฤติกรรม (Behavior) เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และลักษณะเฉพาะ (เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสมรรถนะด้านอื่นๆ) ซึ่งสามารถสังเกต เรียนรู้ สอน และวัดประเมินผลได้

แคบเทนบอร์น (Keltenborn, 2014: ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นการทำงานร่วมกันมีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ (Awareness) ความรอบรู้ความชำนาญ (Familiarity) และความเข้าใจ (Understanding)

2. ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย ทักษะส่วนบุคคลหรือทักษะชีวิต (Personality/life-skills) เช่น ทักษะความสามารถในการสอน ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ และทักษะเฉพาะตามสายงาน

3. ทักษะ (Attitudes) ประกอบด้วย ความรู้สึก ความเห็นอกเห็นใจ ความสำนึกต่อหน้าที่ จริยธรรม พฤติกรรมทางการสอน พฤติกรรมต่อผู้เรียน และความเข้าใจในผู้เรียน ความเชื่อมั่น ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2554: 39-41) กล่าวถึง สมรรถนะเป็นความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งส่วนประกอบของสมรรถนะ (Competency) ควรประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะสำคัญ (Essential skills) ทักษะ (Attitude) และ พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประกอบเป็นสมรรถนะในแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป

กมลชนก ภาคภูมิ (2556: 110) ให้ความหมายขององค์ประกอบของสมรรถนะว่าสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายกับส่วนที่เห็นได้ยากที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดีและจินตกานต์ สุธรรมดี (2560: 169 - 170) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะจะช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยมสู่เป้าหมายขององค์กรมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจากสมรรถนะหลักมาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่บุคคลในองค์กรตามตำแหน่งซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกันงานต่างๆ ก็จะไปในทางเดียวกันโดยมุ่งไปสู่สมรรถนะในหน่วยที่เล็กและมีความสำคัญเช่นกันคือสมรรถนะระดับบุคคล การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้ความสนใจพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลซึ่งยึดแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ ความสามารถ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ดังนั้นเมื่อนำแนวคิดสมรรถนะไปสู่การประยุกต์ใช้ความสามารถเชิงสมรรถนะจะทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายและสัมพันธ์กันในทุกระดับขององค์กร

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะครู
ผู้วิจัยนำเสนอดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย

| องค์ประกอบของ สมรรถนะครู | McClelland (1973) | Spencer & Spencer (1993) | Manus & Mour (2007) | Shiny P.K. (2009) | Keltenborn (2014) | เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554) | กมลชนก ภาคภูมิ (2556) | นิตารณรังค์ศักดิ์ สุธรรมดีและ จินตกานต์ สุธรรมดี (2560) | รวม |
|--|-------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|-----------------------|--|-----|
| ความรู้ (Knowledge) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| ทักษะ (Skills) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | 6 |
| ทัศนคติ (Attitude) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | 6 |
| แรงจูงใจ (Motivation) | ✓ | ✓ | - | - | - | - | - | - | 2 |
| พฤติกรรม (Behavior) | - | - | - | ✓ | - | ✓ | - | - | 2 |

จากตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครู ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบสมรรถนะครู ที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยคัดเลือกจากเกณฑ์นับที่มากกว่า 5 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะครู ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes)

3. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

เป้าหมายสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยที่ยุทธศาสตร์สำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความพร้อมในการพัฒนาทักษะนักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

(3Rs 8Cs) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 คือยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 116-117)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

1.1 จัดให้มีกลไกกำหนดนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประสาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการผลิตและพัฒนาครู ให้ข้อเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ และระดมทรัพยากร สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมผลิต พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

1.2 ออกแบบระบบและรูปแบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู ตามความต้องการใช้ครู ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพในแต่ละระยะ โดยพัฒนาระบบการสรรหากันดี คนเก่ง มีความศรัทธาในวิชาชีพ เข้ามาเป็นครู โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและครูผู้สอน

1.3 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงในสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาเชี่ยวชาญ

2. พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อประกันคุณภาพมาตรฐาน สมรรถนะวิชาชีพครู และระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 เร่งรัดพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งครูฝึกในสถานประกอบการ โดยเริ่มต้นจากครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคละชั้น และครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

2.3 พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้

ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

2.4 พัฒนามาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา มาตรฐานครูฝึกในสถานประกอบการ และมาตรฐานสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ฝึกปฏิบัติ

2.5 เสริมสร้าง ปลุกจิตสำนึกครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.6 พัฒนาระบบการประเมินตามระดับคุณภาพของมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2.7 พัฒนาคู่มือการเป็นครูแกนนำ (Master teacher) และครูมืออาชีพ (Professional teacher) ที่สะท้อนทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพครู

3.1 รูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร โดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะเฉพาะอย่าง ซึ่งในวงการศึกษามีการใช้รูปแบบวิธีการในการพัฒนาบุคลากรหลากหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไป โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการพัฒนาครู 5 วิธี ประกอบด้วย การชี้แนะและการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้คำปรึกษา (Counselling) การฝึกอบรม (Training) และการนิเทศ (Supervision) มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 การสอนงาน (Coaching)

ในทางการศึกษา การชี้แนะเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของครูประจำการให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย จนเกิดประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นความหมายของการชี้แนะ (Coaching) คือกระบวนการระหว่างการทำงานของคนสองคนหรือมากกว่า เป็นการทำงานโดยระบุเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน การอธิบายความสำคัญของการเรียนรู้โดยผู้เข้าร่วมเป็นผู้กำหนดและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ๆ มีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่กันในการพัฒนาไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับความหมายของการชี้แนะหรือการสอนงาน (Coaching) ว่าเป็นเรื่องของการเรียนรู้ การพัฒนาและปรับเปลี่ยนทัศนคติความคิดและพฤติกรรม มีลักษณะเฉพาะจากการสะท้อนมุมมอง และการนำตนเองไปสู่การเรียนรู้

จากการแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (Robertson, 2011 อ้างถึงใน ณิชฐิตา ภูจิป, 2560: 27) การชี้แนะหรือการสอนงานมีความสำคัญคือเป็นตัวช่วยในการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน การประเมินผลร่วมกัน การสอนจะพัฒนาความสามารถทางความรู้ และทักษะของคนเดี่ยวหรือกลุ่มคน เพื่อการแก้ปัญหาและสะท้อนความคิดอย่างสร้างสรรค์ การสอนงานนั้นเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยความช่วยเหลือและติดตาม

โรเบิร์ตสัน (Robertson, 2011 อ้างถึงใน ณิชฐิตา ภูจิป, 2560: 28) กล่าวว่า กระบวนการชี้แนะหรือการสอนงานมักมีความยืดหยุ่น ผลที่ได้คือการรู้ใหม่ในตัวบุคคล อีกทั้งยังได้รับประโยชน์ร่วมกัน เกิดความเข้าใจและทักษะที่ดีในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ในการสอนมักจะต้องใช้ระยะเวลาที่มากในการพัฒนาให้เกิดผลที่ยั่งยืน ระดับของการชี้แนะหรือการสอนงาน (Coaching) เป็นโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ผสมผสานความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ โดยจัดเตรียมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการชี้แนะ กรอบมโนทัศน์จึงเป็นไปเพื่อการอบรมการจัดการ การประเมิน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามของการสอน ซึ่งลำดับของการชี้แนะที่แตกต่างกัน 8 ชั้น ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรร่วมกัน (Collaborative resource management) 2) การนำเสนอข้อมูล (Literacy content presentation) 3) การสังเกตการณ์ในชั้นเรียน (Focused classroom visit) 4) การวางแผนร่วมกัน (Co planning) 5) การเรียนรู้แบบกลุ่ม (Study group) 6) การเรียนรู้แบบบทเรียน สาธิต (Demonstration lessons) 7) การเรียนรู้แบบเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Peer coaching) และ 8) การสอน (Coaching)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2554: 12) ได้อธิบายถึงขั้นตอนและประโยชน์ของการสอนงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมเนื้อหาวิชา ผู้สอนจะต้องศึกษารายละเอียดที่จะสอน ให้มีความเชื่อมโยง กับพื้นฐานความรู้เดิมของผู้รับการสอน การเตรียมเนื้อหาเรียกอีกอย่างว่า แนวทางการสอน

ขั้นที่ 2 การเตรียมอุปกรณ์การชี้แนะและการเตรียมสถานที่ การชี้แนะจะต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ครบถ้วนตามที่ควรจะมีในสถานที่จริง หลีกเลี่ยงอุปกรณ์จำลอง สถานที่มักเป็น บริเวณการทำงานหรือสถานที่ที่สงบ

ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินการชี้แนะ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการเตรียมผู้รับการชี้แนะ (Preparation) ขั้นการลงมือชี้แนะ (Presentation) ขั้นผู้รับการชี้แนะ

ลงมือปฏิบัติ (Application) และขั้นการติดตามผล (Follow-up) ซึ่งนอกเหนือจากนี้ ผู้สอนจำเป็นต้องสนใจเทคนิค เพื่อที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการชี้แนะ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นเทคนิคการสร้าง ความต้องการเรียนรู้ เทคนิคในการแสดงการทำงานให้ดู และเทคนิคการเร้าใจให้เกิดการเรียนรู้

ประโยชน์ของวิธีการชี้แนะ (Coaching) ไม่เพียงแต่เกิดโดยตรงกับผู้ได้รับการแนะแล้ว ยังมี ประโยชน์ในด้านอื่นๆ มากมาย ได้แก่ เป็นการกระจายงานออกไป ทำให้การควบคุมงานง่ายขึ้น เพื่อให้ ผู้รับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในงาน เป็นการจูงใจในการทำงานไปในตัว อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน เพราะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน และเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องอีกด้วย (ณัฐธิดา ภูจิ๊บ, 2560: 28)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูด้วยระบบการชี้แนะหรือสอนงาน (Coaching) มีหลักและขั้นตอนที่สำคัญได้แก่ การชี้แนะที่เน้นการให้คำแนะนำ การสอนงานมีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน ด้วยการสาธิตที่ละเอียดชัดเจน ผู้สอนคอยเป็นที่เคียงและปล่อยให้ทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

อัญชติ ธรรมะวิสิทกุล (2552: 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง พี่เลี้ยงที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น เพื่อสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ พี่เลี้ยงหรือ Mentor จะดูแลครู ดังนั้นครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee บางองค์กรจะเรียกระบบพี่เลี้ยง หรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่บ้าง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ สถานศึกษาสามารถกำหนดให้มีระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูที่เข้ามาทำงานใหม่ ผู้เป็น Mentor จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน ครูต้นแบบ หรือ บุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยพัฒนาให้ครูมีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive thinking) มีความประพฤติดี โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงนั้นจะต้องสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ Mentee ได้ บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ Mentor ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ในการจัดการศึกษา ให้แก่ครูใหม่ได้รับรู้ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและ ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม

องค์กร และการตรวจสอบและติดตาม ผลการให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูใหม่ด้วย นอกจากนี้ Mentor ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ ให้ Mentee มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน โดยคุณลักษณะของ Mentor ที่ดี ควรมีคุณสมบัติ ประกอบด้วยมีความสัมพันธ์ที่ดี (Interpersonal skills) มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence skills) มีการตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (Recognized other's accomplishment) มีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (Supervisory skills) และมีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน (Technical knowledge)

ประโยชน์ของการพัฒนาครูด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ สามารถสร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถมีศักยภาพได้เร็ว จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน กระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two way communication) ระหว่าง Mentor และ Mentee และส่งผลให้หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิดวางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้ มอบหมายงานส่วนหนึ่ง ให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่หน่อย คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ สถานศึกษาสามารถกำหนดให้มีระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูที่เข้ามาทำงานใหม่ พี่เลี้ยงจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และประสบการณ์ ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส หรือศึกษานิเทศ ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยพัฒนาให้ครูมีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก มีความประพฤติดี และมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

3.1.3 ระบบการให้คำปรึกษา (Counselling)

การให้คำปรึกษาเป็นการช่วยเหลือรูปแบบหนึ่ง ที่อาศัยความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับการปรึกษา เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา ได้ความรู้และทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเพียงพอ มีสภาพอารมณ์และจิตใจที่พร้อมจะคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง สวัสดิ์ บรรเทิงสุข (2542: 25) กล่าวถึง หลักการที่สำคัญและประเภทในการให้คำปรึกษา มีดังนี้

หลักการที่สำคัญในการให้คำปรึกษา

1. การให้คำปรึกษาดังอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้รับคำปรึกษาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน
2. การให้คำปรึกษาดังอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ให้คำปรึกษาต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อความชำนาญมาก่อน
3. การให้คำปรึกษาเป็นการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถพิจารณาตนเองได้ดี เช่นเดียวกับความสามารถในการพิจารณาสิ่งแวดล้อมของตนจนเกิดการตัดสินใจได้ในที่สุด
4. การให้คำปรึกษายึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. การให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์ (Science) และศิลปะ (Art) เป็นทั้งงานวิชาการ และวิชาชีพที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจนชำนาญมากกว่าการใช้สามัญสำนึก
6. การให้คำปรึกษาเป็นความร่วมมืออันดีสำหรับผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษาในอันที่จะช่วยกันค้นหาปัญหาหรือทางออกที่เหมาะสมแท้จริง
7. การให้คำปรึกษานั้นถึงจรรยาบรรณ และบรรยากาศที่ปกปิดหรือความเป็นส่วนตัว เพื่อสนับสนุนการได้มาซึ่งข้อเท็จจริงสำหรับช่วยเหลือ และรักษาผลประโยชน์ของผู้รับคำปรึกษาเป็นสำคัญ
8. การให้คำปรึกษาจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษามีระดับสูงมากพอที่ผู้รับคำปรึกษาเต็มใจที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตน โดยไม่ปกปิดหรือซ่อนเร้น

ประเภทของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท สวัสดิ์ บรรเทิงสุข (2542: 25)

ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) เป็นแบบที่ได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้ในหน่วยงานต่างๆ การให้คำปรึกษาจะเป็นการพบกัน ระหว่างผู้ให้คำปรึกษา 1 คน กับผู้ขอคำปรึกษา 1 คน โดยร่วมมือกัน การให้คำปรึกษาแบบนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาให้สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง หรือเพื่อให้สมาชิกในองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทำให้คนในองค์กรเข้าใจความสำคัญของทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล เข้าใจความสำคัญของการเสริมแรงและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คนสามารถกำหนด เป้าหมาย และการประพฤติปฏิบัติของตนเองได้ เป็นกระบวนการช่วยเหลือโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัว ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับบริการ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้รับบริการ ได้เข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น สามารถวางโครงการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีไม่เฉพาะจะสามารถแก้ปัญหที่กำลังเผชิญอยู่เท่านั้น แต่จะช่วยให้มีทักษะในการแก้ปัญหอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง

2. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group counseling) มีหลักพื้นฐานของการให้คำปรึกษากลุ่มคือ สมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิในความรู้สึกของตน ไม่ต้องปกปิดซ่อนเร้น ผู้ให้คำปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกแสดงความรู้สึกของตนออกมา และให้เคารพในอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นด้วย เพราะความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาได้ ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน นั่นคือ ยอมรับผลที่ตามมาจากพฤติกรรมที่ตนได้กระทำไปซึ่งทำให้สมาชิกฟังคนอื่นน้อยลง ซึ่งในการเผชิญปัญหา แก้ปัญหา มีวิธีการหรือทางเลือกหลายวิธี ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยให้สมาชิกสามารถเลือกแนวทางแก้ปัญหจากทางเลือกต่างๆ ที่ได้มีการนำเสนอในกลุ่มด้วยตนเอง ซึ่งการที่สมาชิกรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง และยอมรับตนเองทำให้มีการป้องกันตนเองน้อยลง และทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับตนเองส่งผลให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเข้าใจตนเองมีความรับผิดชอบและสามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น หลังจากได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษา เป็นการสื่อสารระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา โดยมีหลักการที่สำคัญในการให้คำปรึกษา คือ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถตัดสินใจ ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ประเภทของการให้คำปรึกษา แบ่ง

ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) และ 2) การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group counseling)

3.1.4 การฝึกอบรม (Training)

บรรยงค์ โตจินดา (2543: 194-202) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของบุคคลและองค์กร โดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ การฝึกอบรมมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความรักในองค์กร การวางแผนการอบรมจำเป็นต้องมีการกำหนด ประเภทของการฝึกอบรม โดยหากแบ่งตามลักษณะของงาน จะแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service Training)
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On the job Training)
3. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความชำนาญ (In- service Training)
4. การส่งบุคลากรออกไปศึกษาดูงานภายนอกสถานที่ (Off the job Training)

พะยอม วงศ์สารศรี (2556: 148-149) ได้สรุปถึงแนวคิดในการจัดฝึกอบรมว่า ควรดำเนินการ 7 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการ (Need assessment) ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ (Training objectives) ขั้นที่ 3 กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program content) ขั้นที่ 4 กำหนดวิธีการฝึกอบรม ขั้นที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรม (Actual program) ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) ขั้นที่ 7 การติดตามผล (Follow-up) ทั้งนี้ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ได้แก่ ประโยชน์ต่อผู้รับการอบรม ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงาน ทำให้ผู้รับการอบรมมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ประโยชน์ต่อหัวหน้างาน ทำให้ประหยัดเวลาในการที่จะสอนหรือแนะนำงานต่างๆ ประหยัดเวลาที่จะควบคุมดูแล และประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร ช่วยทำให้ผลผลิตมีคุณภาพได้ มาตรฐาน พัฒนาการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงาน ดังนั้นวิธีการฝึกอบรมที่กล่าวมานั้น ในทางปฏิบัติแล้วอาจจะเลือกเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งโดยเฉพาะหรือใช้หลายวิธีก็ได้ แต่โดยทั่วไปมักจะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม 2 วิธีหรือมากกว่านั้นผสมกัน นอกจากนั้นยังมีการเลือกใช้อุปกรณ์ต่างๆ ประกอบการฝึกอบรมด้วย เพื่อเรียกความสนใจและไม่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดความเบื่อหน่าย

การฝึกอบรมตามแนว Competency (Competency-Based Training) คือการพัฒนาพนักงานขององค์กรให้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ (Employee competency) ที่สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร (Organization competency) ผ่าน “ระบบการฝึกอบรม” ขององค์กร โดยองค์กรต้องพยายามค้นหาว่าพนักงานแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมี Competency อะไรบ้าง และ Competency เหล่านี้จะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ด้วย วิธีการใด การนำแนวคิด Competency มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมพนักงานมี 2 แนวทาง คือ

1. Competency-Based ISD Model คือ การนำ Competency มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม ISD model ซึ่งแนวทางนี้องค์กรต่างๆ ทั้งที่มีการจัดทำ Competency model แล้ว หรือยังไม่มี Competency model ของตนเองสามารถประยุกต์ใช้ได้ โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามแนวทางนี้ คือ การทำให้พนักงานนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

2. Competency-Based Training and Development Programs หมายถึง การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับ Competency model ขององค์กร ซึ่ง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนาตามแนวทางนี้ คือ การจัดแผนฝึกอบรมและกิจกรรมการพัฒนา เพื่อพัฒนาพนักงานทุกตำแหน่งงานให้มีระดับความสามารถ (Proficiency level) ตามที่องค์กรกำหนดใน Competency dictionary องค์กรที่ใช้แนวทางนี้ในการพัฒนา Competency ของพนักงานจำเป็นต้องจัดทำ Competency model ของตนเองให้เรียบร้อยเสียก่อน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของบุคคลและองค์กร โดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ ประเภทของการฝึกอบรม โดยหากแบ่งตามลักษณะของงาน จะแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน 2) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน 3) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความชำนาญ และ 4) การศึกษาดูงาน

3.1.5 การนิเทศ (Supervision)

อรุณศักดิ์ เรืองนิรันดร์ จุฑามาศ ชมผล และเสนอ ภิรมจิตรพ่อง (2562: 180) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนส่งผลไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียนด้วยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศในการช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียน

มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียน

วัชร่า เล่าเรียนดี (2556: 8-9) กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยการช่วยเหลือแนะนำให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอนใหม่ๆ การใช้และการสร้างสื่อวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศมี 3 รูปแบบ คือ

1) การนิเทศแบบการชี้แนะ หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือ แนะนำให้ผู้รับการสอนแนะนำมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องตามหลักการ และตรงตามศักยภาพของตนเอง จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนางานแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หมายถึง การชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอน ที่ทำให้ครูสามารถวิเคราะห์ ศึกษา ค้นพบความสามารถของตนเองอย่างมีความสุขและอบอุ่นใจ โดยมีหลักการสำคัญคือ การสร้างศรัทธา การสาธิตรูปแบบการสอน การร่วมคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการติดตามประเมินผล จนทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนได้ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3) รูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการชี้แนะร่วมด้วยแนวคิดกัลยาณมิตร หมายถึง แนวทางการช่วยเหลือ แนะนำ กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้รับการนิเทศหรือครูมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องตามหลักการ และตรงตามศักยภาพของตนเอง จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนางานแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยต้องพัฒนาคนด้วยความจริงใจ เห็นคุณค่าอย่างมีความหมาย ใช้ฐานการคิดบนหลักธรรมะ อันได้แก่นำเคารพ ศรัทธา มีความรู้ ตั้งใจ ร่วมใจ มีเมตตา ร่วมกัน ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหรือครู

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอาศัยการช่วยเหลือ แนะนำให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอนใหม่ๆ การใช้และการสร้างสื่อวัตกรรมการสอน การนิเทศ

มี 2 รูปแบบหลัก คือ 1) การนิเทศแบบการชี้แนะ 2) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และ 3) รูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการชี้แนะร่วมด้วยแนวคิดกัลยาณมิตร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจุบันได้รับความนิยมนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในการวิจัยครั้งนี้ขอเสนอเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ความหมายของการเรียนรู้ ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก ลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ (Learning) เช่น โบเวอร์ และฮิลการ์ด (Bower and Hilgard, 1981: 76) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ซ้ำในสถานการณ์นั้นๆ สอดคล้องกับ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553: 186) ที่ให้ความหมายว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัดรวมทั้งเปลี่ยนปริมาณความรู้ของนักเรียน ส่วนดริสคอล (Driscoll, 2000: 11) และ จิราภา เต็งไทรรัตน์ (2555: 123) ให้ความหมายของการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรหรือค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัดและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวไม่จัดว่าเกิดการเรียนรู้ ในขณะที่ พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2557: 44) ให้ความหมายการเรียนรู้ว่าคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร หรือมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ สามารถถ่ายโยงความรู้สู่ชีวิตจริงได้ ส่วน สิทธิร วิชชาวุธ (2554: 2) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ การเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ (1) มนุษย์ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจาก "ไม่รู้" เป็น "รู้" "ทำไม่ได้" เป็น "ทำได้" "ไม่เคยทำ" เป็น "ทำ" (2) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปอย่างถาวร (3) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนั้นเกิดจากประสบการณ์การฝึกฝนและการฝึกหัด นอกจากนี้ วิจารย์ พาณิช (2556: 18-20) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของนักเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ทำให้เพิ่มสมรรถนะ (Performance) และเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ในอนาคต การเรียนรู้เป็นกระบวนการไม่ใช่ผล

แต่ตรวจสอบได้ว่าเกิดการเรียนรู้ได้โดยดูที่ผลหรือสมรรถนะการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ความเชื่อ พฤติกรรม หรือเจตคติ และมีผลระยะยาวต่อการคิดและพฤติกรรมของนักเรียน การเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่ให้แก่แก่นักเรียน แต่เป็นสิ่งที่นักเรียนลงมือทำให้แก่ตนเอง เป็นผลโดยตรงจาก สิ่งที่นักเรียนตีความ และตอบสนองต่อประสบการณ์ของตนเอง ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งในอดีต และในปัจจุบัน นอกจากนี้ Albert Bandura (อ้างถึงใน ประทีป จินฉิง, 2540: 95) ได้เสนอความหมาย ของการเรียนรู้ที่แตกต่างไปนักจิตวิทยาท่านอื่นๆ นั่นคือ การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในแง่ของ การแสดงออก หากเพียงแต่การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ก็ถือว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้ว แม้ว่าจะไม่ แสดงออกก็ตาม จะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการ แสดงออก จากความหมายของการเรียนรู้ข้างต้น สรุปประเด็นสำคัญได้ 4 ประการ คือ

1. การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมหรือศักยภาพ ของพฤติกรรมในสถานการณ์หนึ่งผลที่เกิดจากการเรียนรู้อยู่ในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้หลังจาก เรียนรู้แล้วนักเรียนสามารถทำสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนการเรียนรู้นั้น

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลง ก่อนข้างถาวร

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนไปอย่างทันที แต่อาจเป็น การเปลี่ยนแปลงศักยภาพ (Potential) ที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ต่อไปในอนาคต

4. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงศักยภาพในตัวนักเรียนนั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพ อันเนื่องมาจากสาเหตุอื่นไม่ถือเป็นการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรม ที่ก่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์หรือการฝึกฝนด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมรอบตัว

4.2 แนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีเป้าหมายเพื่อให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมี แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 28-39) ดังนี้

4.2.1 แนวคิดของ บลูม (Bloom's Taxonomy)

บลูม (Bloom.1971: 18) นักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ครูจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ครูกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียน รวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง โดยได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เรียนกว่า Taxonomy of Educational Objectives (อติญาณ์ ศรีเกษตริน, 2543 ช 72-74ว อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546; Bloom. 1971: 18) ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิด การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแอนเดอร์สันและแครทท์ (Anderson & Krathwohl) ได้ปรับปรุงการจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามแนวคิดของ บลูม ขึ้นใหม่ มีการปรับเปลี่ยนระดับพฤติกรรม เป็น 6 ระดับ ดังนี้

- จำ (Remember) หมายถึงความสามารถในการดึงเอาความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยความจำออกมา แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะ คือ จำได้ (Recognizing) ระลึกได้ (Recalling)

- เข้าใจ (Understand) หมายถึงความสามารถในการกำหนดความหมายของคำพูดตัวอักษรและการสื่อสารจากสื่อต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการสอน แบ่งประเภทย่อยได้ 7 ลักษณะ คือ ตีความ (Interpreting) ยกตัวอย่าง (Exemplifying) จำแนกประเภท (Classifying) สรุป (Summarizing) อนุมาน (Inferring) เปรียบเทียบ (Comparing) อธิบาย (Explaining)

- ประยุกต์ใช้ (Apply) หมายถึงความสามารถในการดำเนินการหรือใช้ระเบียบวิธีการภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะคือ ดำเนินการ (Executing) ใช้เป็นเครื่องมือ (Implementing)

- วิเคราะห์ (Analyze) หมายถึงความสามารถในการแยกส่วนประกอบของสิ่งต่างๆ และค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างของส่วนประกอบกับโครงสร้างรวมหรือส่วนประกอบเฉพาะ แบ่งประเภทย่อยได้ 3 ลักษณะคือ บอกความแตกต่าง (Differentiating) จัดโครงสร้าง (Organizing) ระบุคุณลักษณะ (Attributing)

- ประเมินค่า (Evaluate) หมายถึงความสามารถในการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์หรือมาตรฐาน แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะคือ ตรวจสอบ (Checking) วิพากษ์วิจารณ์ (Critiquing)

- สร้างสรรค์ (Create) หมายถึงความสามารถในการรวมส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกันด้วยรูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลหรือทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่เป็น

ต้นแบบ แบ่งประเภทย่อยได้ 3 ลักษณะคือ สร้าง (Generating) วางแผน (Planning) และผลิต (Producing)

2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) พฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงาม ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ จิตพิสัย ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ระดับ ได้แก่

- การรับรู้ (Receiving/Attending) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งนำไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้า นั่นก็คืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

- การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้า นั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

- การเกิดค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่าต่างๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

- การจัดระบบ (Organizing) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไปแต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับ อาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

- บุคลิก (Characterizing) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัย ประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องดีงาม พฤติกรรมด้านนี้จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่างๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะเป็นการควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคน

3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

- การรับรู้ เลียนแบบ ทำตาม (Imitation) เป็นการให้นักเรียนได้รับรู้หลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือ เป็นการเลือกหาตัวแบบที่สนใจ

- การทำเอง/การปรับให้เหมาะสม (Manipulation) เป็นพฤติกรรมที่นักเรียนพยายามฝึกตามแบบที่ตนสนใจและพยายามทำซ้ำ เพื่อที่จะให้เกิดทักษะตามแบบที่ตนสนใจให้ได้ หรือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อแนะนำ

- การหาความถูกต้อง (Precision) พฤติกรรมสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องชี้แนะ เมื่อได้กระทำซ้ำแล้วก็พยายามหาความถูกต้องในการปฏิบัติ
- การทำอย่างต่อเนื่อง (Articulation) หลังจากตัดสินใจในเลือกรูปแบบที่เป็นของตัวเองจะกระทำตามรูปแบบนั้นอย่างต่อเนื่อง จนปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อน ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง คล่องแคล่วการที่นักเรียนเกิดทักษะได้ ต้องอาศัยการฝึกฝนและกระทำอย่างสม่ำเสมอ
- การทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) พฤติกรรมที่ได้จากการฝึกอย่างต่อเนื่องจนสามารถปฏิบัติ ได้คล่องแคล่วว่องไวโดยอัตโนมัติ เป็นไปอย่างธรรมชาติซึ่งถือเป็นความสามารถของการปฏิบัติในระดับสูง

4.2.2 สี่เสาหลักของการศึกษา (Four Pillars of Education)

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือยูเนสโก ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 โดยเสนอสี่เสาหลักของการศึกษา (Four Pillars of Education) ประกอบด้วยการเรียนรู้ 4 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to Live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) (วิชัย วงศ์ใหญ่, 2553: 67-69)

Learning to know หมายถึง การเรียนรู้ทุกสิ่งอย่าง อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป ได้แก่ การแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ต้องการ การต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ รวมทั้งการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้ เน้นการฝึกสติ สมาธิ ความจำ ความคิด ผสมผสานกับสภาพจริงและประสบการณ์ในการปฏิบัติ

Learning to do หมายถึง การเรียนเพื่อการปฏิบัติหรือลงมือทำ มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญ รวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ ปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพ กระบวนการเรียนรู้เน้นบูรณาการระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงานที่เน้นประสบการณ์ต่างๆ ทางสังคม ซึ่งอาจจะนำไปสู่การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้ศึกษามารวมทั้ง การปฏิบัติเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สามารถทำงานได้หลายอย่าง

Learning to Live together หมายถึง การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ทั้งการดำเนินชีวิตในการเรียน ครอบครัว สังคม และการทำงาน เป็นการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วยการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สังคม การจัดการเรียนรู้มุ่งให้นักเรียน

ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหา การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เข้าใจความแตกต่างและหลากหลายด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อของแต่ละบุคคลในสังคม

Learning to be หมายถึง การเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ รู้ถึงศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของตนเอง สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เลือกแนวทางการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ วางแผนการเรียนรู้ต่อ การประกอบอาชีพ ที่สอดคล้องกับศักยภาพตนเองได้ การจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนานักเรียนทุกด้านทั้งจิตใจและร่างกาย สติปัญญา ให้มีความสำคัญกับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ศิลธรรม สามารถปรับตัว และปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น

4.2.3 หลัก 4 H (Head Heart Hand และ Health)

หลัก 4 H เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาทักษะของนักเรียน ให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงมีประสบการณ์ตรง คิดวิเคราะห์ ทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขจากกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559: 11-12, 2562: 28-39, รัชฎา รัตนพันธ์ สรเดช ครุทจ้อน และมนต์ชัย เทียนทอง, 2561: 16) ดังนี้

กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) หมายถึง กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิด เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า ตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) หมายถึง กิจกรรมส่งเสริม พัฒนา และปลูกฝังค่านิยม และมีจิตสำนึกที่ดี ต่อตนเองและส่วนรวม

กิจกรรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติ (Hand) หมายถึง กิจกรรมสร้างเสริมทักษะการทำงานทักษะทางอาชีพที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และศักยภาพของตนเอง

กิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health) หมายถึง กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะเพื่อให้นักเรียนมีสมรรถนะทางกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีเจตคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพ และมีทักษะปฏิบัติด้านสุขภาพจนเป็นนิสัย

4.2.4 พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 มีกระแสพระราชดำรัสกับประธานองคมนตรี และคณะองคมนตรีให้ร่วมกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง โดยจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นสร้างพื้นฐานให้นักเรียน 4 ด้าน (ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2561: ออนไลน์) ดังนี้

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่งคั่งในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน
2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้นักเรียนรู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด-ที่ถูกต้อง สิ่งชั่ว-สิ่งดี เพื่อปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ผิดที่ชั่ว เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง
3. มีงานทำ มีอาชีพ หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้นักเรียน เป็น คนรักงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ อบรมให้เรียนรู้การทำงาน ให้สามารถเลี้ยงตัวและเลี้ยงครอบครัวได้
4. เป็นพลเมืองดี หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้นักเรียน มีหน้าที่เป็นพลเมืองดี สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมี โอกาสทำหน้าที่พลเมืองดี การเป็นพลเมืองดีหมายถึงมีน้ำใจ มีความเอื้ออาทร ทำงานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมือง ได้ก็ควรทำ”

4.3 หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 28-39) กำหนดหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกอาจจัดกิจกรรมได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชา หรือลักษณะกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น กิจกรรมบูรณาการ หรือกิจกรรมเฉพาะเรื่อง เช่น กิจกรรมที่สนองนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โดยมีหลักการสำคัญของการจัดกิจกรรม ดังนี้ (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555: 30)

1. เชื่อมโยงตัวชี้วัด สอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. เน้นจัด 4H การจัดกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย 4H ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) กิจกรรมพัฒนาทักษะปฏิบัติ (Hand) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health)

3. นักเรียนเป็นสุข เป็นการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และความแตกต่างของนักเรียน

4. สนุกการคิดขั้นสูง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้วางแผน คิดวิเคราะห์ ค้นคว้า ถกแถลงสร้างความคิดเชิงเหตุผล อภิปราย สรุปความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี

6. กลุ่มเล็กแหล่งเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

7. ผู้ประเมิน P&A ประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินการปฏิบัติ (P : Performance Assessment) และการประเมินคุณลักษณะ (A : Attribute Assessment)

4.4 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มุ่งให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแลแนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful learning) นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 4)

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรจากการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน ซึ่งสมาคมการศึกษาาระดับอุดมศึกษา (Association for the study of Higher Education (ASHE)) ได้รายงานเกี่ยวกับวิธีการที่หลากหลายของการเรียนรู้เชิงรุกที่ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจและจดจำผลการเรียนรู้ได้คงทนและนานกว่าการฟัง นำไปสู่เป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในงานที่ต้องคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกไว้หลายท่านซึ่งส่วนใหญ่อ้างอิงจากคำนิยามของ บอนเวลล์ และ ไอสัน (Bonwell; & Eison, 1991: 2) ที่ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้กระทำและในขณะที่เดียวกันก็คิดในสิ่งที่ทำด้วย (Doing things thinking about what they are doing) กิจกรรมเช่นนี้มีทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า นอกจากนี้ มีเยอร์และโจนส์ (Meyers; & Jones, 1993: 6) ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็น และแก้ปัญหาในขณะที่ลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายวิธี ซึ่งนักเรียนต้องประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมดังกล่าว รวมถึง ไมเคิล และ โมเดลล์ (Michael; & Modell, 2003: 44-45) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นคำที่ใช้เพื่ออธิบายกลุ่มของการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม (Engage) ในการเรียนรู้ โดยมีการให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้เกิดเมื่อนักเรียนเปลี่ยนความคิด หรือ พฤติกรรม ผ่านการมีประสบการณ์ตรงจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อีกทั้งแมคคินนีย์ (McKinney, 2010: Online) ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง เทคนิคที่นักเรียนทำมากกว่าเพียงแค่การฟังบรรยาย โดยนักเรียนจะได้ค้นพบ ในสิ่งที่ทำ รวมถึงการประมวลผลและการประยุกต์ใช้ข้อมูล สำหรับ โบรดี (Brody, 2009: 5) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดสภาพแวดล้อมแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจของนักเรียน กระตุ้นให้เกิดการคิด ส่วน เฟลเดอร์ และ เบรนท์ (Felder, & Brent, 2009: 2) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกคือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนทุกคนในห้องเรียนได้ทำมากกว่าฟังและจดบันทึก

ในประเทศไทยมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกและให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น วันเพ็ญ คำเทศ (2549: 18) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญเปิด โอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจากกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการฟัง พูด อ่าน คิดและเขียน โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นโอกาสในการที่นักเรียนจะได้รับข้อมูลและประสบการณ์จากการที่นักเรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของตนเอง แล้วจึงสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความหมาย ในขณะที่ สถาพร พุทธิพิบูล (2555: 5) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ นักเรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่ามิประเด็นที่เหมือนกับ มนตรี ศิริจันทร์ชื่น (2554: 3) รวมถึง ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ และ ยุพาพรรณ ศรีสวัสดิ์ (2554: 104) ที่กล่าวว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวหรือลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ที่จะนำนักเรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ทั้งการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การวิเคราะห์ปัญหาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ สอดคล้องกับ วาสนา เจริญไทย (2557: 24-25) ที่กล่าวว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เน้นความมีส่วนร่วมและบทบาทในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเรียนรู้ของตนเอง ส่งเสริมให้นักเรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านการรู้คิด ให้นักเรียนมีโอกาสคิดตัดสินใจ และลงมือกระทำเพื่อค้นหาคำตอบ โดยใช้กิจกรรมการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน การสะท้อนแนวความคิดและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครู ช่วยให้วางแผน การทำงาน โดยการแปลความรู้ ความเข้าใจมาสู่การกระทำ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณค่า และสนุกสนาน ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

จากความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้เชิงรุกมีความหมายร่วมกันอยู่ 2 ประเด็นคือ (1) เป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายวิธี โดยนักเรียนเป็นผู้กระทำทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน อภิปราย หรือ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาโดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นโอกาสในการที่ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลและประสบการณ์จากการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง (2) นักเรียนได้คิดในสิ่งที่ทำ ซึ่งเป็นการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือ การลงมือทำ ความรู้ที่เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ของกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว นักเรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการแก้ปัญหา นักเรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า นอกจากนั้น การเรียนรู้เชิงรุกยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายโดยการร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และนักเรียนกับครูซึ่งครูต้องลดบทบาทในการป้อนความรู้ แต่เพิ่มกระบวนการ และกิจกรรมที่จะทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพูด การเขียน การอภิปราย นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและใช้กระบวนการคิด โดยนักเรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

4.5 ลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกหลายคน เช่น บอนเวลล์ และ ไอสัน (Bonwell; & Eison, 1991: 15) กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า (1) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่นักเรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับนักเรียน (2) นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังอย่างเดียว (3) นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อ่าน อภิปรายและเขียน (4) เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในนักเรียน (5) นักเรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินผลการนำไปใช้ (6) ทั้งนักเรียนและครูรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความรู้ของเซนเกอร์ กอสส์ และ เบมส์เทน (Shenker; Goss & Bemstein, 1996: 1) ที่อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า การเรียนรู้เชิงรุกมุ่งเน้นการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่ารับความรู้ฝ่ายเดียว การที่นักเรียนได้กระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง จะนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำ ทำให้การเรียนรู้น่าตื่นเต้น สนุกสนาน ดึงดูดความสนใจของนักเรียน การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูด ฟัง อ่าน เขียน เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก และแนวคิดของซูเธอร์แลนด์ (Sutherland, 1996: 3) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้เชิงรุก คือ การเรียนการสอนที่นักเรียนมีอิสระในการเรียน มีการควบคุมตัวเองในระดับสูง ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมกระบวนการแก้ปัญหา อาจจัดกิจกรรมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเล็กๆ การสอนจะมีกิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นและจูงใจให้นักเรียนเกิดทักษะด้านการสื่อสาร เกิดความสนุกในการเรียน เกิดทัศนคติในทางบวกในการเรียน ได้ทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ ฟิงค์ (Fink, 1999: 1-2) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า (1) เป็นการสนทนากับตนเองเพื่อสะท้อนความคิด ถามตัวเองว่าคิดอะไร มีความรู้สึกอย่างไร โดยการบันทึกการเรียนรู้ หรือแฟ้มสะสมงาน ว่ากำลังเรียนอะไร เรียนอย่างไร สิ่งที่เรียนมีบทบาทอย่างไรในชีวิตประจำวัน (2) เป็นการสนทนาสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งในการสอนแบบเดิมนักเรียนถูกจำกัดความคิดไว้เพียงการอ่านหรือฟังบรรยาย ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ขาดความกระตือรือร้นในการสื่อสาร หากครูมอบหมายให้อภิปรายกลุ่มย่อยในหัวข้อที่นักเรียนสนใจจะช่วยสร้างสถานการณ์ในการสนทนาสื่อสารให้มีความสนุกสนาน ทำท้าย (3) เป็นประสบการณ์ ที่ได้จากการลงมือกระทำ ซึ่งนักเรียนจะเกิดประสบการณ์โดยตรงจากการออกแบบและทำการทดลอง หรือได้ประสบการณ์ทางอ้อมจากกรณีศึกษา บทบาทสมมติ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง เป็นต้น (4) เป็นประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกต ที่นักเรียนอาจสังเกตโดยตรง

จากสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หรือจากการสังเกตสถานการณ์จำลอง ซึ่งทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า

สรุปได้ว่าลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก คือเน้นการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนได้ประสบการณ์จากการลงมือทำและการสังเกต ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง (Higher Order Thinking) ในระดับของการวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินผล (Evaluation)

สำหรับองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก มีเยอร์ และ โจนส์ (Mayer; & Jones, 1993: 11; 19-20) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงรุกว่า มีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3 ประการ คือ ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Elements) กลวิธีในการเรียนรู้ (Learning Strategies) และทรัพยากรทางการสอน (Teaching Resources) โดยได้อธิบายถึงปัจจัยพื้นฐานว่า การพูดและการฟังมีความสำคัญเพราะจะทำให้ครูรู้ถึงความคิดของนักเรียน ครูต้องสร้างตัวอย่างการพูดที่ดี โดยการสอน และครูต้องฟังความคิดเห็นของนักเรียนด้วย หากนักเรียนไม่เข้าใจครู ต้องให้ความช่วยเหลือโดยการอธิบายเพิ่มเติม ส่วนการเขียน จะช่วยให้ความคิดของนักเรียนชัดเจนขึ้น เป้าหมายของการเขียนเชิงรุกคือ ช่วยให้นักเรียนได้สำรวจความคิดของตนเองเกี่ยวกับประเด็นที่ได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางสติปัญญา สำหรับการอ่าน จะช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงเพราะมีการเชื่อมโยงความคิดกับแหล่งข้อมูล และการสะท้อนความคิดอาจแสดงออกมาในลักษณะของการเขียนก็ได้

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานด้านการพูดและการฟัง การอ่าน และการสะท้อน ซึ่งทั้ง 4 ทักษะ เป็นทักษะที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ทุกวิธี ซึ่งแต่ละกลวิธีจะเกิดทักษะดังกล่าวมาน้อยแตกต่างกัน เช่น การอภิปราย (Discussion) ใช้ทักษะการพูดและการฟัง การทำกรณีศึกษา (Case Study) ใช้ทักษะการอ่าน การเขียน และการสะท้อน เป็นต้น ร่วมกับการใช้ทรัพยากรทางการสอน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน

จากลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกและองค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุกสรุปได้ว่าการเรียนเชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองมากกว่ารับความรู้ฝ่ายเดียว ให้นักเรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า มีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3 ประการคือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยในการเรียนรู้ เชิงรุกทั้งการพูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อนความคิด ร่วมกับการใช้กลวิธีในการสอนต่างๆ และทรัพยากรทางการสอนที่หลากหลาย

4.6 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 24 พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนจะต้องจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหาจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติ อ่าน ทำได้คิดเป็นผสมผสานมีความรู้สาระต่างๆ อย่างสมดุลปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา ร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตามกรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 18; สมฤดี พลละวูทธิไธทย, 2561: 264)

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถตอบ โจทย์ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพราะเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎี การสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาวิชา ที่เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือ ปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่มีครูผู้สอนเป็นผู้ให้ คำแนะนำเป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการ การคิดขั้นสูง ดังนั้นจะกล่าวได้ว่าเป็น ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์ อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร พฤษพิบูล, 2555 อ้างถึงใน รัศมี ศรีนนท์ และคณะ, 2561: 332)

การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน จำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะ การเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตามแนวทางที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ การจัดการศึกษาในศตวรรษนี้เป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การศึกษาในวิชาชีพพยาบาลมีการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้ ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ

มีความสามารถในการแก้ปัญหาและเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยออกแบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีทักษะชีวิตและอาชีพเพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต (พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 17)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของนักเรียน การมีวิจรรณญาณและการคิดสร้างสรรค์ นักเรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจรรณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้นักเรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้นักเรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจรรณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

2. สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. ทำให้นักเรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้นักเรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้อย่างหลากหลาย นักเรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งนักเรียนและครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน นักเรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูต้องมีความตระหนัก

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาวิชาที่เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่มีครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำเป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนหรืออำนวยความสะดวก

สะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง ดังนั้นจะกล่าวได้ว่าเป็น ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.7 ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 2-3) ได้กล่าวถึงลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ลดบทบาทการสอนและการให้ความรู้โดยตรงของครู แต่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม ร่วมสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้นำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ พัฒนาทักษะกระบวนการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
3. กิจกรรมเชื่อมโยงกับนักเรียน กับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว ปัญหาของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ
4. กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่
5. กิจกรรมเน้นให้นักเรียนได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างมีเหตุผล มีโอกาสร่วมอภิปรายและนำเสนอผลงาน
6. กิจกรรมเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างนักเรียนกับครู และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างนักเรียนด้วยกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างครูและนักเรียน ในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ครูจะลดบทบาทของตนเองจากครูผู้สอนอาจจะปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ ด้วยเหตุและผล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียน และเพื่อนนักเรียนด้วยกัน

4.8 หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีเยอร์ และ โจนส์ (Mayers, & Jones, 1993: 11) บอนเวลล์ และ ไอสัน (Bonwell & Eison, 1991: 5) เซนเกอร์, กอสส์, และ เบมส์เตน (Shenker, Goss, & Bemstein, 1996: 1) และ ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2553: 84-85) ได้กล่าวถึงหลักการของการเรียนรู้เชิงรุกว่าประกอบด้วย

ลักษณะสำคัญ คือ (1) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่นักเรียนให้น้อยลง ครูจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว เช่น อ่านอภิปราย เขียน เป็นต้น (3) เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง นักเรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูง คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลการนำไปใช้ (4) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน (5) เป็นกิจกรรมที่เปิดให้นักเรียนบูรณาการข้อมูล, ข่าวสาร, สารสนเทศ, และหลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอด นักเรียนและครูรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดอย่างรวดเร็ว (6) นักเรียนได้เรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ไอสัน (Eison, 2010: 16) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้งแบบรายบุคคลหรือแบบกลุ่ม และ จัดการเรียนรู้ได้ทั้งที่ใช้เทคโนโลยีและไม่ใช้เทคโนโลยี

หลักสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้นักเรียนอ่าน พูด ฟัง เขียน และคิดอย่างลุ่มลึก โดยนักเรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนจะสร้างความเข้าใจและค้นหาความหมายของเนื้อหาสาระ โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่มี แยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับการความรู้เก่าที่มี สามารถประเมินตนเองได้ว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น กระตือรือร้นที่จะรับข้อมูลและจดจำข้อมูล ซึ่งการที่นักเรียนจะสามารถดึงความรู้มาใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถทำให้นักเรียนเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ รวมถึงเชื่อมโยงหลักการ ทฤษฎีกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน นักเรียนจะไม่สามารถสร้างความรู้ใหม่ได้โดยปราศจากกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้คิด สะท้อน และได้แย้ง โดยอิงจากความรู้เดิมที่มีอยู่ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยสร้างความรู้นี้จะทำให้นักเรียนมีลักษณะสืบค้น เสาะแสวงหา ซึ่งครูจะมีบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวก แนะนำ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสวงหาคัดสรร และสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมอื่น เช่น ตั้งคำถาม อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เขียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนมา ทั้งนี้ครูจะต้องคำนึงว่านักเรียนมีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกันและมีความถนัดที่แตกต่างกัน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงควรสร้างบรรยากาศในการเรียนให้นักเรียนกล้าพูดและมีความสุขกับการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดงาน วางเป้าหมายร่วมกัน มีโอกาสเลือกที่จะทำงานในเรื่องที่ตรงกับความถนัด ความสนใจ

ของตนเอง ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียน สามารถประยุกต์ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้

สรุปได้ว่า หลักสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้ โดยนักเรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระตือรือร้นที่จะรับข้อมูลและจดจำข้อมูล จากสารสนเทศหรือองค์ความรู้ที่นักเรียนค้นหาด้วยตนเอง ทั้งผ่านกระบวนการกลุ่ม หรือการสืบค้นข้อมูลตัวบุคคล เสาะแสวงหา ซึ่งครูจะมีบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวก แนะนำ จัดกระบวนการเรียน จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.9 ขั้นตอน วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.9.1 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บาลด์วิน และวิลเลียม (Baldwin; & Williams, 1998: 187) เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ขั้นเตรียมพร้อม เป็นขั้นที่ครูนำนักเรียนเข้าสู่เนื้อหา โดยการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการอยากจะเรียนรู้ (2) ขั้นปฏิบัติงานกลุ่ม เป็นขั้นที่ครูให้นักเรียนเข้ากลุ่มย่อยเพื่อทำงานร่วมกัน สรุปความคิดเห็นของกลุ่ม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มอื่นๆ โดยครูเป็นผู้เสริมข้อมูลให้สมบูรณ์ (3) ขั้นประยุกต์ใช้ เป็นขั้นให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือทำแบบทดสอบหลังเรียน และ (4) ขั้นติดตามผล เป็นขั้นให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมโดยจัดทำเป็นรายงาน หรือให้เขียนบันทึกประจำวัน หรือเขียนสรุปความรู้ที่ได้รับในคาบเรียน ในขณะที่ เชดส์คีย์ ภัคศิริโรจน์ (2556: 24) ได้สรุปขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นขั้นที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยใช้การสนทนา ตั้งคำถามหรือนำเสนอตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง และทบทวนความรู้เดิมที่จำเป็นสำหรับความรู้ใหม่ แจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบ ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอสถานการณ์ เป็นขั้นที่ครูนำเสนอสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทาย และมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ตั้งกติการ่วมกันและเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามข้อสงสัย ขั้นที่ 3 ดำเนินการกิจกรรม เป็นขั้นที่นักเรียนวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันวางยุทธวิธีในการแก้ปัญหา จากนั้นดำเนินการตามยุทธวิธีที่วางไว้ มีการอภิปรายสะท้อนความคิด โดยทุกคนในกลุ่มต้องมีส่วนร่วม ครูจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำและกระตุ้นความคิด ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นที่นักเรียนออกมาแนะนำแนวคิดของตนเองหรือของกลุ่ม ให้นักเรียนคนอื่นๆ ได้รับรู้ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันจนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน และ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุป เป็นขั้นที่นักเรียนร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้

จากการเรียน เพื่อสะท้อนความคิดหรือความรู้ที่ได้ และตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเรียนด้วย

นอกจากนี้ อาสเตอร์ และไวลีย์ (Auster; & wylie, 2006: 333-354) ได้เสนอว่ามี 4 มิติที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนรู้ในห้องเรียน คือ การจัดบริบท การเตรียมความพร้อมห้องเรียน การส่งมอบในชั้นเรียน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดบริบท หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างผ่อนคลายสำหรับการเรียนรู้ในห้องเรียน การเตรียมความพร้อมห้องเรียน หมายถึง การคิดวางแผน และสร้างสรรค์ก่อนเข้าชั้นเรียน การส่งมอบในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินงานตามที่วางแผนในชั้นเรียน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การมอบหมายละเอียดและให้ข้อเสนอแนะย้อนกลับ

จากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยคอร์เนล (Cornel University Center for Teaching Excellence, 2015: Online) ได้แนะนำครูไว้ว่าเมื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ดำเนินการดังนี้ (1) ใช้กิจกรรมที่ดึงความสนใจและเนื้อหาที่นักเรียนรู้สึกมีความสำคัญที่สุด (2) บอกนักเรียนถึงระเบียบของการดำเนินการและมารยาทที่จะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุด (3) แนะนำกิจกรรมและอธิบายประโยชน์ของการเรียนรู้เชิงรุก (4) ควบคุมเวลาโดยให้นักเรียนเป็นผู้กำหนดเวลาที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (5) หยุดกิจกรรมและสอบถาม โดยสอบถามนักเรียนบางคนหรือบางกลุ่มเพื่อแบ่งปันความคิดของพวกเขาและผูกโยงไปยังขั้นตอนต่อไปของการที่ครูจะบรรยาย

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประเด็นที่คล้ายคลึงกัน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นครูนำเข้าสู่บทเรียนสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการกิจกรรมและสร้างความรู้ โดยให้นักเรียนได้เข้ากลุ่มย่อยเพื่อทำงานร่วมกัน ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด ขั้นที่ 3 ขั้นสรุปความรู้ เป็นการสรุปความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

การออกแบบเรียนรู้เชิงรุกต้องพิจารณาว่ากิจกรรมที่ออกแบบเป็นกิจกรรมลักษณะใด อาจจะเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดแต่ละวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนานักเรียน หรือกิจกรรมเสริมทักษะอื่นๆ โดยผู้ออกแบบพิจารณาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย แนวคิดของ บลูม (Bloom's Taxonomy) สี่เสาหลักทางการศึกษา (Four Pillars of Education) หลักการพัฒนาหลัก 4 H (Head Heart Hand และ Health) และพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล บดินทรเทพยวรางกูร โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) เป็นข้อความที่เป็นประเด็นของเรื่อง ที่นักเรียนจะทำการศึกษา โดยเป็นมโนทัศน์กว้างๆ ที่เอื้อต่อการใช้ความรู้ และมุมมองหลายวิชาร่วมกัน สื่อความหมายเป็นแนวคิดหรือความคิดรวบยอด (Concept) แก่นักเรียน ควรเป็นหัวข้อเรื่อง

ที่ทันสมัย น่าสนใจ และมีความหมายสำหรับนักเรียน ทำให้เกิดความหาย อยากจะเรียนรู้ และพร้อมที่จะสืบสวน (Inquiry) แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งผู้ออกแบบกิจกรรมควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1.1 หัวข้อเรื่อง มีความยากง่าย เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของนักเรียน ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจนเกินไป และที่สำคัญต้องมีความเป็นไปได้

1.2 หัวข้อเรื่อง มีแหล่งความรู้ที่จะศึกษาค้นคว้า

1.3 หัวข้อเรื่อง สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความพร้อมของนักเรียน

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป (Bonwell and Eison, 1991) โดยนักเรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-Creators) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้น กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนต้องมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการอ่าน การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างนักเรียนด้วยกัน กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทนได้นาน กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก จะสอดคล้องกับการทำงานของสมองและความจำ โดยนักเรียนสามารถเก็บข้อมูล และจำสิ่งที่เรียนรู้โดยมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ครู สิ่งแวดล้อม ผ่านการปฏิบัติจริง สามารถเก็บความจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก อาจแยกการออกแบบกิจกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ และ 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในกิจกรรมพัฒนานักเรียนหรือกิจกรรมเสริมทักษะอื่นๆ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการปฏิบัติต่างๆ ของนักเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ วิธีการ/กิจกรรมที่ครูหรือผู้เกี่ยวข้อง นำมาใช้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการ/วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง โดยกิจกรรมการเรียนรู้ มีผลต่อนักเรียน ในการกระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน มีการเคลื่อนไหว เปิดโอกาสให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย การใช้ทักษะชีวิต ฝึกความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตาม

ศักยภาพ และคุณลักษณะที่ดี นอกจากนี้ กิจกรรมการเรียนรู้ ยังต้องส่งเสริมทักษะกระบวนการต่างๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม การบริหารจัดการ ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สร้างความเข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการนักเรียนในทุกๆ ด้าน หลักการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ มีดังนี้

3.1 เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด หากเป็นทักษะ ควรเป็นทักษะที่ปฏิบัติแล้วนักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์

3.2 เลือกกิจกรรมที่นักเรียนพึงพอใจ สนุก น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

3.3 เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถ ด้านร่างกายของนักเรียนที่จะปฏิบัติให้และควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิม เพื่อจัดกิจกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 เลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้หลายๆ ด้าน

3.5 เลือกกิจกรรมให้หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัยความสามารถและความสนใจของนักเรียน ทำให้นักเรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสในการเรียนรู้มากที่สุด

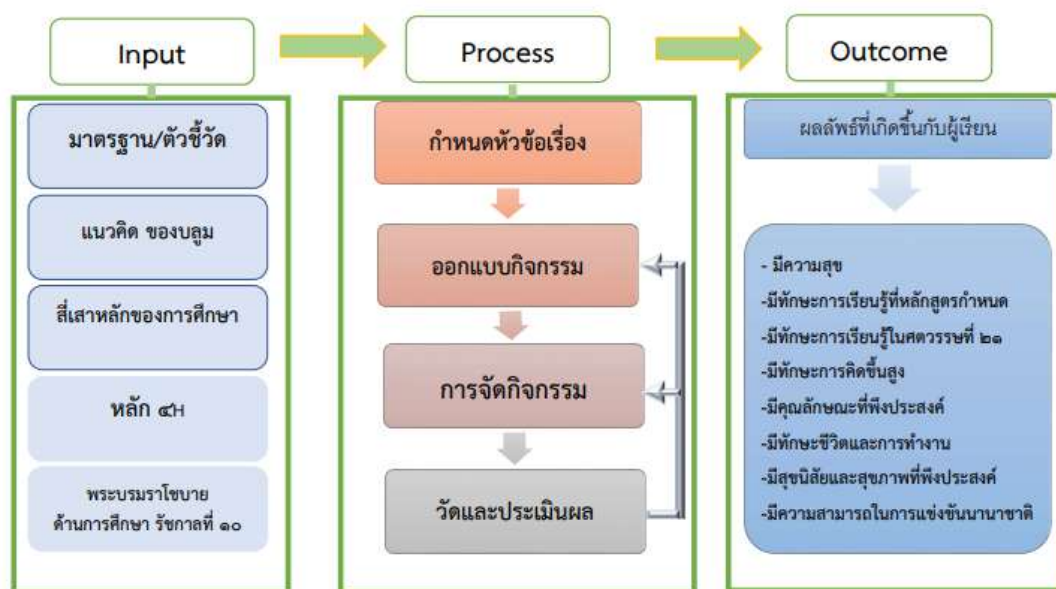
3.6 ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม

3.7 ใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่างๆ

3.8 นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการประเมินผล มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรม

4. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Evaluation) เป็นกระบวนการในการตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมว่าบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาต่อไป โดยประเมินทั้งกระบวนการในการจัดกิจกรรม และประเมินคุณภาพของนักเรียน ใช้การประเมินหลากหลายวิธี ให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสในการประเมิน เช่น ครูประเมินนักเรียน นักเรียนประเมินเพื่อนนักเรียน นักเรียนประเมินตนเอง วิธีการในการประเมินควรถูกต้องเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของนักเรียนที่กำหนดไว้ในเป้าหมายของการจัดกิจกรรมนั้นๆ การประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ควรใช้หลักการประเมินตามสภาพจริงและนำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะ ดังนี้ 1) ใช้ผู้ประเมินจาก หลายฝ่าย เช่น นักเรียน เพื่อนครู ผู้เกี่ยวข้อง 2) ใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การสังเกต การปฏิบัติการทดสอบ การรายงานตนเอง 3) ประเมินหลายๆ ครั้งในแต่ละช่วงเวลาของการเรียนรู้ เช่น

ก่อนเรียน ระหว่างเรียน สิ้นสุดการเรียนรู้ ติดตามผล และ 4) สะท้อนผลการประเมินแก่นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียน



แผนภาพที่ 2.4 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 34)

4.9.2 วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งสามารถใช้ได้กับนักเรียนทุกระดับทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก การเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่เนื่องจากการเรียนรู้มีวิธีการสอนที่หลากหลาย การเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบใดขึ้นอยู่กับลักษณะของเนื้อหาวิชา บุคลิกของครู บุคลิกของนักเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อม โดยการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกต้องคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีบทบาทในการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง โดยการลงมือทำและคิดในสิ่งที่ตัวเองกำลังกระทำจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้รับผ่านทางการอ่าน พูด ฟัง คิด เขียน ทดลอง อภิปราย แก้ปัญหา และมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อทดแทนการสอนแบบบรรยาย สอดคล้องกับหลักพัฒนาการคิดของ บลูม (Bloom, 1971: 271) ทั้ง 6 ชั้น คือ ความรู้ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และ การคิดสร้างสรรค์ (Creating) และสอดคล้องกับแนวคิดกรวยแห่งการเรียนรู้

(Cone If Learning) ของเอ็ดการ์เดย์ (Edgar Dale, 1969: 56) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ที่ได้ผลจริงและยั่งยืน ร้อยละ 5 เกิดจากการฟังบรรยาย ร้อยละ 10 เกิดจากการอ่าน ร้อยละ 20 เกิดจากการได้ยิน ได้เห็น ร้อยละ 30 เกิดจากการสาธิตให้ดู ร้อยละ 50 เกิดจากการอภิปรายปัญหา กลุ่ม ร้อยละ 75 เกิดจากการเรียนโดยการลงมือทำจริง และร้อยละ 90 เกิดเมื่อสอนผู้อื่นและนำไปใช้ทันที

มหาวิทยาลัยอลาสกา และมหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา (Alaska Pacific University; & Oklahoma University) ได้เสนอว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในมหาวิทยาลัยควรประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ (Mayers; & Jones, 1993: 21-23) ดังนี้ (1) จัดกิจกรรมให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการการแก้ปัญหาตามสภาพจริง (Authentic situation) (2) จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับ การประเมินผล และการนำเสนอผลงาน (3) บูรณาการเนื้อหาวิชาเพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่างๆ ที่แตกต่างกัน (4) จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) (5) ใช้กลวิธีการกระบวนการกลุ่ม (Group processing) และ (6) จัดให้มีการประเมินผล โดยกลุ่มเพื่อน (Peer assessment) นอกจากนี้ ฟิงค์ (Fink, 1999: 1-2) มีแนวคิดว่าการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดที่นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมการสื่อสารกับตนเอง กิจกรรมการสื่อสารกับผู้อื่น กิจกรรมการสังเกต และกิจกรรมการลงมือกระทำ พร้อมเสนอแนะการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียนในลักษณะของการจัดกิจกรรมที่หลากหลายว่า ครุมีสิทธิที่จะพิจารณาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และสภาพของนักเรียน โดยก่อนเรียนครูต้องวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล หลักในการวิเคราะห์นักเรียนควรคำนึงถึง (1) ธรรมชาติของนักเรียน เพราะนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ถ้ามองในเชิงปรัชญา ธรรมชาติของนักเรียนจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตามสภาพของร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา วิธีคิด ค่านิยม และความเชื่อ มองในด้านจิตวิทยา พัฒนาการ ในแต่ละช่วงอายุการเรียนรู้ของนักเรียนจะมีความแตกต่างกัน รวมทั้งในทางสังคมด้วย จึงจำเป็นที่ครูจะต้องคำนึงและวิเคราะห์ความแตกต่างให้ครอบคลุมทั้งด้านปรัชญา และจิตวิทยา พัฒนาการของนักเรียนทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม (2) ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้เดิม เพราะนักเรียนแต่ละคนมีความรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาไม่เหมือนกัน แม้จะผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ เพราะนักเรียนได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว ที่มีธรรมชาติและศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเป็นพื้นฐาน ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ใหม่ (3) วิธีการเรียนรู้ (Learning styles) ของนักเรียนแต่ละคนไม่เหมือนกัน การเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของแต่ละคนจะมีประโยชน์ในการออกแบบการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนานักเรียนแต่ละคนสู่ศักยภาพสูงสุดได้ง่ายขึ้น

งานวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากยืนยันว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดขึ้นเมื่อนักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเรียนรู้กันอย่างจริงจัง แม้แต่การเรียนรู้จากการฟังนักเรียนก็ต้องได้ปฏิบัติการฟังจริงๆอย่างตั้งใจจึงจะเกิดการเรียนรู้ได้ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาให้ข้อเสนอว่านักเรียนต้องทำมากกว่าแค่ฟัง กล่าวคือนักเรียนต้องอ่าน เขียน อภิปราย หรือแก้ปัญหา และต้องปฏิบัติอย่างจริงจังโดยใช้การคิดขั้นสูงในระดับวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมิน (Chickering & Gamson, 1987: 11) จึงได้มีการเสนอว่า กลวิธีที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) คือกระบวนการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้ ทำ และ คิด ในสิ่งที่ทำ (Bonwell and Eison, 1991: 23-24) โดย เมเยอร์ และ โจนส์ (Mayers & Jones. 1993: 59-119) ได้เสนอวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 8 วิธี ดังนี้ (1) การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group discussion) เป็นกลวิธีที่ให้นักเรียนร่วมกันพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยนำข้อปัญหาหรือแง่คิดต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นมาช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุป จำแนกเป็น 2 ประเภท คือการอภิปรายกลุ่มย่อย (Small group discussion) ที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการแยกผู้พูดกับผู้ฟัง และการอภิปรายทั้งชั้นเรียน (Whole class discussion) ที่มักจะมีครูเป็นผู้นำในการอภิปรายเร้าความสนใจให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการนำเข้าสู่บทเรียนหรือสรุปบทเรียน (2) เกม (Games) คือ กิจกรรมที่ให้นักเรียนเล่นหนึ่งคนหรือมากกว่า ช่วยให้นักเรียนสนุก ตื่นเต้น มีส่วนร่วมและกระตุ้นการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนสนใจบทเรียน นักเรียนอ่อนและนักเรียนเก่งสามารถทำงานด้วยกันได้ดี (3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) ใช้เมื่อต้องการให้นักเรียนได้รู้ซึ้งว่าบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่งๆ นั้นรู้สึกอย่างไร สามารถใช้เพื่อเป็นประเด็นสำหรับอภิปรายได้ต่อไป การที่นักเรียนสวมบทบาทเป็นผู้เกี่ยวข้องในสถานการณ์นั้นจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และค่านิยม โดยองค์ประกอบของการแสดงบทบาทสมมติประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาที่จะทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เวลา และสถานที่ที่เกิดเหตุการณ์ (4) การแสดงละคร (Drama) คล้ายกับการแสดงบทบาทสมมติ แต่ใช้เวลามากกว่าบทบาทสมมติ เหมาะกับการใช้สอนเนื้อหายาก (5) การใช้กรณีศึกษา (Case study) เป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้นักเรียนวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมเฉพาะเรื่อง อาจเป็นเรื่องสมมติหรือชีวิตจริงที่เป็นปัญหา การใช้กรณีศึกษาจะเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมพิจารณา แสดงความรู้สึก เพื่อสรุปปัญหา แนวคิด และแนวทางแก้ปัญหา (6) การสอน โดยการใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation technique) เป็นการสอนที่เลียนแบบสภาพเหตุการณ์ให้คล้ายคลึงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง และ สอดคล้องกับเนื้อหาบทเรียน ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ออกความคิดเห็น หรือตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาจากสถานการณ์นั้น ทำให้นักเรียนมีประสบการณ์ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด (7) การอ่านอย่าง

กระตือรือร้น (Active reading) เป็นกลวิธีการอ่านที่วัตถุประสงค์เพื่อหาคำตอบหรือตั้งคำถามโดยประมวลความคิดจากสิ่งที่อ่าน นักเรียนได้ใช้วิจารณญาณในการอ่าน เป็นการอ่านเนื้อหาที่สนใจ ก่อให้เกิดความสนใจค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง (8) การเขียนอย่างกระตือรือร้น (Active writing) เป็นกลวิธีกระตุ้นให้นักเรียนแสดงออกเชิงความรู้ด้วยการเขียน เช่น บันทึกประจำวัน การเขียนบทละคร การทำรายงาน เป็นต้น (9) การทำงานกลุ่ม (Small group work) เป็นการจัดให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มย่อยพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และให้นักเรียนสะท้อนความคิดเห็นในสิ่งที่เรียนหรือประสบการณ์ที่ได้รับ

นอกจากนี้ แมคคินนีย์ (McKinney, 2010: ออนไลน์) ได้เสนอวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดี 12 วิธี ได้แก่ (1) การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดคนเดียว 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อนักเรียนทั้งหมด (Share) (2) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning group) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยจัดกลุ่มๆ ละ 3-6 คน (3) การเรียนรู้แบบทบทวนโดยนักเรียน (Student-led review sessions) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่างๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูจะคอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา (4) การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูนำเกมเข้าบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งใช้ได้ทั้งในชั้นการนำสู่บทเรียน การสอนการมอบหมายงาน และหรือขั้นการประเมินผล (5) การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วีดีโอ (Analysis or reactions to videos) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้ดูวีดีโอ 5-20 นาที แล้วให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดูอาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียน หรือ การร่วมกันสรุปเป็นรายกลุ่ม (6) การเรียนรู้แบบโต้เถียง (Student debates) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการรู้ เพื่อยืนยันแนวคิดของตนเองหรือกลุ่ม (7) การเรียนรู้แบบนักเรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนสร้างแบบทดสอบจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ออกมาแล้ว (8) การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้นักเรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียน เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างชิ้นงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรืออาจเรียกว่าการสอนแบบโครงงาน (project-based learning) หรือ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) (9) การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้นักเรียนวิเคราะห์และ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อนักเรียนทั้งหมด (10) การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนจดบันทึกเรื่องราวต่างๆ ที่ได้พบเห็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบันทึกที่เขียน (11) การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนร่วมกันผลิตจดหมายข่าว อันประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วแจกจ่ายไปยังบุคคลอื่นๆ และ (12) การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยง อาจจัดทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อนักเรียนอื่นๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้นักเรียนคนอื่นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถนำวิธีการต่างๆ มาใช้ได้หลากหลาย เช่น การหยุดบรรยายชั่วคราวในขณะที่นักเรียนจดบันทึกของเขา การฝึกเขียนสั้นๆ ในชั้นเรียน อำนวยความสะดวกในการอภิปรายกลุ่มย่อยในห้องเรียนขนาดใหญ่ ผสมผสานเครื่องมือทั้งแบบทดสอบและแบบฝึกหัดที่ให้นักเรียนประเมินตนเองลงในรายวิชา หรือการให้ประสบการณ์โดยการทดลองในห้องปฏิบัติการ การทัศนศึกษา การอภิปราย เกม การแสดงบทบาทสมมติ (Bonwell & Eison, 1991; Ebert-May, Brewer, & Allred, 1997; Sarason & Banbury, 2004) ได้แบ่งกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavior Activity) โดยแนะนำว่าพื้นฐานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งให้เกิดกระบวนการในกิจกรรมด้านรู้อคิดแต่ก็ต้องมีกิจกรรมด้านพฤติกรรมด้วย ดังนั้นครูจึงต้องจัดการเรียนรู้ทั้ง 2 มิติ ซึ่งครูบางคนให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านพฤติกรรมอย่างเดียว เช่น ให้นักเรียนทดลองและอภิปรายโดยไม่ให้ความสำคัญกับการรู้อคิด เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะต้องเป็นกิจกรรมที่นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม ลักษณะกิจกรรมจะเป็นกิจกรรมการสื่อสารกับตนเอง กิจกรรมการสื่อสารกับผู้อื่น กิจกรรมการสังเกต และกิจกรรมการลงมือกระทำ ซึ่งการนำวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียนในลักษณะของการจัดกิจกรรมที่หลากหลายครูมีสิทธิ์ที่จะพิจารณาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และสภาพของนักเรียน โดยคำนึงถึงที่มีความแตกต่างกัน มีงานวิจัยแนะนำว่านักเรียนจะมีความสนใจในการบรรยายและเริ่มหมดความสนใจไปทุก 10-20 นาที ดังนั้นการผสมผสานเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 1-2 เทคนิค สำหรับคาบเรียน 50 นาที จะช่วยส่งเสริมให้

นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น นอกจากวิธีการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยรวบรวมวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

แนวคิด

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเกิดขึ้นจากทฤษฎี Constructivism และแนวคิดของ จอห์น ดิวอี้ (Dewey J., 1998) โดยในปี ค.ศ.1917 เป็นผู้นำวิธีการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานกับนักเรียนแพทย์ครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยแมค มาสเตอร์ (Mc Master University) ประเทศแคนาดา เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการให้นักเรียนเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนค้นพบข้อมูลที่เป็นในการทำความเข้าใจปัญหา แก้ปัญหา โดยที่ไม่ได้มีการศึกษาหรือเตรียมตัวล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวมาก่อน เน้นในสิ่งที่นักเรียนอยากเรียนรู้ โดยเริ่มจากปัญหาที่นักเรียนสนใจหรือพบในชีวิตประจำวันที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับบทเรียน จากนั้นนักเรียนและครูจึงร่วมกันคิดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหานั้น นำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่บนฐานความรู้เดิมที่นักเรียนมีมาก่อนหน้านี้ โดยครูมีบทบาทกระตุ้นให้นักเรียนเกิดคำถามวิเคราะห์วางแผนกำหนดวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้คำแนะนำแก่นักเรียนขณะลงมือแก้ปัญหา สุดท้ายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแก้ปัญหาครูและนักเรียนร่วมกันสรุปผลการแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้จากการลงมือแก้ปัญหา

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จะจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่มประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1 ทำความเข้าใจกับศัพท์หรือมโนทัศน์ (Clarify term and concepts) ในโจทย์ปัญหาที่ได้รับ ขั้นที่ 2 ระบุปัญหาจากโจทย์ (Define the problem) หรือจับประเด็นข้อมูลที่สำคัญ ขั้นที่ 3 ระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหา (Analyze the problem) อภิปรายหาคำตอบ ขั้นที่ 4 ตั้งสมมติฐานและจัดลำดับความรู้ (Formulate hypothesis) ขั้นที่ 5 กำหนดประเด็นความรู้หรือสร้างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Formulate learning objective) เพื่อจะ ไปค้นคว้าข้อมูลต่อไป ขั้นที่ 6 รวบรวมข้อมูลนอกกลุ่ม (Collect additional information outside the group) โดยศึกษาเพิ่มเติมจากทรัพยากรเรียนรู้ต่างๆ และขั้นที่ 7 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใหม่และสรุปหลักการเป็นแนวทางในการนำไปใช้ (Synthesize and test the newly acquired and identify information generation principles derived from studying)

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการจัดการเรียนรู้

นักเรียนสามารถใช้ความคิดอย่างเป็นขั้นตอน มีความเข้าใจในปัญหา เกิดทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการแก้ปัญหา รวมถึงเกิดคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)

แนวคิด

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เกิดขึ้นจากทฤษฎี Constructivism และแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการทำกิจกรรมค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ผ่านกระบวนการการทำงานเป็นกลุ่มที่จะนำมาสู่การสรุปความรู้ใหม่ มีการเขียนกระบวนการจัดทำโครงงาน และได้ผลการจัดกิจกรรมเป็นผลงานแบบรูปธรรม โดยการสอนแบบโครงงานสามารถจัดเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมเดี่ยวก็ได้ ให้พิจารณาจากความยาก - ง่าย และความเหมาะสมของโจทย์งาน และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วางแผนและกำหนดเกณฑ์อย่างกว้างๆ แล้วให้นักเรียนวางแผนดำเนินการ ศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา จากนั้นให้นักเรียนนำเสนอแนวคิด การออกแบบชิ้นงาน พร้อมให้เหตุผลประกอบจากการค้นคว้า ให้ครูพิจารณาร่วมกับการอภิปรายในชั้นเรียน จากนั้นนักเรียนลงมือปฏิบัติทำชิ้นงาน และส่งความคืบหน้าตามกำหนด การประเมินผลจะประเมินตามสภาพจริง โดยมีเกณฑ์การประเมินกำหนดไว้ล่วงหน้าและแจ้งให้นักเรียนทราบก่อนลงมือทำโครงงานและมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประเมินผล

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมีการนำเสนอหลายแนวคิด เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ครูให้นักเรียนศึกษาสถานการณ์ ขั้นที่ 2 นักเรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปรายหาหรือข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ขั้นที่ 3 นักเรียนปฏิบัติกิจกรรม ดำเนินการสร้างโครงงาน เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน และขั้นที่ 4 วัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีครู นักเรียนและเพื่อนร่วมกันประเมิน

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการจัดการเรียนรู้

นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รู้จักวางแผนการทำงาน การลงมือปฏิบัติ เกิดทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติด้วยตนเอง เกิดทักษะการคิดขั้นสูง รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning)

แนวคิด

เป็นแนวคิดที่เน้นการปฏิบัติหรือมีประสบการณ์จริงมากพออย่างต่อเนื่อง (Kolb, 1984: 5) โดยเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ควบคู่กับกระบวนการทางสังคม ที่นักเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิด หรือด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนรู้ได้ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยครูวางแผนจัดสถานการณ์ให้นักเรียนมีประสบการณ์จำเป็นต่อการเรียนรู้กระตุ้น แล้วให้นักเรียนสะท้อนความคิด อภิปราย สิ่งที่ได้รับจากประสบการณ์

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ แบ่งได้ตามเทคนิคที่ใช้ ดังนี้ (1) เทคนิคการสาธิต เริ่มจากครูวางแผนการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแบ่งสัดส่วนเวลาสำหรับการบรรยาย เนื้อหาและการสาธิต พร้อมกับคัดเลือกวิธีที่จะลงมือปฏิบัติให้นักเรียนได้เรียนรู้ โดยถ้าเป็นกิจกรรมกลุ่มจะต้องมีการวางโครงสร้างการทำงานกลุ่ม การแบ่งหน้าที่และมีการสลับหมุนเวียนกันทุกครั้ง จากนั้นดำเนินการบรรยายเนื้อหาและสาธิต โดยขณะสาธิตจะเปิด โอกาสให้นักเรียนซักถาม ครูแนะนำเทคนิคปลีกย่อย จากนั้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติและครูประเมินนักเรียนโดยการสังเกต พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ในจุดที่บกพร่องเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่ม เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติกิจกรรม ครูและนักเรียนร่วมกันอภิปราย สรุปผลที่ได้จากการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และ (2) เทคนิคการสอนแบบเน้นฝึกปฏิบัติ เริ่มจากครูวางแผนและออกแบบกิจกรรมที่เน้นการฝึกทักษะ โดยจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะซ้ำๆ อาจเป็นในลักษณะที่ใช้โปรแกรมช่วยสอน โดยครูมีบทบาทให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการจัดการเรียนรู้

ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความหมายต่อผู้เรียน เนื่องจากการนำประสบการณ์ที่ได้มาทบทวนผ่านกระบวนการสะท้อนทางความคิดในเรื่องที่ได้กระทำ ทำให้สามารถช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ได้รับการศึกษาในชั้นเรียนกับการลงมือปฏิบัติ ส่งผลต่อการสร้างความรู้ใหม่ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ มีความต้องการและความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ต่อไป

การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทาง (Flipped Classroom)

แนวคิด

เป็นการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนจะได้เรียนรู้จากที่บ้านที่ได้รับผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อวิดีโอ (Video) นอกชั้นเรียนหรือที่บ้าน ส่วนการเรียนในชั้นเรียนปกตินั้นจะเป็นการเรียนแบบสืบค้นหาความรู้ที่ได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมชั้น โดยมีครูเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือชี้แนะ เกิดจากการจัดการเรียนการสอนนักเรียนระดับมัธยมปลายที่โรงเรียนวูดแลนด์ปาร์ก (Woodland Park High School) รัฐโคโลราโด (Colorado) สหรัฐอเมริกา โดยโจนาธาน เบริกแมน และอารอน แซมส์ (Bergman & Sams) ในปี ค.ศ. 2007 การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับทางนั้นมุ่งเน้นการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตัวผู้เรียนเองตามทักษะความรู้ความสามารถและสติปัญญาของส่วนบุคคล (Individualized competency) ตามอัตราความสามารถทางการเรียนแต่ละคน (Self-Paced) จากประสบการณ์ที่ครูจัดให้ผ่านสื่อเทคโนโลยี ICT หลากหลายประเภทในปัจจุบัน และเป็นลักษณะการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกชั้นเรียนอย่างอิสระทั้งด้านความคิดและวิธีปฏิบัติ

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

ในการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับทาง มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดยุทธวิธีเพิ่มพูนประสบการณ์ (Experiential engagement) ครูเป็นผู้ชี้แนะวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อเรียนเนื้อหาโดยอาศัยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เกม สถานการณ์จำลอง การทดลอง หรืองานด้านศิลปะแขนงต่างๆ ขั้นที่ 2 การสืบค้นเพื่อให้เกิดมโนทัศน์รวบยอด (Concept exploration) ครูเป็นผู้คอยชี้แนะให้กับนักเรียนจากสื่อหรือกิจกรรมหลายประเภท เช่น สื่อประเภทวิดีโอบันทึกการบรรยาย สื่อเว็บไซต์หรือสื่อออนไลน์ การสนทนาออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน ขั้นที่ 3 การสร้างองค์ความรู้ที่มีความหมาย (Meaning making) นักเรียนเป็นผู้บูรณาการสร้างทักษะองค์ความรู้

จากสื่อที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อ เช่น การสร้างกระดานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ (Blogs) การใช้สื่อสังคมออนไลน์และกระดานสำหรับอภิปรายแบบออนไลน์ (Social networking & Discussion boards) และขั้นที่ 4 การสาธิตและประยุกต์ใช้ (Demonstration & application) เป็น การสร้างองค์ความรู้โดยผู้เรียนในเชิงสร้างสรรค์ โดยการจัดทำเป็นโครงการ (Project) และผ่าน กระบวนการนำเสนอผลงาน (Presentation) ที่เกิดจากการสร้างสรรค์งานเหล่านั้น

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการจัดการเรียนรู้

ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครูมากขึ้น รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียนด้วยกัน ช่วยให้นักเรียนได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองในการเรียนรู้ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้แบบมโนทัศน์ (Concept Attainment)

แนวคิด

จอยส์และเวลล์ (Joyce; & Weil, 1996: 106-110) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบมโนทัศน์ (Concept Attainment Model) โดยใช้แนวคิดของบรุนเนอร์ และคณะ (Bruner, et al., 1967: 22) ซึ่งอธิบายว่า การเรียนรู้มโนทัศน์คือการแสวงหาและการจัดระบบคุณลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้แยกแยะระหว่างสิ่งที่ใช่ออกจากสิ่งที่ไม่ใช่ออกจากกัน

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเข้าใจมโนทัศน์ของเนื้อหาสาระต่างๆ และสามารถให้คำนิยามของมโนทัศน์นั้นด้วยตนเอง

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ครูเตรียมข้อมูลของมโนทัศน์ ที่ต้องการสอนและเตรียมสื่อการสอนประเภทต่างๆ เพื่อให้ให้นักเรียนฝึกจำแนก ขั้นที่ 2 ครูอธิบาย กติการให้นักเรียนรู้และเข้าใจวิธีการเรียนให้เข้าใจตรงกัน ขั้นที่ 3 ครูเสนอข้อมูลตัวอย่างของ มโนทัศน์และข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวอย่างมโนทัศน์ที่ต้องการสอน ขั้นที่ 4 สร้างความคิดรวบยอดจาก กิจกรรม ขั้นที่ 5 นักเรียนสรุปและให้คำจำกัดความของสิ่งที่สอน และขั้นที่ 6 ครูและนักเรียน อภิปรายร่วมกันถึงวิธีการที่นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิดของตนเองในการหาคำตอบ

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนรู้ตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มโนทัศน์จากการคิด วิเคราะห์และตัวอย่างที่หลากหลาย เกิดความเข้าใจ และมีทักษะการสร้างมโนทัศน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการทำความเข้าใจมโนทัศน์อื่นๆ ต่อไปได้ รวมทั้งพัฒนาทักษะการใช้เหตุผลโดยการอุปนัย (Inductive Reasoning) อีกด้วย

การจัดการเรียนรู้โดยการซักค้ำน (Jurisprudential Learning)

แนวคิด

จอยส์และเวลล์ (Joyce; & Weil, 1996: 106-128) ได้พัฒนารูปแบบขึ้นจากแนวคิดของโอลิเวอร์และชาร์เวอร์ (Oliver and Shaver) เกี่ยวกับการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในประเด็นปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องค่านิยมที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องที่ยากกับการตัดสินใจ โดยการใช้คำถามซักค้ำนที่ช่วยให้นักเรียนคิดย้อนกลับ ไปพิจารณาความคิดเห็นอันเป็นจุดยืนของตนเอง

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้กระบวนการในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด รวมทั้งวิธีการในการทำความเข้าใจในความกระจ่างในความคิดของตน

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 นำเสนอกรณีแก่ปัญหา ขั้นที่ 2 ให้นักเรียนแสดงจุดยืนของตนเอง ขั้นที่ 3 ครูซักค้ำนจุดยืนของนักเรียนโดยใช้คำถาม ขั้นที่ 4 ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทบทวนจุดยืนในค่านิยมของตนเอง และขั้นที่ 5 นักเรียนตรวจสอบและยืนยันจุดยืนใหม่/เก่าของตนเองอีกครั้ง

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนรู้ตามรูปแบบ

นักเรียนเกิดความกระจ่างในความคิดของตนเองเกี่ยวกับค่านิยมและเกิดความเข้าใจในตนเอง ช่วยพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจของนักเรียน

การจัดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติตามองค์ประกอบของทักษะ (Instructional for Psychomotor Domain Base on Skill Component)

แนวคิด

ทิสนา แชมณี (2557: 246-248) กล่าวว่ารูปแบบนี้เกิดจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทักษะปฏิบัติที่ว่า ทักษะส่วนใหญ่ประกอบด้วยทักษะย่อยๆ จำนวนมาก การฝึกให้นักเรียนสามารถทำทักษะย่อยๆ ให้ได้ก่อนแล้วค่อยเชื่อมโยงกับทักษะใหญ่จะช่วยให้เรียนปฏิบัติทักษะได้ดีและรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาความสามารถด้านทักษะปฏิบัติของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่ประกอบไปด้วยทักษะย่อยจำนวนมาก

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 สาธิตทักษะหรือการกระทำที่ต้องการให้นักเรียนทำได้ในภาพรวม ขั้นที่ 2 สาธิตและให้นักเรียนปฏิบัติทักษะย่อย ขั้นที่ 3 ให้นักเรียนปฏิบัติทักษะย่อยโดยไม่มีการสาธิตหรือมีแบบอย่างให้ดู ครูให้คำชี้แนะและแก้ไขจนนักเรียนทำได้ ขั้นที่ 4 ครูแนะนำเทคนิควิธีการที่ช่วยทำให้นักเรียนทำงานนั้นได้ดีขึ้น และขั้นที่ 5 ให้นักเรียนเชื่อมโยงทักษะย่อยๆ ต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบจนสามารถปฏิบัติทักษะได้

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนสามารถปฏิบัติทักษะได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (Group Investigation Instruction)

แนวคิด

จอยส์และเวลล์ (Joyce; & Weil, 1996: 106-128) พัฒนารูปแบบขึ้นจากแนวคิดหลัก 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Inquiry) และแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ โดยสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยให้นักเรียนเกิดความต้องการที่จะสืบค้นหรือเสาะแสวงหาความรู้ จะต้องมิลักษณะที่มีความหมายและท้าทายให้นักเรียนเกิดความต้องการที่จะแสวงหาคำตอบเกิดความงุนงงสงสัยหรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด จะยังทำให้นักเรียนเกิดความต้องการที่จะแสวงหาความรู้หรือคำตอบมากยิ่งขึ้น ดังนั้นความรู้จึงเป็นสิ่งที่ค้นพบทางกระบวนการสืบสวน

(Inquiry) ให้ได้มาซึ่งความรู้ความเข้าใจโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมมาใช้ ในประสบการณ์ใหม่ โดยอาศัยกลุ่มซึ่งเป็นเครื่องมือทางสังคมช่วยกระตุ้นความสนใจ หรือความอยากรู้ และช่วยดำเนินการแสวงหาความรู้หรือคำตอบที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะในการสืบเสาะเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความเข้าใจ ด้วยตนเอง โดยอาศัยกลุ่มซึ่งเป็นเครื่องมือทางสังคมช่วยกระตุ้นความสนใจหรือความอยากรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ให้นักเรียนเผชิญปัญหา หรือสถานการณ์ให้มุ่งสงสัยเพื่อท้าทายความคิดและความใฝ่รู้ ขั้นที่ 2 ครูกระตุ้นให้นักเรียน แสดงความคิดเห็นเพื่อท้าทายให้นักเรียนพยายามหาทางเสาะแสวงหาข้อมูลหรือวิธีพิสูจน์ทดสอบ ความคิดของตน ขั้นที่ 3 นักเรียนร่วมกันวางแผนเป็นกลุ่มในการแสวงหาความรู้ว่าจะแสวงหา ข้อมูลอะไร และที่ไหน จะต้องใช้เครื่องมืออะไร เมื่อได้ข้อมูลแล้วจะวิเคราะห์อย่างไร และ จะสรุปผลอย่างไร ขั้นนี้เป็นขั้นที่นักเรียนจะได้ฝึกทักษะการสืบสอบ (Inquiry) ทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ (Scientific process) และทักษะกระบวนการกลุ่ม (Group process) ขั้นที่ 4 นักเรียน ดำเนินการแสวงหาความรู้ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ขั้นที่ 5 นักเรียนวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล ข้อมูล นำเสนอและอภิปรายผล และขั้นที่ 6 นักเรียนกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการสืบเสาะหา คำตอบต่อไป หากพบประเด็นที่เป็นปัญหาชวนให้มุ่งสงสัยหรืออยากรู้ต่อการเรียนการสอนตาม รูปแบบนี้จึงอาจมีต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ตามความสนใจของนักเรียน

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนสามารถสืบสอบและเสาะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดความ ใฝ่รู้และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น และได้พัฒนาทักษะการสืบสอบ ทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ และทักษะการทำงานกลุ่ม

การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดอุปนัย (Inductive Thinking Instructional)

แนวคิด

จอยส์และเวลล์ (Joyce; & Weil, 1996: 149-159) พัฒนารูปแบบขึ้นจากแนวคิด ของทาบ (Taba, 1967: 90-92) ซึ่งเชื่อว่าการคิดเป็นสิ่งที่สอบได้ โดยการคิดอุปนัยจะต้องเริ่มจาก

การสร้างความคิดรวบยอดหรือมโนทัศน์ก่อน แล้วจึงตีความข้อมูลและสรุป แล้วจึงนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนากระบวนการคิดแบบอุปนัยของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนใช้กระบวนการคิดอุปนัยในการสร้างมโนทัศน์และประยุกต์ใช้มโนทัศน์ต่างๆ ได้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การสร้างมโนทัศน์ ขั้นที่ 2 การตีความและสรุปข้อมูล และขั้นที่ 3 การประยุกต์ใช้ข้อสรุปหรือหลักการ

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนสามารถสร้างมโนทัศน์และประยุกต์ใช้มโนทัศน์นั้นด้วยกระบวนการคิดแบบอุปนัย

การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Synaptic Instructional)

แนวคิด

จอยส์และเวลล์ (Joyce; & Weil, 1996: 239-253) พัฒนารูปแบบขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลทั่วไปยึดติดกับวิธีคิดแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ของตนโดยไม่คำนึงถึงความคิดของคนอื่น ทำให้ความคิดของตนแคบและไม่สร้างสรรค์ บุคคลจะมีความคิดที่สร้างสรรค์แตกต่างไปจากเดิมหากมีโอกาสได้ลองคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่เคยคิดมาก่อน หรือคิดโดยตัวเองเป็นคนอื่นและยิ่งถ้าให้บุคคลจากหลายกลุ่มประสบการณ์มาช่วยแก้ปัญหาจะยิ่งได้วิธีการที่หลากหลายมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนเกิดแนวคิดใหม่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำความคิดใหม่นั้นไปใช้ประโยชน์ได้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ครูให้นักเรียนทำงานต่างๆ ตามปกติที่เคยทำให้เสร็จ ขั้นที่ 2 ครูสร้างอุปมาแบบตรงหรือเปรียบเทียบแบบตรง โดยให้นักเรียนเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของงาน ขั้นที่ 3 ครูสร้างอุปมาบุคคลหรือเปรียบเทียบบุคคลกับสิ่งของ และให้นักเรียนแสดงความรู้สึกออกมา ขั้นที่ 4 สร้างอุปมาคำคู่ขัดแย้ง โดยนำคำที่ได้จากการเปรียบเทียบในขั้นที่ 2 และ 3 มาประกอบเป็นคำใหม่ที่มีความหมายขัดแย้งในตัวเอง

ขั้นที่ 5 ให้นักเรียนอธิบายความหมายของกลุ่มขัดแย้ง และขั้นที่ 6 ครูให้นักเรียนนำงานที่ทำไว้เดิมในขั้นที่ 1 มาทบทวนใหม่และลองนำความคิดใหม่ที่ได้จากขั้นที่ 5 มาใช้ในงานของตน ทำให้งานของตนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนเกิดความคิดใหม่ๆ และสามารถนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ในงานของตนเอง ทำให้งานมีความแปลกใหม่ น่าสนใจมากขึ้น

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Instructional of Cooperative Learning)

แนวคิด

รูปแบบนี้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์น สตันและจอห์น สตัน (Johnson; & Johnson, 1989: 213-240) ที่กล่าวว่า นักเรียนควรร่วมมือในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันเพราะการแข่งขันก่อให้เกิดสถานการณ์ของการแพ้-ชนะ หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 5 ประการ คือ 1. การเรียนรู้ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน 2. การเรียนรู้ที่ดีต้องมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลต่างๆ 3. การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการคิดวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการทำงาน และ 5. การเรียนรู้ร่วมกันต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินผลได้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือจากเพื่อนๆ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะทางสังคม เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา และอื่นๆ

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบ Jigsaw รูปแบบ TAI รูปแบบ TGT รูปแบบ L.T. รูปแบบ G.I และ รูปแบบ CIRC เป็นต้น ซึ่งแต่ละรูปแบบมีขั้นตอนการดำเนินการแตกต่างกันไป แต่ไม่ว่ารูปแบบใดก็ใช้หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สาระด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือจากเพื่อนๆ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการคิด ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น

การจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการ (Yonisomanasikara Learning)

แนวคิด

รูปแบบนี้พัฒนาขึ้น โดย สุมน อมรวิวัฒน์ (2530: 161) โดยใช้แนวคิดจากหนังสือพุทธธรรมของพระราชวรมนู (ป.ปยุตฺโต) เกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ มาสร้างเป็นหลักการและขั้นตอนการสอนตามแนวพุทธวิธีขึ้น โดยมีหลักการว่า ครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และวิธีการจัดการเรียนรู้โดยนักเรียนเกิดศรัทธาที่จะเรียนรู้ การฝึกฝนวิธีการคิดและนำไปสู่การปฏิบัติจนประจักษ์จริง

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด (โยนิโสมนสิการ) การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่เรียน

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นนำ สร้างเจตคติที่ดีต่อครู วิธีการเรียนและบทเรียน โดยครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน เสนอสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ขั้นที่ 2 ขั้นสอน ครูเสนอปัญหาที่เป็นสาระของบทเรียน แนะนำแหล่งข้อมูล จัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนคิด ลงมือค้นคว้า คิดวิเคราะห์และสรุปความคิด และขั้นที่ 3 ขั้นสรุป นักเรียนและครูอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ สรุปผลการปฏิบัติ และสรุปบทเรียน

ผลที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ

ทำให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิด การตัดสินใจ และแก้ปัญหอย่างเหมาะสม

4.9.3 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การเรียนรู้เชิงรุกในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นกิจกรรมที่ต้องพัฒนานักเรียนรอบด้าน ครูสามารถใช้วิธีการประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 114-120) ดังนี้

1) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของนักเรียน จึงควรใช้การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น และกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน (Rubrics) ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

2) การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรมที่ครูมอบหมายให้นักเรียนปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาของนักเรียน การประเมินลักษณะนี้ครูต้องเตรียมสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงาน (Tasks) หรือเกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้นักเรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics) การประเมินการปฏิบัติ จะช่วยตอบคำถามที่ทำให้เรารู้ว่า “นักเรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้ดีเพียงใด” ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติในระดับชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องทำความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

2.1) สิ่งที่เราต้องการจะจัด (พิจารณาจากมาตรฐาน/ตัวชี้วัด หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.2) การจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการประเมินการปฏิบัติ

2.3) รูปแบบหรือวิธีการประเมินการปฏิบัติ

2.4) การสร้างเครื่องมือประเมินการปฏิบัติ

2.5) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน (Rubrics)

3) การประเมินโดยการใช้คำถาม (Questioning) คำถามเป็นวิธีหนึ่งในการกระตุ้น/ชี้แนะให้นักเรียนแสดงออกถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือวัดและประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้น เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ครูต้องเรียนรู้และนำไปใช้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งคำถามเพื่อพัฒนานักเรียนจึงเป็นกลวิธีสำคัญที่ครูใช้ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งเป็นเครื่องสะท้อนให้ครูสามารถช่วยเหลือให้นักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

4) การประเมินโดยการสนทนา (Communication) เป็นการสื่อสาร 2 ทางอีกประเภทหนึ่งระหว่างครูกับนักเรียน สามารถดำเนินการเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ โดยทั่วไปมักใช้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อติดตามตรวจสอบว่า นักเรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด เป็นข้อมูลสำหรับ

พัฒนา วิธีการนี้อาจใช้เวลา แต่มีประโยชน์ต่อการค้นหา วินิจฉัย ข้อปัญหา ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่อาจเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่นวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

5) การประเมินการสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation) เป็นการเก็บข้อมูลจากการดูการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน โดยไม่ขัดจังหวะการทำงานหรือการคิดของนักเรียน การสังเกตพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทำได้ตลอดเวลา แต่ควรมีกระบวนการและจุดประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการประเมินผลอะไร โดยอาจใช้เครื่องมือ เช่น แบบมาตราประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ สมุดจดบันทึก เพื่อประเมินนักเรียนตามตัวชี้วัด และควรสังเกตหลายครั้ง หลายสถานการณ์ และหลายช่วงเวลา เพื่อขจัดความลำเอียง

6) การประเมินตนเองของนักเรียน (Student Self - assessment) การประเมินตนเองนับเป็นทั้งเครื่องมือประเมินและเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้ เพราะทำให้นักเรียนได้คิดใคร่ครวญว่า ได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และผลงานที่ทำนั้นดีแล้วหรือยัง การประเมินตนเองจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียนที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

7) การประเมิน โดยเพื่อน (Peer Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าจะนำไปใช้เพื่อพัฒนานักเรียนให้เข้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีคุณภาพ เพราะการทำให้นักเรียนจะบอกได้ว่าชิ้นงานนั้นเป็นเช่นไร นักเรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน ฉะนั้นครูต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้นักเรียนทราบก่อนที่จะลงมือประเมิน การที่จะสร้างความมั่นใจว่านักเรียนเข้าใจการประเมินรูปแบบนี้ ควรมีการฝึกนักเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสามารถใช้วิธีการประเมินผล 7 วิธี คือ 1) การประเมินตามสภาพจริง 2) การประเมินการปฏิบัติ 3) การประเมิน โดยการใช้คำถาม 4) การประเมิน โดยการสนทนา 5) การประเมินการสังเกตพฤติกรรม 6) การประเมินตนเองของนักเรียน และ 7) การประเมิน โดยเพื่อน

5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2-15) กำหนดกรอบประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดและสร้างแบบทดสอบการประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม โครงการยกระดับครูทั้งระบบ คณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วยเจตคติ ค่านิยม

ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาซึ่งมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับสมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตัวเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา นักเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประเภทของสมรรถนะไว้ 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 1) ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน 2) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) ความสามารถในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และ 4) ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 1) ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และ 2) การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หากความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

1.4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพ

ของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ

- 1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
- 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
- 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
- 4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
- 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างคุณธรรมในวิชาชีพครู ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ

- 1) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- 2) มีวินัย และรับผิดชอบในวิชาชีพ
- 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 4) การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ วัตกรรมการเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ

- 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) การใช้และพัฒนาสื่อ วัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ

- 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2) การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
- 3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน
- 4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ

- 1) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และ 3) กำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์ห้องกิจกรรมหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 1) การวิเคราะห์ 2) การสังเคราะห์ และ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษา ก่อให้เกิดพลัง แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 1) การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัด การเรียนรู้

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2556: 15-19) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้ที่น่าสนใจ 8 ประการคือ

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากครู ไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอด ก็ไม่สามารถทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยใน การจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้น ความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วย ส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างนักเรียนกับครูและนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะที่สำคัญอื่นๆ

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้

7. Creativity ในยุคสมัยหน้าครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยตนเองของผู้เรียน มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีมิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ ต้นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2558: 7-9) กล่าวถึง ลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้คำว่า “ครูเพื่อศิษย์” ด้วยหลัก 3R7C โดยให้คำอธิบายไว้ดังนี้

หลัก 3R คือ

อ่านออก (Reading) หมายถึง ความสามารถทางด้านการอ่านภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ได้ถูกต้องตามอักขระ อ่านแล้วเข้าใจเนื้อหา และสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

เขียนได้ ((W)Riting) หมายถึง สามารถเขียนภาษาไทยได้ดีถูกต้องตามหลักภาษาไทยสื่อสารได้ตรงประเด็น สำนวนสละสลวย เขียนภาษาอังกฤษที่ใช้บ่อยในวิชาชีพและการดำเนินชีวิตได้

คิดเลขเป็น ((A)Rithmetics) หมายถึง มีความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์พื้นฐาน และสามารถประยุกต์ใช้หลักทางคณิตศาสตร์และสถิติ

หลัก 7C คือ

1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking & Problem Solving) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดอย่างเป็นระบบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation (Creativity & Innovation) หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

3. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding) หมายถึง ความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล และยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork & Leadership) หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การแสดงภาวะผู้นำ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information & Media literacy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ

6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT Literacy) หมายถึง ความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

7. ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & Learning Skills) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเป็น โค้ช (Coaching) และเป็น “คุณอำนวย” (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Project-based learning) ของนักเรียน ครูต้องเลิกเป็น “ผู้สอน” เปลี่ยนแปลงตัวเองมาเป็น โค้ช หรือ “คุณอำนวย” ของการเรียนของนักเรียนที่เรียนแบบ PBL ต้องออกแบบการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเรียนรู้ และพัฒนาทักษะของตนเองในด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมได้ตลอดชีวิต ใช้หลักการ การเรียนรู้ แบบที่

นักเรียนร่วมกันสร้างความรู้เอง คือเรียนรู้โดยการสร้างความรู้และ เรียนรู้เป็นทีม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมนี้อยู่ที่ยอดของ Knowledge and Skills Rainbow ซึ่งเป็นหัวใจของทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

เฮเลน ฮันท์ลี (Helen, H., 2008: 131-132) กำหนดกลุ่มสมรรถนะสำหรับครูไว้ 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการเตรียมตัวที่ดี คือ การวางแผน (Planning) และการจัดเตรียมห้องเรียน (Classroom organization)
2. สมรรถนะด้านความรู้ คือ การใช้ความรู้เป็นฐานในการจัดการเรียนรู้
3. สมรรถนะด้านการควบคุม คือ ทักษะความสามารถใช้กลยุทธ์การจัดการพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
4. สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ คือ ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ คือ ความสามารถในการรักษาความเป็นมืออาชีพของตนเองได้
6. สมรรถนะด้านการตระหนักรู้ในตนเอง คือ ความสามารถตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู

ฮาฟฟาห์ แจน (Hafsah, J., 2017: 53) อธิบายลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ครูที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จุดประกายจินตนาการและปลูกฝังความรักในการเรียนรู้ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงความต้องการของนักเรียน ต้องเตรียมความพร้อมให้ตรงกับความท้าทายอนาคต และมีหลายลักษณะที่ทำให้แตกต่างจากครูแบบดั้งเดิมโดยต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. ครูต้องคิดให้กว้างออกไปในมุมมองของโลก ครูจำเป็นต้องพัฒนานักเรียนรุ่นใหม่ที่เกิดและทำหน้าที่เป็นพลโลก ดังนั้นครูต้องมีตัวอย่างและเรื่องเล่าทั่วโลกนอกเหนือจากความเป็นจริงที่คุ้นเคยและประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน
2. ครูต้องสามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมและความหลากหลาย นักเรียนมีการเชื่อมต่อกับคนทั่วโลก และมีนักเรียนไม่น้อยที่อยากไปแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในต่างแดน

ความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม จะทำให้พวกเขามีความสามารถในการแข่งขันในอนาคต

3. ครูต้องเป็นผู้รู้ทางด้านเทคโนโลยี ครูทุกคนต้องพัฒนาทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางเทคโนโลยีครูจำเป็นต้องเพิ่มระดับความสามารถของตัวเองด้วยเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ครูต้องสร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน ครูควรมีเครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง การเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

5. ครูต้องสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน 4 ลักษณะ คือ 1) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) ครูต้องใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 3) ครูต้องสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการที่นักเรียนได้คิด และลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) ในห้องเรียน และ 4) ครูต้องสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมการอยากเรียนรู้ของนักเรียน

โกห์ และ หว่อง (Goh, & Wong, 2014: 73-74) อธิบายกรอบแนวคิดสมรรถนะที่จำเป็นของครู ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการควบคุม (Control) ประกอบด้วย
 - 1.1 การจัดการชั้นเรียน สิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
 - 1.2 การจัดการพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์
2. สมรรถนะด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ (Promoting Learning) ประกอบด้วย
 - 2.1 วิธีการสอนที่ถูกต้อง
 - 2.2 จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของผู้เรียน
 - 2.3 การใช้บทเรียนที่น่าสนใจ
3. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ประกอบด้วย
 - 3.1 การสื่อสารเชิงบวก
 - 3.2 ไม่อายในการเรียนรู้
 - 3.3 เข้าใจในความแตกต่างทางสังคม

- 3.4 เข้าใจอารมณ์ของตนเอง
- 3.5 สร้างความมั่นใจในตัวเอง
- 3.6 คงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ
- 3.7 มีความกระตือรือร้นในวิชาชีพครู
- 3.8 ทักษะที่ดี
- 3.9 จริยธรรมการทำงานที่ดี
- 3.10 กิณวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

อ่องจิต เมชยะประสาท (2557: 1) อธิบายบทบาทและคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ครูต้องเป็นผู้แนะแนวทาง (guide/coach) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และครูเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (co-learner/co-investigator) และบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ 9 ประการ หรือที่เรียกว่า E-teacher ดังนี้

1. Experience มีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ เช่น เรียนสื่อเทคโนโลยี Internet
2. Extended มีทักษะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเองตลอดเวลาผ่านทางสื่อเทคโนโลยี
3. Expanded มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนเองสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัยเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยี
5. Evaluation เป็นนักประเมินที่ดีมีความบริสุทธิ์และยุติธรรมและสามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมิน
6. End-User เป็นผู้ใช้สื่อเทคโนโลยี (user) อย่างคุ้มค่า และใช้ได้หลากหลาย
7. Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน เนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยี จนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน website
9. Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ผู้กระจายความรู้และผู้ใช้ความรู้

ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์ (2560: 47-59) กล่าวว่า สมรรถนะครู ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันครูจะใช้วิธีสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher - Centered Method) เป็น การสอนที่ครูเป็นผู้สอน ครูเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ การจัดการเรียน การสอนหรือการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น Ketevan Kobalia & Elza Garakanidze (2010 อ้างถึงใน ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์, 2560: 53)) ได้ทำการวิจัยและให้แนวทางการจัด การศึกษาว่า จะต้องเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ทางการศึกษาคือการเปลี่ยนวิธีการสอนจากเดิม ครู - หนังสือ - นักเรียน เป็นวิธีการสอนแบบใหม่คือ นักเรียน - หนังสือเรียน - ครู ซึ่งสะท้อนให้ เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางให้ นักเรียนเป็นนักเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่าง หลากหลายระหว่างบุคคล ครูต้องมีสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทาง การประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร มากน้อยเพียงใด ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการวัดที่เปลี่ยนไปจากเดิม คือจากเดิมเป็นการวัด เพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ซึ่งขึ้นอยู่กับ การทดสอบและนักเรียนจะต้องพยายามหาคำตอบที่ถูกต้อง เพื่อใช้ในการทำข้อสอบ แต่ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 นั้น วิจารย์ พานิช (2558 อ้างถึงใน ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์, 2560: 54) ระบุว่า กระบวนการเรียน การสอน ได้รับความรู้และการตรวจสอบความรู้ คือกระบวนการเดียวกัน และเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ในขณะที่ มีการเรียนการสอนเกิดขึ้น การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกต นักเรียน การทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงมุมมองของนักเรียนด้วย

3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ ครูทุกคน จะต้องมีความสามารถเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐานและความสามารถด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีเป็นสมรรถนะจำเป็นขั้นพื้นฐานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ก้าวหน้า และรูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เครื่องมือและช่องทางใน การติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย รวดเร็วทันใจ ใช้งานง่าย ราคาประหยัด โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือที่ ทำให้เราเข้าถึงบุคคลหรือกลุ่มคน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งความรู้ ทำให้นักเรียนสามารถที่จะ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างรวดเร็ว แต่เนื่องจากนักเรียนยังขาดคุณลักษณะ ขาดความสามารถใน

การคิดวิเคราะห์เนื้อหาที่มากับสื่ออย่างเหมาะสม แม้แต่พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือครูผู้สอนเอง ก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการเท่าทันสื่อ ครูจึงต้องทำหน้าที่ชี้แนะและแนะนำการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง

4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ จากการศึกษาพัฒนาไปทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แต่สิ่งที่ไม่พัฒนาไปพร้อมด้วย คือ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรมนั้น ครูจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย กอปรกับพุทธศาสนา คือศาสนาประจำชาติไทยซึ่งเป็นศูนย์รวมของจิตใจ เป็นที่รวมของกิจกรรม พิธีการต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และจากศาสนานี้เองเป็นพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของคนในด้านต่างๆ ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ดังเช่น พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2558 อ้างถึงใน ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์, 2560: 56) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ก็ต้องเป็นการพัฒนาให้ครูไทยมีทักษะ 7c ของครูมืออาชีพควบคู่ไปกับการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณครู มีคุณธรรมจรรยาบรรณครู หรือเรียกรวมว่า ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม หรือเป็น Ethics Character ประกอบด้วย 1. ความรักและความเมตตาต่อศิษย์ และ 2. การเป็นต้นแบบ แบบอย่างที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี

5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ช่องทางหนึ่งนั้น ไม่เพียงเฉพาะจำกัดอยู่แค่ในโรงเรียนเพียงอย่างเดียว เพราะในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนั้น ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ ดังที่โครงการการพัฒนาชุมชนครูผู้เรียนรู้บนฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนหรือต่างโรงเรียนกัน

6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม ความทันสมัยของการคมนาคมและการสื่อสารรูปแบบใหม่ๆ ทำให้โลกปัจจุบันที่แคบลง การย้ายถิ่นฐานทำได้สะดวกขึ้น ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ทางการงาน การสร้างครอบครัวใหม่หรือแม้แต่การศึกษา จึงทำให้ในโรงเรียนมี

ความหลากหลายของเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ดังนั้น ครูจึงต้องมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ ดังเช่น Lynch & Hanson (1998, อ้างถึงใน ณิชากา จันท์เพ็ญ, 2556: 1162) อธิบายไว้ว่าผู้ที่มีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือผู้ที่มีความสามารถในการคิด รู้ลึก และแสดงออกในทางที่ยอมรับ เคารพในความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สังคม วัฒนธรรม และภาษา ซึ่งจะสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช. (2558: 19) ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R x 7C ซึ่งทักษะด้านความเข้าใจ ต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ (Cross-cultural Understanding) เป็นองค์ประกอบหนึ่งนั่นเอง

7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง ศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปมาก หากจะให้ครูสอนแบบเดิมอยู่คงเป็นไปได้ยาก การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เช่นนี้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญ เดิมครูมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์ แต่ครูในศตวรรษใหม่จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แทน โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นจุดสำคัญ ที่ต้องทำให้ครูไทยปรับวิธีเปลี่ยนวิธีสอน โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ทำ พูด มากขึ้น เพื่อค้นหา สร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง แต่กลับไปเป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้มากขึ้น กระตุ้นให้เด็กแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ ในการพัฒนาศักยภาพให้ครูไทยได้มีทักษะ 7C ของครูมืออาชีพนั้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ การใช้ระบบชี้แนะ (Coaching) และกระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring)

ธัญพร พรหมการ (2559: 95) กล่าวถึงสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการเป็นนักประเมินที่ดี
2. ด้านความรู้ ความสามารถและการปรับตัว
3. ด้านทักษะการสื่อสาร
4. ด้านทักษะการสอนและการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ
5. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม
6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร
7. ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

8. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

9. ด้านทักษะทางวัฒนธรรม

10. ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเชิงรุกของครู ดังตารางที่ 2.2

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

| สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ถนอมพร เคาทริสเสง (2556) | อ่องจิต เมธยะประกาศ (2557) | วิจารณ์ พานิช (2558) | ธัญพร พรหมการ (2559) | กัทรชัช หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์ (2560) | Helen, H. (2008) | Goh, & Wong (2014) | Hafsah, J. (2017) | รวม |
|---|--------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|--|------------------|--------------------|-------------------|-----|
| มีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | 6 |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | 7 |
| การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | ✓ | ✓ | - | - | - | ✓ | - | ✓ | 4 |
| การสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม | ✓ | - | - | - | - | - | - | ✓ | 2 |
| การสื่อสาร | ✓ | - | - | ✓ | - | - | ✓ | - | 3 |
| ความคิดสร้างสรรค์ | ✓ | - | ✓ | - | - | - | - | - | 2 |
| เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | 6 |
| การคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา | - | - | ✓ | - | - | - | - | - | 1 |
| การทำงานเป็นทีม | - | - | ✓ | - | ✓ | - | - | - | 2 |
| การปรับตัว และความยืดหยุ่น | - | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | 2 |
| การเป็นผู้อำนวยความสะดวก | - | ✓ | ✓ | - | ✓ | - | - | ✓ | 4 |

ตาราง 2.2 (ต่อ)

| สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก | ถนอมพร เดลาหรัสแสง (2556) | อ่องจิต เมธยะประสาท (2557) | วิจารณ์ พานิช (2558) | ชั้นพร พรหมการ (2559) | นัทรชัย หวังมีจิมมี และองอาจ นัยพัฒน์ (2560) | Helen, H. (2008) | Goh, & Wong (2014) | Hafisah, J. (2017) | รวม |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|--|------------------|--------------------|--------------------|-----|
| การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | - | - | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | 4 |
| การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่าง ที่ดี | - | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 5 |
| การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ | - | - | - | - | ✓ | - | - | ✓ | 2 |
| การเป็นนักประเมินที่ดี | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | 4 |

จากตาราง 2.2 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกสมรรถนะที่มีระดับคะแนนมากกว่า 4 ขึ้นไป ใช้ในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี โดยผู้วิจัยสังเคราะห์นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการสำหรับการวิจัยนี้ตามสมรรถนะต่างๆ ดังนี้

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถ

ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง หมายถึง มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง สามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่นพานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

มากนัก้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน
 การทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน

6. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ชื่อโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่ตั้ง 47 หมู่ 8 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัด
 นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 16 ไร่ 2 งาน 66 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ เขตอำเภอ
 เมืองนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วยตำบลสวนใหญ่ ตำบลบางเขน ตำบลตลาดขวัญ ตำบลบางไผ่ ตำบล
 บางศรีเมือง ตำบลบางกระสอ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางซื่อ (แขวงวงศ์สว่าง
 แขวงบางซื่อ) เขตบางพลัด (แขวงบางอ้อ)

นโยบายของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

วิสัยทัศน์ “พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม คู่สังคมด้วยมาตรฐานคุณภาพสากล”

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะชีวิต คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะ
 อันพึงประสงค์

2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากล

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์

3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยการส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการ

4. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

5. สร้างค่านิยมที่พึงประสงค์และภาคภูมิใจในสถาบัน

6. พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้

7. ส่งเสริมองค์กรและเครือข่ายเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา

8. บริหารจัดการองค์กรด้วยระบบคุณภาพมาตรฐาน

9. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิตที่จำเป็นตามหลักสูตร
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้สมรรถนะวิชาชีพของครู
4. สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
5. สถานศึกษามีเครือข่ายร่วมบริหารจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วม

ค่านิยมองค์กร (Core value)



วัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คือ KMA

K : Knowledge with ethics คือ ความรู้คู่คุณธรรม

M : Management under quality system คือการจัดการด้วยระบบคุณภาพ

A : Attitude คือ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

“บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ภายใต้วามรู้ คู่คุณธรรม และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน”

จากค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ภายใต้วามรู้ คู่คุณธรรม และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมีการกำหนด “KHEMA Administrative Model” ที่ประกอบด้วย K – H – E – M – A ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

K : Knowledge Strategy หมายถึง การวางแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เป็นสมรรถนะของครู ประเมินความรู้ของครูโดยการสังเคราะห์ วิเคราะห์สภาพปัญหาด้วยการศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ รอบคอบ และถูกต้อง เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูต่อไป

H : Hone Ability หมายถึง การพัฒนาความรู้ให้กับครูในหลากหลายวิธี ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เรียนรู้จากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น YouTube , E-book ,E-Library, อบรม Online และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูด้วยความจริงใจต่อกัน มีความรักและสามัคคีกัน เป็นการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน ตามความสำคัญ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งการพัฒนาเป็นไปตามบริบทของรายวิชาที่ครูจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยการมีส่วนร่วม

E : Evaluation All หมายถึง การวัดผลและประเมินผลอย่างรอบด้านแบบองค์รวม โดยการมีส่วนร่วม และตามสภาพจริง

M : Mentor Mindset หมายถึง การปรับเปลี่ยนแนวคิดของครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการพัฒนาตามลำดับขั้นตอน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูและการจัดการเรียนรู้ สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ ครูมีความจริงใจต่อกันในการแบ่งปันความรู้ มีความรักและสามัคคีกันในการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามเป้าหมายความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา

A : Accommodate Change หมายถึง การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการจัดการศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และนำไปประยุกต์ใช้ โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ความประหยัด เรียบง่าย และได้ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครู

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556: 43) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน 2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม การตรวจสอบเอกสาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน 3. การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยการสัมภาษณ์รับฟังความคิดเห็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 คน การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา 2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่เอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่เอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่เอกชนประเภทสามัญศึกษา 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่เอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ณัฐธิดา ภูจีบ (2559: บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัด สพม. ทั่วประเทศ จำนวน 400 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือครูทัศนศิลป์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในส่วนของพิชิตพัฒนาพบว่ามีข้อที่มีค่าลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงกว่าค่ากลาง 4 วิธี คือการจัดการความรู้ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองมาคือการฝึกอบรม การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง ตามลำดับ ในส่วนของสมรรถนะพบข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงครบทั้ง 5 ด้าน เมื่อสังเคราะห์รูปแบบสรุปได้ว่าสมรรถนะที่ควรพัฒนาอันดับแรก คือ ทักษะ และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือความรู้ คุณลักษณะ และมาตรฐานจริยธรรมและค่านิยม ตามลำดับ สำหรับความเหมาะสมของรูปแบบวิธีการพบว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้และทักษะ ควรใช้วิธีการฝึกอบรม การสอนงาน และการจัดการความรู้ ด้านคุณลักษณะควรให้การจัดการความรู้ ในส่วนของการพัฒนาสมรรถนะด้านมาตรฐานจริยธรรมและค่านิยม ควรใช้การจัดการความรู้ และระบบพี่เลี้ยง และสำหรับการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตควรใช้การจัดการความรู้ ระบบพี่เลี้ยง และการฝึกอบรม สำหรับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ ใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา” ในด้านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่ 1. ชื่อรูปแบบ 2. หลักการและความสำคัญ 3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4. องค์ประกอบของรูปแบบ โดยประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา 4 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการจัดการความรู้ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ จริยธรรมและค่านิยม และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5. กลไกการสนับสนุนรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ การสนับสนุน การพัฒนาตนเอง การประเมินอย่างสม่ำเสมอ และการจัดการความรู้ 6. แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ ด้านผลการทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการทดลองมีสมรรถนะการสอนทัศนศิลป์สูงขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1. การนำ รูปแบบไปใช้ควรพิจารณาบริบทของครูเพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา 2. ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาผ่านรูปแบบที่เหมาะสม กับแต่ละบริบทสมรรถนะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด 3. ควรมีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการ ความรู้ และ 4. ควรมีการวัดระดับสมรรถนะทั้ง 5 ด้านของครูก่อนการเข้าโปรแกรมพัฒนา เพื่อจะ ได้จัดรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและตรงกับสมรรถนะที่จำเป็น

ยศ สามเมือง ประจัญ กิ่งมิ่งแส และบุษกร สุขแสน (2561: 133) ศึกษา รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและ ความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี เพื่อกำหนด รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยแบบ ผสมผสาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบ ประเมินแบบแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียน เอกชนในจังหวัดอุดรธานี ภาพรวมพิจารณาเป็นรายด้าน ภาพรวมปัญหาค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียน และความต้องการเฉลี่ยสูงสุดคือ 1) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) สมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพ 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี 14 รูปแบบ 3. ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี 4 ด้าน คือ ประเมินมาตรฐานความเป็นไปได้ ประเมินมาตรฐานด้านเป็นประโยชน์ ประเมินมาตรฐานด้าน ความเหมาะสม และประเมินมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.51 สรุปว่าผ่านการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้

อรिता นพคุณ บรรจบ บุญจันทร์ และสุวิมล ตั้งประเสริฐ (2561: 232) ศึกษาการพัฒนา สมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแล้วทำการสร้างรูปแบบ ประเมินรูปแบบ และเสนอแนวทาง

การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 375 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง และความเหมาะสม จำนวน 9 คน ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยมีผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่สำคัญ คือ การสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาจนเกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้จริง

นิตยา เกิดแย้ม วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยมภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ (2562: 83 - 89) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับครูของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับครูมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสมรรถนะการวิจัยของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดัชนีความต้องการลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย สำหรับครูมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับครูมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประชากรเป็นครูจากมหาวิทยาลัยเอกชน 15 แห่งในกรุงเทพมหานคร ครู 3,492 คนกลุ่มตัวอย่างคือครู 350 คนโดยวิธีแบ่งชั้นและสัดส่วนอย่างง่าย เครื่องมือ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหาเอกสารสัมภาษณ์และการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดัชนีความต้องการลำดับความสำคัญ (PNI Modified) และวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการวิจัยของครูในมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ ความรู้ด้านการวิจัยทักษะการวิจัยและทัศนคติในการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ความสามารถในการวิจัยที่ต้องการอยู่ในระดับมากคือความรู้ด้านการวิจัยระดับล่างคือทักษะการวิจัยและระดับต่ำสุดคือทัศนคติในการวิจัย ความต้องการ

ความสามารถในการวิจัยด้านความรู้ด้านการวิจัยอยู่ในระดับสูง (PNI Modified = 0.37) ตามด้วย ทักษะการวิจัย (PNI Modified = 0.32) และประการสุดท้ายคือทัศนคติในการวิจัย (PNI Modified = 0.23) ผลการวิจัยพบ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับครูมหาวิทยาลัยเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) แกนนำ ประกอบด้วย การนำหลักการพัฒนา ความสามารถ วัตถุประสงค์และสาระการพัฒนาขีดความสามารถ 2) การพัฒนาสมรรถนะด้าน การวิจัยสำหรับครูของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยพัฒนาขึ้น ได้แก่ การบริหารงานวิจัยระบบทีม วิจัยระบบที่ปรึกษา เครื่องข่าย ระบบการฝึกอบรมและบรรยากาศการเรียนรู้ 2) สมรรถนะที่พัฒนาตนเอง ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการวิจัย ทักษะการวิจัย การวิจัยด้านสุขภาพจิต การวิจัยการพัฒนาเครือข่าย การวางแผนพัฒนาตนเอง การพัฒนาองค์ความรู้และผลของการวิจัย และ 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย การจัดการคณะและการประเมินผล รูปแบบมีความเหมาะสมและ เป็นไปได้มากที่สุด

ประกิต ปออุสุวรรณ สุขเมธ งามกนก และสมพงษ์ ปั้นหุ่น (2562: 19 - 23) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) วิเคราะห์สมรรถภาพและความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้าง สมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และ 3) ศึกษาผลการใช้หลักสูตร เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มและการเลือกแบบสมัครใจเครื่องมือ มี 4 อย่าง คือ แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติและแบบประเมินทักษะ ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการ จำเป็นของครู ใน การส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ได้แก่การเตรียมแผนการสอน การบริหาร จัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา การสอดแทรกศีลธรรมจริยธรรม การทำ วิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการสอน สื่อการสอนและการวัด ประเมินผล พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม สามารถ นำมาใช้ได้จริง และผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ความรู้ เจตคติ เกี่ยวกับสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อ หลักสูตรในระดับมากที่สุด

สฤณา ปั่นทอง นิพนธ์ วรรณเวช และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพชุมชน คุณธรรมและจริยธรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการจัดการองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ส่วนการประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถนำไปปฏิบัติในระดับดี

ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี (2563: 236 - 241) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ คือ วงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยงมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 6 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 24 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และแบบสังเกต ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ในระดับมาก

บุญฤดี อุดมผล พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และระวิง เรืองสังข์ (2563: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ ของนักเรียน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะความเป็นครูของนักเรียนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีดังนี้ 1) นักเรียนขาดความเชื่อมโยงเนื้อหากับวิธีการจัดการเรียนรู้ 2) นักเรียนขาดจิตวิญญาณความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) นักเรียนไม่สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิด และทักษะในศตวรรษที่ 21 4) นักเรียนขาดการมีจิตอาสา ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและการสร้างเครือข่าย 5) สมรรถนะความเป็นครูที่นักเรียน ควรได้รับการเสริมสร้าง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ของครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนานักเรียน องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สำหรับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักเรียนคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 องค์ประกอบหลักคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ การนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ โดยกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ 1) องค์ประกอบของสมรรถนะความเป็นครูของนักเรียน 2) ขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ 3) หลักธรรมในการเสริมสมรรถนะความเป็นครู 4) โครงการและกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูพุทธบูรณาการ 5) การประเมินสมรรถนะความเป็นครู ซึ่งผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริงทุกองค์ประกอบของรูปแบบ เหมาะสมและสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความเป็นครูของนักเรียน การนำไปทดลองใช้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะความเป็นครู หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรพร เกษสังข์ อนุภูมิ คำยัง กฤศนรัตน์ พุทธเสน และอรพรรณ เกษสังข์ (2562: 137 - 143) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะและการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 และ 3) ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้

สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม จังหวัดเลย ตัวอย่างที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลยจำนวน 240 คน โดยการสุ่มแบบ แบ่งชั้น ตามสัดส่วนกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 โดยเลือก แบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเด็นสนทนากลุ่ม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ประเมินความต้องการ จำเป็น โดยการหาค่า Modified Priority Needs Index (PNI modified) ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงสมรรถนะ วิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านของสมรรถนะ นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านสมรรถนะประจำสายงาน สภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ ส่วนความคาดหวังสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาองค์ประกอบแต่ละรายได้ของสมรรถนะพบว่า ด้านสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้มีความคาดหวังสูงสุด รองลงมาคือด้านสมรรถนะประจำสายงานและ ด้านสมรรถนะทักษะในอนาคต 2) ผลการศึกษาการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครู พบว่า สมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีความจำเป็นอันดับแรกคือด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อันดับที่สอง คือสมรรถนะทักษะ ในอนาคต ส่วนสมรรถนะวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อันดับสุดท้าย 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การอบรมให้ความรู้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) จัดหา สิ่งสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงาน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 6) ผู้นำต้องสร้างกลยุทธ์ ในการพัฒนา 7) มีระบบติดตามการทำงาน

นัตรชัย หวังมีจิมมี และองอาจ นัยพัฒน์ (2560: 52 - 60) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษ ที่ 21 ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ สมรรถนะ ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 รวม 6 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่า โลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐานบางคนยังไม่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัย จึงทำการวิเคราะห์แบบอุปนัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัญหาของครูในปัจจุบัน มี 2 ประการ คือ ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และ ครูขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู สำหรับสมรรถนะของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะ ด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และแนะแนวทาง ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการวางแผน การผลิตและพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ต่อไป

โอมาร่า และคณะ (Omara et al., 2018: 524) ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความสามารถของครูผ่านการรับรู้ของนักเรียนในความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนความสามารถของครูมีความสำคัญต่อกระบวนการ "พัฒนาที่ดี" ของนักเรียนในการสร้างหลักประกันการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับนักเรียนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ความสามารถของครูจะส่งผลดีต่อพัฒนาการทางวิชาการและทักษะของนักเรียนและช่วยครูในการปรับปรุงเทคนิคการสอนของพวกเขา ดังนั้นควรเพิ่มความร่วมมือระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาและผู้ปกครองเพื่อให้ได้การศึกษาที่มีคุณภาพแบบบูรณาการ ครูที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างนักเรียน 430 คน ได้รับการสุ่มแบบแบ่งชั้นและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกวิเคราะห์ผ่านการสร้างแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (SEM) โดยใช้ AMOS 22.0 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบจำลองที่ตั้งสมมติฐานได้เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความเหมาะสมที่ $RMSEA = .062$, $CFI = .954$, $TLI = .936$ และ $Chi\ square/df = 2.404$ ผลกระทบของการศึกษานี้เป็นการให้ส่วนสนับสนุนในการปรับปรุงรูปแบบทางทฤษฎีสำหรับความสัมพันธ์ของความสามารถของครูการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองแรงจูงใจในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสำเร็จของนักเรียนในระบบการศึกษาของมาเลเซีย สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนคือ สนับสนุนโดยความสามารถของครู ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและครูมีอิทธิพลสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามสมรรถนะของครูแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางอ้อมกับแรงจูงใจในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยการมีส่วนร่วม

เนีย (Nair, 2017: 361-379) ศึกษาเกี่ยวกับการระบุสมรรถนะการสอนและปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการสอนพิเศษ พบว่า ปัจจัยสำคัญยิ่งในระบบการเรียนการสอนคือครูใช้เครื่องมือที่เหมาะสมและมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ ด้วยการศึกษ การสอนที่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อการสอนในการเพิ่มผลผลิตในการสอน กระบวนการเรียนรู้ ตัวแปรเหล่านี้ถูกจัดกลุ่ม ภายใต้ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ส่วนบุคคล องค์กรและสมรรถนะที่มีผลต่อการสอน นอกจากนี้ ยังพบว่า มีอิทธิพลของตัวแปรทางประชากรต่อทั้งสองอย่าง ความสามารถในการสอนและปัจจัยที่มีผลกระทบ โดยเฉพาะตัวแปรทางประชากร เช่น ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์ที่ไม่ใช่การสอนและรายได้ การวิเคราะห์ในนี้ การศึกษาดำเนินการโดยใช้วิธีการทางสถิติเช่น SPSS และการทดสอบ ต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนัก การวิเคราะห์ปัจจัย การทดสอบ Mann Whitney U และการทดสอบ Kruskal Wallis ดังนั้นการค้นพบ จึงบ่งบอกถึงความสามารถในการสอนที่สำคัญและปัจจัยที่มีผลต่อตัวครู การศึกษานี้สามารถช่วยให้สถาบันการศึกษา MBA ใช้ความสามารถที่ระบุไว้ในการศึกษานี้เพื่อการสรรหาและคัดเลือกการฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง สามารถพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู

มานาเซีย และคณะ (Manasia et al., 2020: 11-17) ศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสำหรับครูก่อนรับราชการ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการสอน โดยใช้แบบจำลองความพร้อมเน้นการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งนำหลักการไปใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ ก่อนรับราชการครูด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความพร้อมสำหรับการออกแบบ ดำเนินการประเมินและมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้ที่สนับสนุน การพัฒนาที่ยั่งยืน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การมีส่วนร่วมและการจัดการตนเองถือได้ว่าเป็นมิติสำคัญของความพร้อมในการทำงานของครู นอกจากนี้ความรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลอย่างมากและเป็นบวกต่อการปฏิบัติการสอนและการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทางวิชาชีพ ความสามารถในการเคลื่อนย้ายการสอน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดของมิติการปฏิบัติงาน ความสามารถในการออกแบบเครื่องมือประเมิน

สรุปได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะ ด้านการวัดประเมินผล เพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม และ 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และแนะแนวทาง สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การอบรมให้ความรู้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) จัดหาสิ่งสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงาน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 6) ผู้นำต้องสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา 7) มีระบบติดตามการทำงาน ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล และการสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาจนเกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริง

7.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ฐนัส มานูวงศ์ (2562: 244 – 260) การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนายร้อยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนายร้อย 2) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนายร้อยผ่านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อการจัดการกระทำวิจัย กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยได้แก่ นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 4 ที่เลือกลงวิชาเลือกเสรีในรายวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมและรายวิชาหัวข้อพิเศษทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา: ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในปีการศึกษา 2559 - 2561 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนายร้อย ได้แก่ 1) ความสนใจใฝ่รู้และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมในห้องเรียน 2) ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมที่สร้างสรรค์จากกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกห้องเรียน 3) การเปิดใจยอมรับต่อการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ 4) ฐานคติต่อความเชื่อมั่นและอคติในการพัฒนาตนเอง 5) ระดับความเข้าใจต่อกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลไปสู่ผลการเรียนรู้ 6) ครูมีความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิด

กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนคือ การจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สะท้อนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงศักยภาพของนักเรียน และมีการเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบททางสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการปรับตัวและมีกระบวนการเรียนรู้ในระดับที่แตกต่างกันแต่สามารถเรียนรู้ร่วมกันได้ การเรียนรู้เชิงรุกช่วยทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าต่อการศึกษา เนื่องจากมีความเข้าใจและเห็นความสำเร็จของตนเองในการพัฒนาผลการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย

วาสนา เจริญไทย (2557: 73 - 77) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ โดยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสงสุรีย์ ดวงคำน้อย (2561: 61) ศึกษาการเรียนรู้เชิงรุก : กิจกรรมทำทนายสำหรับผู้เรียนในยุคการศึกษา 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู อาจารย์ให้ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในยุคการศึกษา 4.0 2) เพื่อเสนอตัวอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ใช้เวลาเหมาะสมและทำได้จริง 3) เพื่อนำเสนอทางออกเชิงประจักษ์แก่สถานศึกษาในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ ดังนี้ 1. แรงบันดาลใจที่บังเกิดแก่ครู อาจารย์ ให้ภาคภูมิใจที่จะปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการเรียนรู้ที่สนองการศึกษา 4.0 แต่ละระดับ โดยให้ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นรูปธรรมชัดเจน มีผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาใกล้ชิด การจัดการเรียนรู้สามารถปรับได้ตามบริบทของสถานศึกษา และตัวผู้เรียนว่ามีศักยภาพพอที่จะเรียนรู้ได้ภายในที่ชั่วโมง กี่วัน กี่สัปดาห์ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้สอน และปัจจัยเอื้อด้านต่างๆ ที่มีอยู่ในสถานการณ์ 2. ตัวอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ใช้เวลาเหมาะสมและทำได้จริง การจัดการเรียนรู้แบบ STEM Education และ โครงการประดิษฐ์ (หุ่นยนต์ประกอบมือ) พบว่า ครูผู้สอนยุคการศึกษา 4.0 สามารถเรียนรู้แบบร่วมมือกันในเวลาที่

จำกัดได้ เช่น 2 ชั่วโมง หรือ 3 ชั่วโมง กลุ่มละ 5 -10 คน การเรียนรู้ที่เน้นทักษะ 3 R&C ในศตวรรษที่ 21, Jigsaw Classroom Approach, Storyline Method, การเรียนรู้ STEM Education, Project-Based Learning, Problem-Based Learning, Laboratory Approach, Learning by Doing, การเรียนรู้แบบ 4 MAT, Co-operative Learning การเรียนรู้ด้วยบทเรียน โปรแกรม (CAI) การเรียนรู้โดยใช้เกมและเพลงเป็นสื่อ, Case Study, การเรียนรู้โดยใช้บทบาทสมมติ (Role Playing) 3. ทางออกเชิงประจักษ์แก่สถานศึกษาในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ เลือกจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้สอนก็ยังคงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกิดคุณภาพและมาตรฐานตามหลักสูตร ทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา

พรทิพย์ วงศ์ไพบลีย์ (2559: 328 – 336) ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าความเข้าใจที่มีประสิทธิผลและการพัฒนาทักษะจะมาจากการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น รวมทั้งการร่วมมือกันของนักเรียนในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในการวางแผนและพัฒนาความรู้ของตนเอง ในระหว่างการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ครูจะกระตือรือร้นในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้ฝึกสอนและผู้ดูแลตลอดจนนำเสนอวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ให้กับนักเรียน นักเรียนต้องมีความกระตือรือร้น ในทุกขั้นตอนการเรียนรู้ มีการเคลื่อนไหวทางร่างกาย ใช้งานทางสติปัญญา สังคมและอารมณ์

พิสิทธิ์ สุพรรณศรี (2561: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าความเชื่อมั่น .99 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าความเชื่อ .94 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบประเมินคุณลักษณะในการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น .95 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหาร โรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .93 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน บริบท สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูต้องการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การทดลองใช้รูปแบบ

การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกชั้นเรียนปีการศึกษา 2559 สูงกว่าปีการศึกษา 2558 อยู่ระหว่าง 3.32 – 4.66 นักเรียนมีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก ทั้งด้านการวางแผน การเรียนรู้ ด้านการเลือกกระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาทักษะการคิด การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินผล ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านการบริหาร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการประเมินผล และด้านความพึงพอใจ

ปิยะพล ทรงอาจ (2563: 135-141) ศึกษาเกี่ยวกับ Active Learning : การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน กระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดในระดับสูงไม่เพียงแต่ฟัง แต่นักเรียนจะต้องอ่าน เขียน ถามคำถาม อภิปรายร่วมกันและ ลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายให้นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ให้เกิดนวัตกรรมสู่สังคม การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ กล่าวคือ 1) การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ 2) นักเรียนมีโอกาสลงมือ ปฏิบัติ 3) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมและกลวิธีการแก้ปัญหาด้วย ตนเอง 4) นักเรียนได้สื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำกับผู้อื่น 5) การได้รับการสนับสนุนกระตุ้นให้ลงมือทำสิ่งที่ท้าทายจากผู้ใหญ่

เอคิง โนกลู และ แทน โคแกน (Akinoglu and Tangogan, 2007 อ้างถึงใน จิรภา อรรถพร, 2556: 97) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นปัญหาเป็นหลักที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิทยาศาสตร์ มโนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 7 ของโรงเรียนรัฐบาลอิสตันบูล ประเทศตุรกี จำนวน 50 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ชนิดปรนัย แบบทดสอบอัตนัยเป็นคำถามปลายเปิด และแบบวัดเจตคติทางวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่านักเรียน กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซิริสโตว์ และคณะ (Chiristou; et al., 2007 อ้างถึงใน เชดส์คี้ ภัคดีวิโรจน์, 2556: 82) ได้ศึกษาการเคลื่อนไหวของนักเรียนในระหว่างการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการศึกษาพบว่า การเคลื่อนไหวในระหว่างการเรียนรู้ในการสอนเกี่ยวกับความรู้สึกเชิงเรขาคณิต นักเรียนได้สังเกตและลงมือกระทำ ทำให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสนใจ ในระหว่างการเรียนรู้อยู่ตลอด งานวิจัยนี้สนับสนุนให้ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือนักเรียน ให้สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและผู้สอนต้องใช้ความสนใจทุกสถานการณ์ที่นักเรียนได้ลงมือกระทำ

วิลเลอร์ (Wheeler, 2007 อ้างถึงใน เชดส์คี้ ภัคดีวิโรจน์, 2556: 83) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ได้ลงมือกระทำในวิชาคณิตศาสตร์ จากการศึกษาพบว่า กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพมากในรายวิชาพีชคณิต นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและพัฒนาทักษะความคิดรวบยอดและการคิดในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาคณิตศาสตร์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแสดงให้เห็นว่าการกระทำของนักเรียนเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้

แลมปี (Lampe, 2020: Abstract) ศึกษาเกี่ยวกับ การสำรวจประสบการณ์และความต้องการของครูเมื่อนำการเรียนรู้แบบเชิงรุกไปใช้ที่มหาวิทยาลัยสาธารณะในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า กลยุทธ์การเรียนรู้ที่ใช้ในปัจจุบันมาจากประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีภายในห้องเรียน การเรียนรู้มาจากประสบการณ์โดยรวม สำหรับกลยุทธ์ที่นำไปใช้คณาจารย์และนักเรียนทั้งสองเห็นพ้องกันว่ามี การนำกิจกรรมความร่วมมือมาใช้มากขึ้น ทำให้ห้องเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ดังนั้นผู้บริหารงานวิชาการมองเห็นประโยชน์และความท้าทายของการสอนในห้องเรียนที่มีการเรียนรู้แบบเชิงรุก สามารถจัดฝึกอบรมคณาจารย์เกี่ยวกับวิธีการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกที่กระตือรือร้น ทั้งหลักสูตรแบบดั้งเดิมหรือแบบออนไลน์เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติทางการสอนที่เน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่มีความหมาย และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับนักเรียน ในการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการเรียนรู้แบบคอนสตรัคติวิสต์ และมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้

อลิซซาเบท ลูโกซี และยูริบ (Elizabeth Lugosi & Guillermo Uribe, 2020: Abstract) ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกพร้อมผลดีต่อความสำเร็จของนักเรียนในการศึกษาคณิตศาสตร์ระดับปริญญาตรี พบว่า กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ รูปแบบการนำเสนอแบบโต้ตอบ การทำงานเป็นกลุ่มพร้อมการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการสำรวจทางคณิตศาสตร์ การทดลองและโครงการ

สิ่งสำคัญคือแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน เรียนอย่างต่อเนื่องการประยุกต์ใช้กลยุทธ์เหล่านี้มีผลดีต่อผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียน

จากการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ส่วนใหญ่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน องค์ประกอบที่สำคัญ กล่าวคือ 1) การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ 2) นักเรียนมีโอกาสลงมือ ปฏิบัติ 3) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมและกลวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) นักเรียนได้สื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำกับผู้อื่น 5) การได้รับการสนับสนุนกระตุ้นให้ลงมือทำสิ่งที่ท้าทายจากผู้ใหญ่ ผลการจัดการเรียนรู้ทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเข้าใจที่มีประสิทธิผลและการพัฒนาทักษะจะมาจากมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น รวมทั้งการร่วมมือกันของนักเรียนในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในการวางแผนและพัฒนาความรู้ของตนเอง ในระหว่างการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ครูจะกระตือรือร้นในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้ฝึกสอนและผู้ดูแลตลอดจนนำเสนอวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่ม การเรียนรู้ให้กับนักเรียน นักเรียนต้องมีความกระตือรือร้น ในทุกขั้นตอนการเรียนรู้ มีการเคลื่อนไหวทางร่างกาย ใช้งานทางสติปัญญา สังคมและอารมณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นักเรียนมีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก ทั้งด้านการวางแผนการเรียนรู้ ด้านการเลือกกระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาทักษะการคิด การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินผล ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหาร โรงเรียน

สรุปผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเป็นแนวทางสู่การพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครู ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและสภาพแวดล้อมด้านการปฏิบัติงานของครู โดยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่า $PNI_{Modified}$ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบรรยายเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิจัย สำหรับกระบวนการวิจัยส่วนใหญ่จะดำเนินการเป็นระยะ 3 ระยะด้วยกัน คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครู เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ผ่านกระบวนการศึกษาเอกสารและ

งานวิจัย สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง เพื่อร่างรูปแบบฯ นำไปสู่การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ชื่อรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 หลักการและความสำคัญ องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 5 กลไกการสนับสนุนรูปแบบ องค์ประกอบที่ 6 แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ องค์ประกอบที่ 7 ประโยชน์ที่ได้รับ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้กับกลุ่มครูในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ และการประเมินผลคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผ่านกระบวนการใช้รูปแบบฯ โดยเฉพาะการประเมินนักเรียนที่ผ่านกระบวนการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะการคิด สามารถมีการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการดำรงชีวิตของนักเรียน ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่นำรูปแบบไปทดลองใช้เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยดำเนินการด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Research: R&D Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ได้แก่ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งคือรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 หลักการและความสำคัญ องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบ 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี องค์ประกอบที่ 5 กลไกการสนับสนุนรูปแบบ องค์ประกอบที่ 6 แผนภาพ

ของรูปแบบและการนำไปใช้ และ องค์ประกอบที่ 7 ประโยชน์ที่ได้รับ ผ่านรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้
คำปรึกษา (Counselling) และการฝึกอบรม (Training) โดยมีกลไกสนับสนุนการพัฒนา
ประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์กร (Organization Supporting) การพัฒนาตนเอง
(Self-development) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate)

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
ครู ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้รูปแบบฯ ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบฯ
และทักษะการคิดของนักเรียน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประชากรในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 คือ ผู้บริหารและครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 198 คน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเคราะห์สมรรถนะ องค์ประกอบ และรูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน
20 คน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน
4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และตัวแทนครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน
8 คน

- เกณฑ์การคัดเลือกตัวแทนครูที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการ
เรียนรู้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ปีที่ 6 มีประสบการณ์การสอน
ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีการจัดการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียน
วัดเขมาภิรตาราม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย
อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีรายชื่อดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ว่าที่ร้อยตรี สรยุทธ สืบแสงอินทร์
อดีตรองผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร”
จังหวัดนครนายก
5. ดร.จิณณาวัฒน์ โคimbra
ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติ โรงเรียนอุทัยวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ประชากรครูที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างครูในการวิจัยด้านการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม คือ กลุ่มตัวอย่างครูจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน

- เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ปีที่ 6 มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี มีการจัดการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 และ/หรือเป็นตัวแทนครู ที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการวิจัย ระยะที่ 1

2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 8 คน เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 3,198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 219 คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยคัดเลือกจากเป็น

นักเรียนที่ครูกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมทดลองทำการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากรนักเรียนในการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่ใช้ในการวิจัย

| ระดับชั้น | จำนวนประชากร (คน) | ระดับชั้น | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|
| มัธยมศึกษาปีที่ 1 | 569 | มัธยมศึกษาปีที่ 1/2 | 34 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 2 | 591 | มัธยมศึกษาปีที่ 2/3 | 35 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 3 | 600 | มัธยมศึกษาปีที่ 3/13 | 37 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 4 | 526 | มัธยมศึกษาปีที่ 4/11 | 36 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 5 | 476 | มัธยมศึกษาปีที่ 5/10 | 38 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 6 | 436 | มัธยมศึกษาปีที่ 6/6 | 39 |
| รวม | 3,198 | | 219 |

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างครู คือ เป็นกลุ่มตัวอย่างครูเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดระยะเวลา 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 3,198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 219 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดระยะเวลา 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.1 นโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการกำหนดกรอบสมรรถนะ

1.2 รูปแบบการบริหารของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหาค่าความต้องการจำเป็น ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 73)

3. ผู้วิจัยสรุปช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และทำการพัฒนาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

4. ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาสมรรถนะ องค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และตัวแทนครู จำนวน 20 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. การจัดทำร่างรูปแบบ หรือขั้นพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยมีขั้นตอนคือ วิเคราะห์

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย เพื่อการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ชื่อรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 หลักการและความสำคัญ องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบ 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี องค์ประกอบที่ 5 กลไกการสนับสนุนรูปแบบ องค์ประกอบที่ 6 แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ องค์ประกอบที่ 7 ประโยชน์ที่ได้รับ ผ่านรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้คำปรึกษา (Counselling) และการฝึกอบรม (Training) โดยมีกลไกสนับสนุนการพัฒนาประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์กร (Organization Supporting) การพัฒนาตนเอง (Self-development) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate)

2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อรองรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน เพื่อแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบฯ ฉบับร่าง

3. นำร่างรูปแบบฯ ที่ผ่านการหาฉันทมติแล้ว ไปปรับปรุงแก้ไขและเตรียมทดลองใช้

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบฯ สื่อ ในส่วนที่ทำการทดลองใช้ และแบบประเมินสมรรถนะก่อน-หลัง

2. ทำการทดสอบก่อน (Pre-test) สมรรถนะของกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน ก่อนใช้รูปแบบฯ เพื่อนำผลสมรรถนะเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะ หลังเข้ารับการพัฒนากับกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน และสมัครใจเข้าร่วมทดลอง

3. ประชุมปฏิบัติการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยคัดเลือกวิทยากรในการทดลองที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือตำแหน่งทางวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ (คศ. 3 ขึ้นไป) มาจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในสมรรถนะที่ใช้ในการพัฒนา

4. ทำการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ก่อนดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤศจิกายน 2563 – 15 พฤษภาคม 2564) โดยการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินทักษะการคิดของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่างครูประจำวิชาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน

5. ดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤศจิกายน 2563 - 15 พฤษภาคม 2564)

6. ทดสอบหลัง (Post-test) สมรรถนะครู จำนวน 16 คน หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อทดสอบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบด้วยสถิติค่า t (t-test dependent samples)

7. ทำการประเมินทักษะการคิดของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 219 คน หลังดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินทักษะการคิดของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่างครูประจำวิชาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน

8. การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ภายหลังจากเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะ จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 8 คน

9. ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาและนำเสนอผลการใช้รูปแบบฯ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน ภายหลังจากการทดลองการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2. ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 219 คน เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. แบบสอบถามการศึกษาศภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (เซาวิ อินโย, 2553: 242-243) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด โดยในแบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประวัติการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังของรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด

| | |
|--------|--|
| | โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ |
| ที่สุด | ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมาก |
| | ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมาก |
| | ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับปานกลาง |
| กลาง | ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อย |
| | ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อย |
| ที่สุด | |

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังของรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

| | |
|---------|--|
| | 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด |
| | 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมาก |
| | 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับปานกลาง |
| | 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อย |
| | 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด |
| | โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ |
| ที่สุด | ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมาก |
| | ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับมาก |
| | ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับปานกลาง |
| ปานกลาง | ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อย |
| | ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่/มีความคาดหวังในระดับน้อย |
| ที่สุด | |

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญความต้องการการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ความต้องการออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด
- 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย

ตอนที่ 5 ปัญหาการสอนของครู และข้อเสนอแนะปัญหาการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นลักษณะการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและการให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เป็นข้อคำถามปลายเปิด

2. แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ผลจากแบบสอบถามการศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยประเด็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 15 ประเด็น คือ ประเด็นด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู องค์ประกอบของสมรรถนะ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม ระยะเวลาที่เหมาะสม และประเด็นความเหมาะสมของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 8 สมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด โครงสร้างแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามการศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถามความชัดเจนของภาษาและ

รูปแบบ การพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อินใย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยมีผลการประเมินความตรงของข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม อยู่ที่ 0.91

2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถามความชัดเจนของภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) มีระดับค่าดัชนี 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อินใย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์จำนวน และค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบในระยะนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 วิเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบแนวทางการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1.3 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

- 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) กลไกการสนับสนุน 6) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ 7) ประโยชน์ที่ได้รับ

2. การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของรูปแบบ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของนักการศึกษา และผลการวิจัย แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของรูปแบบผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group) ว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน โดยมีเครื่องมือคือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง) สำหรับใช้วัดสมรรถนะของครู แบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และแบบประเมินทักษะการคิดของนักเรียน โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง) สำหรับครู

1.1 ออกแบบร่างแบบประเมินก่อน-หลัง (Pre test - Post test) ให้มีเนื้อหาในการทดสอบสอดคล้องกับสมรรถนะที่พัฒนาอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี เพื่อใช้ในการวัดสภาพสมรรถนะการจัดการเชิงรุกของครู ไปใช้ในการเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะก่อน-หลัง (Pre test - Post test)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง) สำหรับครู มาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร และตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิด ส่งผลให้ได้ข้อคำถาม จำนวน 26 ข้อ มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะปัจจุบันที่มีอยู่ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถามดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 ตรวจสอบความตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อินัย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

1.3 ตรวจสอบความเที่ยง โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัย ด้วยวิธีการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) จากครู โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงพบว่า แบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .87

2. แบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1 ออกแบบร่างแบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร และตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดแต่ละสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ได้ข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 แสดงรายการข้อคำถามแบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

| สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม |
|--|---|--|
| 1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (8 ข้อคำถาม) | 1.1 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ (3 ข้อคำถาม) | 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา นักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ |
| | 1.2 การเข้าถึง การค้นหา และการวิเคราะห์ (2 ข้อคำถาม) | 1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ที่ตรงตามบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักเรียน 1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ |
| | 1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผล การเรียนรู้ (1 ข้อคำถาม) | 1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน |

ตาราง 3.2 (ต่อ)

| สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม |
|--|--|---|
| | 1.4 การสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมในการ พัฒนางาน (1 ข้อคำถาม) | 1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของตนเอง 1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ |
| 2. สมรรถนะการมี ความรู้และทักษะใน เรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ ใหม่อย่างต่อเนื่อง (10 ข้อคำถาม) | 2.1 การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ คิดตามองค์ ความรู้ใหม่ๆ ทาง วิชาการและวิชาชีพ (1 ข้อคำถาม) | 2.1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาส พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วม ประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง |
| | 2.2 การสร้างและพัฒนา หลักสูตร (1 ข้อคำถาม) | 2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง |
| | 2.3 ความรู้ความสามารถ ในการออกแบบการ เรียนรู้ (2 ข้อคำถาม) | 2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย หลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับวัยและความต้องการของ นักเรียน และสังคม 2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง |
| | 2.4 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและ สุขภาพจิตนักเรียน (1 ข้อ คำถาม) | 2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคม อย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง |
| | 2.5 การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (5 ข้อคำถาม) | 2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จได้ 2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อ ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ 2.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้าน การเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง 2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน |

ตาราง 3.2 (ต่อ)

| สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม |
|---|---|---|
| | | 2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ |
| 3. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (2 ข้อคำถาม) | 3.1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย (2 ข้อคำถาม) | 3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและสถานการณ์ต่างๆ 3.1.2 ยอมรับและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการปฏิบัติงาน |
| 4. สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (6 ข้อคำถาม) | 4.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของนักเรียน (3 ข้อคำถาม) | 4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน 4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ |
| | 4.2 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา (3 ข้อคำถาม) | 4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา |
| 5. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (14 ข้อคำถาม) | 5.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (1 ข้อคำถาม) | 5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหารสถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATION MODEL) |
| | 5.2 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (2 ข้อคำถาม) | 5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม |

ตาราง 3.2 (ต่อ)

| สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม |
|-------------------------------------|---|--|
| | | 5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น |
| | 5.3 การปฏิบัติงาน อย่างไตร่ตรอง (2 ข้อคำถาม) | 5.3.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่าง การเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไ ตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ |
| | 5.4 ความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพ (3 ข้อคำถาม) | 5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพ 5.4.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ |
| | 5.5 มีวินัย และความ รับผิดชอบในวิชาชีพ (2 ข้อคำถาม) | 5.5.1 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดี ขององค์กร 5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการ ประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า |
| | 5.6 การประพฤติ ปฏิบัติตน เป็น แบบอย่างที่ดี (4 ข้อคำถาม) | 5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และ สถานการณ์ 5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น 5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตน ตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจน เป็นที่ยอมรับ |

ตาราง 3.2 (ต่อ)

| สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม |
|--|---|--|
| 6. สมรรถนะการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ (5 ข้อคำถาม) | 6.1 การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อจัดการเรียนรู้ (4 ข้อคำถาม) | 6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ ความร่วมมือกับชุมชน 6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมของสถานศึกษา 6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนเพื่อจัดการเรียนรู้ |
| | 6.2 การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (1 ข้อคำถาม) | 6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ |
| 7. สมรรถนะการเป็นผู้ อำนวยความสะดวก (5 ข้อคำถาม) | 7.1 การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (5 ข้อคำถาม) | 7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ 7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอก โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ร่วม 7.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผลการเรียนรู้ร่วมกัน 7.1.5 การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามหลักสูตร รายวิชา |
| 8. สมรรถนะการเป็น นักประเมินที่ดี (3 ข้อคำถาม) | 8.1 การเปลี่ยนแปลง แนวทางการ ประเมินผลนักเรียน รูปแบบใหม่ (3 ข้อคำถาม) | 8.1.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างรอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของ หลักสูตร 8.1.2 มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรม นักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม |

ตาราง 3.2 (ต่อ)

| สมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม |
|-------------------------------------|-----------|---|
| | | 8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับ มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา |

โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ตรวจสอบความตรง โดยนำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบ

คุณภาพของประเมินในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม

ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item

objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อินใย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่า ข้อคำถามนั้น

สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 ตรวจสอบความเที่ยง โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัย ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี จำนวน 8 คน ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงพบว่าแบบประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .0.94

3. แบบประเมินทักษะการคิดของนักเรียน (ก่อน-หลัง)

3.1 ออกแบบร่างแบบประเมินก่อน-หลัง (Pre test - Post test) ให้มีเนื้อหาในการทดสอบสอดคล้องกับสมรรถนะที่พัฒนาทักษะการคิด ประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดเพื่อการแก้ไขปัญหา การคิดเชิงระบบ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ที่สามารถพัฒนาชิ้นงานและภาระงานจากกระบวนการคิดที่มีคุณภาพและการต่อยอดชิ้นงานด้วยการแสวงหาความรู้ และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อใช้ในการวัดทักษะการคิดของนักเรียน ในการนำไปใช้ในการเปรียบเทียบผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนก่อน-หลัง เข้าร่วมตามกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามรูปแบบ (Pre test - Post test)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินทักษะการคิดของนักเรียน (ก่อน-หลัง) มาตรฐานค่า 4 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร และตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิด ส่งผลให้ได้ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 4 หมายถึง ความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับดีมาก
- 3 หมายถึง ความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับดี
- 2 หมายถึง ความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับพอใช้
- 1 หมายถึง ความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับน้อย

ดังนี้

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2546: 162)

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3.2 ตรวจสอบความตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อินัย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.3 ตรวจสอบความเที่ยง โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยที่ผ่านการ ตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัย ด้วยวิธีการคำนวณค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) จากกลุ่มครู ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 30 คน ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงพบว่า แบบ ประเมินทักษะการคิดของนักเรียน (ก่อน-หลัง) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครู และแบบสอบถาม

ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิตาราม สำหรับนักเรียน โดย
มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครู

1.1 ออกแบบร่างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครูให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครู มาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร และตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิด ส่งผลให้ได้ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 ตรวจสอบความตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อิน ใย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

1.3 ตรวจสอบความเที่ยง โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัย ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) จากครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 30 คน ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงพบว่า แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .76

2. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของนักเรียน

2.1 ออกแบบร่างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับนักเรียนให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับนักเรียน มาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร และตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิด ส่งผลให้ได้ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ตรวจสอบความตรง โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (เชาว์ อินัย, 2553: 283-289) ซึ่งถือว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 ตรวจสอบความเที่ยง โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลวิจัย ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) จากนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 30 คน ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงพบว่าแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับนักเรียนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 วิจัยเอกสาร (Document research) โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

5.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผ่านแบบสอบถาม

5.3 ออกแบบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

5.4 นำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาฉันทมติของรูปแบบฯ โดยแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยร่าง ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

5.4.1 กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

5.4.2 ผู้วิจัยจัดส่ง เอกสารร่างงานวิจัย ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม นำเสนอต่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มล่วงหน้า 1 สัปดาห์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.4.3 การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอย่างพอสังเขปในการเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียง ถ่ายรูป ระหว่างการดำเนินการเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลการวิจัย

5.5 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบฯ ไปใช้ในโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

5.5.1 ทำคู่มือการใช้รูปแบบฯ, สื่อ และแบบประเมินสมรรถนะสำหรับใช้ในการประเมินก่อน-หลัง

5.5.2 ทำการทดสอบสมรรถนะก่อนใช้รูปแบบฯ กับครู เพื่อนำผลสมรรถนะมาเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะก่อน-หลัง (Pre test - Post test)

5.5.3 ประชุมปฏิบัติการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยคัดเลือกวิทยากรและทีมงานในการทดลองที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.5.4 ดำเนินการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน เพื่อประเมินทักษะการคิดของนักเรียนก่อนเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบผลภายหลังจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบ โดยการประชุมกลุ่มย่อยของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน

5.5.5 ดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤศจิกายน 2563 – 15 พฤษภาคม 2564)

5.5.6 ประเมินสมรรถนะหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบด้วยสถิติค่า t (t-test dependent samples)

5.5.7 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

5.5.8 ประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยการประชุมกลุ่มย่อยของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน เพื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบด้วยสถิติค่า t (t-test dependent samples)

5.6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบฯ ไปใช้ในโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

5.6.1 ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน

5.6.2 ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยกลุ่มตัวอย่างนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 219 คน

5.6.3 ผู้วิจัยจัดประชุมครูเพื่อสรุปผลการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย

6.1 สถิติที่ใช้ในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item-objective Congruence: IOC)

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

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$\sum R$ = ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N = จำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิ

6.2 สถิติที่ใช้ในการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและแบบประเมิน สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Alpha reliability coefficient)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

k = จำนวนข้อของเครื่องมือ

S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

6.3 สถิติในการหาค่าเฉลี่ย (Mean: M)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนน

N = จำนวน

6.4 สถิติในการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum(x - \bar{x})$ = ผลรวมของคะแนนลบด้วยคะแนนเฉลี่ย

N = จำนวน

6.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยใช้

สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 279)

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

เมื่อ PNI_{modified} = ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น

I = ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง

D = ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริง

6.6 สถิติที่ใช้ในทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน (t-test dependent samples)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}}$$

$$df = n - 1$$

เมื่อ D = ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่

n = จำนวนคู่

6.7 การหาค่าความถี่ (Frequency)

6.8 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.9 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 198 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และส่งกลับมาในระยะเวลาที่กำหนดจำนวนทั้งสิ้น 198 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 100.00) ทั้งนี้สาเหตุที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ผ่านกระบวนการตรวจสอบและจัดกระทำอย่างละเอียดและมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้รับผิดชอบในการดำเนินการแจกแบบสอบถาม ตรวจสอบแบบสอบถาม และ
ส่งกลับแบบสอบถามมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|---|------------|---------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 65 | 32.83 |
| หญิง | 133 | 67.17 |
| รวม | 198 | 100.00 |
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 30 ปี | 80 | 40.40 |
| 30 – 39 ปี | 60 | 30.30 |
| 41 – 50 ปี | 35 | 17.68 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 23 | 11.62 |
| รวม | 198 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 144 | 72.73 |
| ปริญญาโท | 52 | 26.26 |
| ปริญญาเอก | 2 | 1.01 |
| รวม | 198 | 100.00 |
| ประสบการณ์การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง | | |
| ไม่เคย | 21 | 10.61 |
| เคย | 177 | 89.39 |
| รวม | 198 | 100.00 |

จากตาราง 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 67.17 และเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.83 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมาอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.68 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.62 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ระดับปริญญาโท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.01 มีประสบการณ์การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 89.39 และไม่มีประสบการณ์การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61

ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตาราง 4.2 สภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวัง และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พิจารณาตามสมรรถนะ (N = 198)

| สมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่คาดหวัง | | | PNI | Rank |
|--|--------------|------|---------|----------------|------|-----------|-----|------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล | | |
| 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | 3.74 | .440 | มาก | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .34 | 8 |
| 2 การมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง | 3.66 | .491 | มาก | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .31 | 7 |
| 3 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | 3.36 | .489 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .49 | 4 |
| 4 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | 3.34 | .311 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .50 | 3 |
| 5 การเป็นมืออาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี | 3.38 | .223 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .48 | 5 |

ตาราง 4.2 (ต่อ)

| สมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่คาดหวัง | | | PNI | Rank |
|-------------------------------------|--------------|------|---------|----------------|------|-----------|-----|------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล | | |
| 6 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | 3.23 | .471 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .55 | 1 |
| 7 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก | 3.28 | .454 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .52 | 2 |
| 8 การเป็นนักประเมินที่ดี | 3.42 | .475 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .46 | 6 |

จากตาราง 4.2 สภาพสมรรถนะปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับมาก ($M = 3.74$, $SD = .440$) รองลงมาคือ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$, $SD = .491$) สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.42$, $SD = .475$) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38$, $SD = .223$) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .489$) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .338$) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = .454$) และสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$, $SD = .471$) ตามลำดับ

ส่วนสมรรถนะที่คาดหวังในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่ามีระดับความคาดหวังเท่ากัน ($M = 5.00$, $SD = .000$) สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้อยู่อันดับแรก ($PNI = .55$) รองลงมาคือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($PNI = .52$) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($PNI = .50$) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($PNI = .49$) การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ($PNI = .48$) การเป็นนักประเมินที่ดี ($PNI = .46$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ($PNI = .34$) และการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($PNI = .31$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตาราง 4.3 สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวัง และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของรูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (N = 198)

| รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่คาดหวัง | | | PNI | Rank |
|---|--------------|------|---------|----------------|------|-----------|-----|------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.33 | .200 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .50 | 4 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.32 | .188 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .51 | 3 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.35 | .219 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .49 | 5 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.29 | .207 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .52 | 2 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.21 | .223 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .56 | 1 |

จากตาราง 4.3 สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษา (Counselling) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.35, SD = .219) รองลงมาคือ การสอนงาน (Coaching) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.33, SD = .200) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.32, SD = .188) การฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.29, SD = .207) และการนิเทศ (Supervision) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.21, SD = .223) ตามลำดับ ส่วนสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกที่คาดหวังของครู พบว่ามีระดับความคาดหวังเท่ากัน (M = 5.00, SD = .000) เมื่อนำสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับลำดับความความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศ (Supervision) มีลำดับความความต้องการจำเป็นอันดับแรก (PNI = .56) รองลงมาคือ การฝึกอบรม (Training) (PNI = .52) ระบบ

พี่เลี้ยง (Mentoring) (PNI = .51) การสอนงาน (Coaching) (PNI = .50) และการให้คำปรึกษา (Counselling) (PNI = .49) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันของครู และสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นด้านรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำแนกตามสมรรถนะ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันของครู สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำแนกตามสมรรถนะ (N = 198)

| รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่คาดหวัง | | | PNI | Rank |
|--|--------------|------|---------|----------------|------|-----------|-----|------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล | | |
| สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.14 | .743 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .59 | 2 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.51 | .576 | มาก | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .42 | 5 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.32 | .468 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .51 | 3 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.33 | .515 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .50 | 4 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 2.63 | .945 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .90 | 1 |
| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.49 | .610 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .43 | 5 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.26 | .487 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .53 | 1 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.34 | .742 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .50 | 2 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.36 | .636 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .49 | 3 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.44 | .537 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .45 | 4 |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่คาดหวัง | | | PNI | Rank |
|---|--------------|-------|---------|----------------|------|-----------|-----|------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล | | |
| สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.27 | .446 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .53 | 4 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.15 | .778 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .59 | 1 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.23 | 1.098 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .55 | 2 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.46 | .778 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .45 | 5 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.22 | .588 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .55 | 2 |
| สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.25 | .610 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .54 | 2 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.47 | .610 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .44 | 3 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.57 | .525 | มาก | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .40 | 5 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.47 | .539 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .44 | 3 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.14 | .903 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .59 | 1 |
| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.42 | .571 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .46 | 5 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.25 | .667 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .54 | 2 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.19 | .663 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .57 | 1 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.26 | .546 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .53 | 3 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.36 | .552 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .49 | 4 |
| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.36 | .523 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .49 | 5 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.26 | .507 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .53 | 3 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.32 | .603 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .51 | 4 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 2.63 | .718 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .90 | 1 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.25 | .634 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .54 | 2 |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่คาดหวัง | | | PNI | Rank |
|---|--------------|------|---------|----------------|------|-----------|-----|------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล | | |
| สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.41 | .561 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .47 | 4 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.38 | .701 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .48 | 3 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.29 | .490 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .52 | 2 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.39 | .489 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .47 | 4 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.27 | .510 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .53 | 1 |
| สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | | | | | | | | |
| 1 การสอนงาน (Coaching) | 3.26 | .736 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .53 | 3 |
| 2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) | 3.14 | .726 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .59 | 2 |
| 3 การให้คำปรึกษา (Counselling) | 3.58 | .733 | มาก | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .40 | 5 |
| 4 การฝึกอบรม (Training) | 3.37 | .735 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .48 | 4 |
| 5 การนิเทศ (Supervision) | 3.11 | .674 | ปานกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด | .61 | 1 |

จากตาราง 4.4 สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันของครู สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำแนกตามสมรรถนะ พบว่า

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51, SD = .576$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.33, SD = .515$) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.32, SD = .468$) การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14, SD = .743$) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.63, SD = .945$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.49, SD = .610$) รองลงมาคือ การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.44, SD = .537$) การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36, SD = .636$) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .487$) และระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .487$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่าทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46, SD = .778$) รองลงมาคือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = .446$) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23, SD = 1.098$) การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22, SD = .588$) และ ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15, SD = .778$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.57, SD = .525$) รองลงมาคือ ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47, SD = .610$) การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47, SD = .539$) การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = .610$) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14, SD = .903$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.42, SD = .571$) รองลงมาคือ การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36, SD = .552$) การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .546$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = .667$) และ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.19, SD = .663$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาการฝึกอบรม และ การนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36, SD = .523$) รองลงมาคือ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.32, SD = .603$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .507$) การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = .634$) และ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.63, SD = .718$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่าทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาการฝึกอบรม และ การนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41, SD = .561$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.39, SD = .489$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38, SD = .701$) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.29, SD = .490$) และ การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = .510$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาการฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.58, SD = .733$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37, SD = .735$) การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .736$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($M = 3.14$, $SD = .726$) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.11$, $SD = .674$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทูกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากันคือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = .000$)

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จากแบบสอบถามพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะที่ผู้วิจัย ตั้งเคราะห์ขึ้น ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบ ดังตาราง 4.5

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญความต้องการการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตาราง 4.5 ลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พิจารณาจากองค์ประกอบสมรรถนะ 8 สมรรถนะ ($N = 198$)

| องค์ประกอบแต่ละสมรรถนะ | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|--|-------|------------|
| สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 121 | 91.67 |
| ทักษะ (Skills) | 93 | 70.45 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 63 | 47.73 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 43 | 32.58 |
| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 132 | 100.00 |
| ทักษะ (Skills) | 97 | 73.48 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 76 | 57.58 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 69 | 52.27 |

ตาราง 4.5 (ต่อ)

| องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|--|-------|------------|
| สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 96 | 72.73 |
| ทักษะ (Skills) | 78 | 59.09 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 114 | 86.36 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 102 | 77.27 |
| สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 98 | 74.24 |
| ทักษะ (Skills) | 82 | 62.12 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 97 | 73.48 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 74 | 56.06 |
| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 127 | 96.21 |
| ทักษะ (Skills) | 108 | 81.82 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 96 | 72.73 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 82 | 62.12 |
| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 84 | 63.64 |
| ทักษะ (Skills) | 72 | 54.55 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 67 | 50.76 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 96 | 72.73 |
| สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 87 | 65.91 |
| ทักษะ (Skills) | 82 | 62.12 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 95 | 71.97 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 101 | 76.52 |

ตาราง 4.5 (ต่อ)

| องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|---|-------|------------|
| สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | | |
| ความรู้ (Knowledge) | 104 | 78.79 |
| ทักษะ (Skills) | 98 | 74.24 |
| ทัศนคติ (Attitude) | 86 | 65.15 |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) | 72 | 54.55 |

จากตาราง 4.5 ลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พิจารณาจากองค์ประกอบสมรรถนะ 8 สมรรถนะ ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.45 ทัศนคติ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.73 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58 ตามลำดับ

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 ทัศนคติ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ตามลำดับ

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาทัศนคติมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมาคือต้องการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ความรู้ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และทักษะ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 ตามลำดับ

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 74.24 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทัศนคติ จำนวน 97 คน คิดเป็น

ร้อยละ 73.48 ทักษะ จำนวน 82 คน และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.06 ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 96.21 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ทักษะ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 ตามลำดับ

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือต้องการพัฒนาความรู้ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 ทักษะ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และทัศนคติ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.76 ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.52 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทัศนคติ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 71.97 ความรู้ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 และทักษะ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 74.24 ทัศนคติ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.15 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัญหาการสอนของครู และข้อเสนอแนะปัญหาการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กลุ่มตัวอย่างครูให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการสอน พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความสับสนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ถูกต้องให้แก่ นักเรียน ให้ข้อเสนอแนะไว้ 3 ส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การให้การสนับสนุนจากสถานศึกษาผู้บริหาร ทั้งงบประมาณ ทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการเอื้อให้ครูในการพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มเพื่อนครูและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและเห็นพ้องต้องกันในการที่จะพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน การให้คำปรึกษาและพูดคุยกัน รวมทั้งความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูนั้นต้องเกิดจากความต้องการอย่างแท้จริงที่จะพัฒนาสมรรถนะการทำงาน

ของตนเอง รวมทั้งการนิเทศติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่จำเป็นว่าครูพัฒนาสมรรถนะในระดับใดแล้ว และมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม

สำหรับการเก็บข้อมูลเพื่อสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยดำเนินการโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการและผู้ช่วย รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จำนวน 20 คน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่งเป็นประเด็น ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยให้ความเห็นว่า ครู จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและทัศนคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่นักเรียน เพราะเป็นพื้นฐานและจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถจากที่มีอยู่ขึ้นไปทีละระดับ สำหรับครูที่มีสมรรถนะหรือความสามารถที่ได้อยู่แล้ว ก็จะเป็นการพัฒนาต่อยอดขึ้นไปให้มีสมรรถนะการทำงานมากยิ่งขึ้น หากไม่มีการพัฒนาความสามารถเฉพาะตัวครูก็จะหยุดอยู่กับที่และเสื่อมถอยลงไป โดยส่วนมาก การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญนั้น มีกระบวนการที่หลากหลาย และเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างชัดเจน ซึ่งต้องเน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน ไม่ใช่เพียงแค่การเรียนรู้ในวิชาการเท่านั้น แต่นักเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ฝึกหัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งครูจะมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงที่ให้การช่วยเหลือเพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาคูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำเป็นต้องพัฒนาคูให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ นักเรียน เพราะเมื่อครูมีความรู้แล้วก็จะส่งผลต่อนักเรียนได้ดี

2. สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามปัจจุบัน

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามปัจจุบันว่า การจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมุ่งบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) โดยให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมของสมรรถนะที่กำหนดไว้ รวมทั้งพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมให้เกิดวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ โดยส่วนมากจะพัฒนาครูผ่านการฝึกอบรม โดยให้ครูเป็นผู้เลือกหัวข้อในการฝึกอบรมตามความถนัดและความสนใจแต่เน้นในเรื่องที่มุ่งประเด็นในรายวิชาที่สอน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ มีการอำนวยความสะดวกทุกด้าน หลังจากการฝึกอบรมครูจะต้องมีการบันทึก สรุปสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม นำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูคนอื่นที่สนใจ และนำเทคนิคที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้กับนักเรียนโดยตรงตามหลักสูตรการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ส่วนครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จะมีบุคลิกลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต่อเนื่อง และได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในวิชาชีพครู ทั้งการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทั้งจากการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งแสวงหาความรู้เพิ่มเติมผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่างๆ

3. องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรจะมีอะไรบ้าง

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นด้านองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามว่า สิ่งสำคัญขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ อันดับแรกควรมีความรู้และทักษะที่ตนเองชำนาญ และในรายวิชาที่ตนเองทำการสอนนั้นอย่างชัดเจนและเชี่ยวชาญ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่จะบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยที่สะท้อนถึงสมรรถนะนั้น สำหรับอีก 1 ส่วนที่สำคัญคือทัศนคติ

ที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนและในวิชาชีพของครู ตระหนักถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นพลโลกที่ดีสำหรับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในอนาคตของนักเรียน

ส่วนครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่างองค์ประกอบสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้นั้น คือครูจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่ดี สามารถนำมาปรับใช้และประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งต้องมีบุคลิกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเป็นที่ปรึกษาที่ดี และเข้าใจในความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ชี้ชัดว่าไม่เป็นการเพิ่มภาระการเรียนให้แก่ นักเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองที่มุ่งเป็นผู้ให้ความรู้และประสบการณ์ ไม่ใช่เพียงแค่สอนให้นักเรียนมีความรู้แค่เฉพาะห้องเรียน ซึ่งทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับปัจจุบันมีความสำคัญ หากคงทัศนคติเดิมที่จะให้ความรู้แต่ในห้องเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอสำหรับยุคนี้ การกระตุ้นให้นักเรียนมีความรู้ และทักษะ การคิดวิเคราะห์ขั้นสูงนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นพื้นฐานที่จะส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติได้

4. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรจะมีอะไรบ้าง

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นด้านรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามว่า วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้คือการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครู ซึ่งเป็นวิธีการที่สะดวกและสร้างความเข้าใจให้แก่ครูได้ดีที่สุด ทั้งนี้วิธีการอื่นๆ เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยงในกลุ่มสาระการเรียนรู้และภายในสถานศึกษาก็ควรจะมี ที่สำคัญควรมีการให้ขวัญกำลังใจแบบกัลยาณมิตรแก่เพื่อนครูด้วยกันด้วย ในส่วนของการนิเทศติดตามมีการทำกันอยู่แล้วทั้งภายในโรงเรียนและจากหน่วยงานภายนอกโรงเรียน เพราะเป็นนโยบายของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับกระบวนการให้คำปรึกษานั้นไม่จำเป็นต้องจัดมาอยู่ในรูปแบบของการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เพราะการให้คำปรึกษานั้นเป็นการปฏิบัติการอย่างไม่เป็นทางการอยู่แล้ว ในระบบของโรงเรียน ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูควรมีการทำให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ควรปลูกฝังให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับระบบพี่เลี้ยง คือ เมื่อมีการอบรมแล้วจะมีการบันทึกสิ่งที่ได้รับจาก

การฝึกอบรม และกระจายความรู้ที่ได้รับให้แก่เพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญครูควรมีความรู้ ทักษะ และพัฒนาตนเองควบคู่กันไป และควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 10 สมรรถนะไปพร้อมๆ กัน

5. รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามว่า ควรมีการบูรณาการรูปแบบเข้าด้วยกัน โดยเน้นหนักไปในเรื่องของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะ การเน้นการให้ความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวและมุ่งหวังให้ครูเกิดความเข้าใจและความรู้ในเนื้อหาทางวิชาการนั้นคงไม่เหมาะสม เพราะเชื่อว่าครูจะไม่ให้ความสนใจกับการให้ความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว หากมีการฝึกปฏิบัติการประกอบการสาธิต พร้อมทั้งมีระบบพี่เลี้ยงและสอนงานจะเป็นการสร้างความรู้หรือรสนิยมและความสนใจให้แก่ครูมากกว่าการนั่งฟังเพียงอย่างเดียว หากครูมีความรู้และทักษะก็ทำให้สามารถนำไปสาธิตและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้

6. ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามว่า ควรมีการพัฒนาในช่วงปิดภาคเรียน เพราะจะไม่ตรงกับช่วงเวลาสอนเพื่อจะได้ไม่กระทบกับชั่วโมงสอน อีกทั้งถ้าจัดกิจกรรมในช่วงเสาร์-อาทิตย์ ครูอาจจะไม่ให้ความร่วมมือเพราะเป็นช่วงวันหยุดซึ่งแต่ละบุคคลจะมีช่วงเวลาที่สะดวกไม่เหมือนกัน และเป็นช่วงก่อนเปิดภาคเรียน ประมาณ 1 – 2 สัปดาห์ และไม่ควรเกิน 3 วันต่อกิจกรรม เพื่อที่ครูจะได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ทันที

7. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับพฤติกรรมของครู นั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อนั้นเป็นทักษะที่สำคัญ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน ทั้งการดำรงชีวิตการทำงานและการเรียนการสอน ครูต้องเป็นคนที่มีมัน

แสวงหาความรู้ใหม่ๆ และทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ในการให้ความรู้แก่นักเรียน การออกแบบกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนในการจัดการเรียนรู้ จะทำให้นักเรียนเกิดการสนใจที่จะเรียนรู้ สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจจะอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและระบบพี่เลี้ยง จะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน พร้อมทั้งกระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและน่าสนใจให้แก่ นักเรียน ซึ่งจะ เป็นผลที่ดีและอาจส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นด้วย

8. สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่ อย่างต่อเนื่อง สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องนั้นครูควรมีความรู้และทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ตามหลักสูตรด้วยกิจกรรมที่หลากหลายด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมหรือกระบวนการกลุ่ม ได้แก่ ระหว่างครูและนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยเน้นการสร้างกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประยุกต์ให้แก่ นักเรียนซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีระบบการประเมินผลอย่างสร้างสรรค์เน้นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนมากกว่าประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ ครูควรมีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และหลากหลายช่องทาง ทั้งการศึกษาผ่านสังคมออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ภายนอก การมีเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนางานของตนเอง ประกอบกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและหลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมในการแนะนำให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเนื้อหารายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสืบค้นข้อมูลหรือการฝึกประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญยิ่งสำหรับครูในปัจจุบัน ควรหลุดจากกรอบการเป็นครูแบบเดิมๆ ปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงทัศนคติตนเองให้ทันต่อยุคสมัยต่อสถานการณ์ของโลก คิดค้นเทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ซึ่งจะถือว่าการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจจะอยู่

ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงานซึ่งจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน กระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเองให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ และการสอนงานซึ่งอาจเป็นการนำบุคลากรที่มีความชำนาญมาแนะนำให้ความรู้ให้ครูเกิดความรู้และทักษะที่สำคัญต่อการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ขั้นสูงตามเกณฑ์ของสถานศึกษา

9. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นเกี่ยวกับทัศนคติส่วนบุคคลของครู ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าครูจะต้องเป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่น เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่แปลกใหม่ และมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนทุกคนในระดับที่เท่ากัน การที่จะพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ สิ่งแรกคือการปรับทัศนคติ การทำความเข้าใจในความแตกต่างที่เกิดขึ้นทั้งการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ ทักษะ การปรับคุณลักษณะเฉพาะบุคคล สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและระบบพี่เลี้ยง จะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน พร้อมทั้งกระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเองให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ

10. สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นั้นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งบรรยากาศภายในห้องเรียน รวมถึงการออกแบบกิจกรรม ทรัพยากรและสารสนเทศที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอ กระตุ้นให้นักเรียนร่วมคิด ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยที่ครูเป็นเพียงผู้แนะนำ ทั้งนี้ครูจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีและ

มีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละเรื่อง เพื่อความพร้อมในการให้ข้อเสนอแนะและแนะนำนักเรียนในสิ่งที่ถูกต้องพิสูจน์ได้เสมอ สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและระบบพี่เลี้ยง จะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน พร้อมทั้งกระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเอง ให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ

11. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นคือการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รู้จักการไตร่ตรองอย่างรอบคอบทั้งการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน แสวงหาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสำคัญคือการมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เช่น การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การผลิตสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย พร้อมทั้งให้ความสำคัญและให้เกียรติผู้อื่นหมายความว่ารวมถึงเพื่อนครูและนักเรียนเสมอ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีความรู้และทักษะในวิชาชีพของตนอย่างถ่องแท้ มีความรัก ศรัทธา มีวินัย และมีความรับผิดชอบในวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครูและนักเรียน พร้อมทั้งออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ไม่บิดเบือนความรู้ที่ไม่จริงและนำมาจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน รู้จักการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อทุกภาคส่วนขององค์กร และที่สำคัญคือต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงสุด ครูควรมีความรู้และทักษะในการพัฒนานักเรียนแบบองค์รวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นพลโลกที่ดีของสังคม ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนานักเรียนครูต้องมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง พร้อมทั้งจะดูแลและช่วยเหลือนักเรียนด้วยใจบริการทั้งการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตของนักเรียน สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ ซึ่งเปรียบเหมือนเป็นพ่อหรือแม่คนที่ 2 ของศิษย์ และจำเป็นต้องให้ความสนใจกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน KHEMA Administrative Model สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงานซึ่งจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน กระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเองให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ และการสอนงาน ซึ่งอาจเป็นการนำบุคลากรที่มีความชำนาญมาแนะนำให้ความรู้ให้ครูเกิดความรู้ใหม่และแนวทางในการพัฒนานักเรียนในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันของโลก

12. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต่างๆ ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งชุมชนในที่นี้รวมถึงองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่อาจจะเข้ามามีบทบาทในการเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ซึ่งอาจจะหมายถึงในเรื่องของทักษะอาชีพที่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาจำเป็นต้องศึกษาจากสภาพและสถานที่จริงเพื่อเป็นการฝึกประสบการณ์ที่หลากหลาย ดังนั้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือนั้นจึงมีความจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะประจำสายงานที่ครูทุกคนต้องได้รับการประเมินตามกรอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสมรรถนะที่ 6 พฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะนี้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูและครูทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนรวมทั้งระดับมหาวิทยาลัยต่างๆ และองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นการเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ทั้งทางอาชีพและการดำเนินชีวิตของนักเรียน ทั้งนี้ครูจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและทัศนคติที่ดีและมีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจจะอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงานซึ่งจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน กระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเองให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ และการสอนงานซึ่งอาจเป็นการนำบุคลากรที่มีความชำนาญมาแนะนำให้ความรู้ให้ครูเกิดความรู้ใหม่และแนวทางในการพัฒนานักเรียนในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิด

ประสบการณ์และนำประสบการณ์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

13. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกนั้น ปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูลความรู้และเรื่องราวต่างๆ ที่นักเรียนสามารถค้นคว้าเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยเน้นให้นักเรียนมีวิธีหาความรู้ในโลกแห่งความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายซึ่งสำคัญคือครูต้องจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งคอยแนะแนวทางการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับนักเรียน โดยการใช้การอภิปรายเมื่อการทำกิจกรรมเสร็จเพื่อสะท้อนข้อมูลกลับหรือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจจะอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและระบบพี่เลี้ยง จะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน พร้อมทั้งกระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเองให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ

14. สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดีนั้น การประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในปัจจุบันนั้นต้องเปลี่ยนไปจากการตรวจข้อสอบและการสอบข้อเขียนแล้ว ต้องเน้นในเรื่องการประเมินทักษะ ความรู้ ความเข้าใจและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มากกว่าจะใช้ข้อสอบและการสอบในห้องสอบ บทบาทของครูในการเป็นนักประเมินที่ดี ต้องเข้าใจบริบทของนักเรียนแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นแบบอิสระ ไม่ปิดกั้นความคิด เพื่อให้ นักเรียนสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่และอิสระ การเป็นนักประเมินที่ดีสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูนั้น ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติของตนเองก่อนเป็นอันดับแรก เพราะความเคยชินจากการวัดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องออกข้อสอบ ต้องตรวจข้อสอบ และเอาคะแนนข้อสอบมาวัดความเก่งของนักเรียน ซึ่งสำหรับยุคนี้เปลี่ยนไปแล้ว

ต้องวัดทั้ง Hard skills และ Soft skills ไปพร้อมๆ กัน ซึ่งก็คือ IQ และ EQ ซึ่งสำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 สำหรับรูปแบบการพัฒนาอาจจะอยู่ในรูปของการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและระบบพี่เลี้ยง จะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะนี้ เพราะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะควบคู่กัน พร้อมทั้งกระบวนการพี่เลี้ยงจะเป็นการให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการตนเองให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมสำหรับสมรรถนะ

15. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรมีการเพิ่มเติมประเด็นใด และอย่างไร

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามว่า การมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงบประมาณสนับสนุน การเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีส่วนสำคัญให้การพัฒนาสมรรถนะครูนั้นประสบความสำเร็จได้ และควรมีระบบนิเทศ ติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการพัฒนาสมรรถนะครูมาปรับปรุงและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ว่า รูปแบบในการพัฒนาควรใช้การบูรณาการสำหรับการอบรมนั้นควรใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครู มีการพัฒนาความรู้ควบคู่กับทักษะเมื่อครูนำไปใช้ก็ควรมีระบบพี่เลี้ยงและระบบการจัดการที่ดีคอยให้การช่วยเหลือและติดตามผลในระยะแรกๆ ซึ่งในส่วนจากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 8 สมรรถนะนั้น มีความเห็นว่าแต่ละสมรรถนะจะมีรูปแบบที่เหมาะสมแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดจนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 8 สมรรถนะ สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาเป็นการผสมผสานวิธี เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน เพื่อให้ครูมีองค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการสร้างรูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามแต่ละสมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรม ดังนี้

1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตัวบ่งชี้

- 1.1 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้
- 1.2 การเข้าถึง การค้นหา และการวิเคราะห์
- 1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลการเรียนรู้
- 1.4 การสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

รายการพฤติกรรม

- 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ที่ตรงตามบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักเรียน

1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้

- 1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของตนเอง
- 1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตัวบ่งชี้

- 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
- 2.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2.3 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- 2.4 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตนักเรียน

2.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

รายการพฤติกรรม

2.1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาคุณงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียน และสังคม

2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง

2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ

2.5.3 ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง

2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

3. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา

ตัวบ่งชี้

3.1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

รายการพฤติกรรม

3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ

3.1.2 ยอมรับและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการปฏิบัติงาน

4. สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ การสอนงานระบบพี่เลี้ยง และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตัวบ่งชี้

4.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของนักเรียน

4.2 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา

รายการพฤติกรรม

4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน

4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

เสมอ

4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกใน

ชั้นเรียน

4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง

และพัฒนา

5. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษา

ตัวบ่งชี้

5.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

5.2 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

5.3 การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง

5.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

5.5 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

5.6 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

รายการพฤติกรรม

5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหารสถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATIVE MODEL)

5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียน และผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น

5.3.1 พิจารณาไต่ตรงความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไต่ตรงของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.4.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

5.5.1 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า

5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์

5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น

5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

**6. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ ระบบที่เลี้ยง
การสอนงาน และการให้คำปรึกษา**

ตัวบ่งชี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้

และกิจกรรมของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน
และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้ง
ภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

**7. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ ระบบที่เลี้ยง
การสอนงาน และการให้คำปรึกษา**

ตัวบ่งชี้

7.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รายการพฤติกรรม

7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิด
วิเคราะห์

7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ

7.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม

7.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผล
การเรียนรู้ร่วมกัน

7.1.5 การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามหลักสูตรรายวิชา

8. สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมคือ การสอนงานระบบที่เลี้ยง และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตัวบ่งชี้

8.1 การเปลี่ยนแปลงแนวทางการประเมินผลนักเรียนรูปแบบใหม่

รายการพฤติกรรม

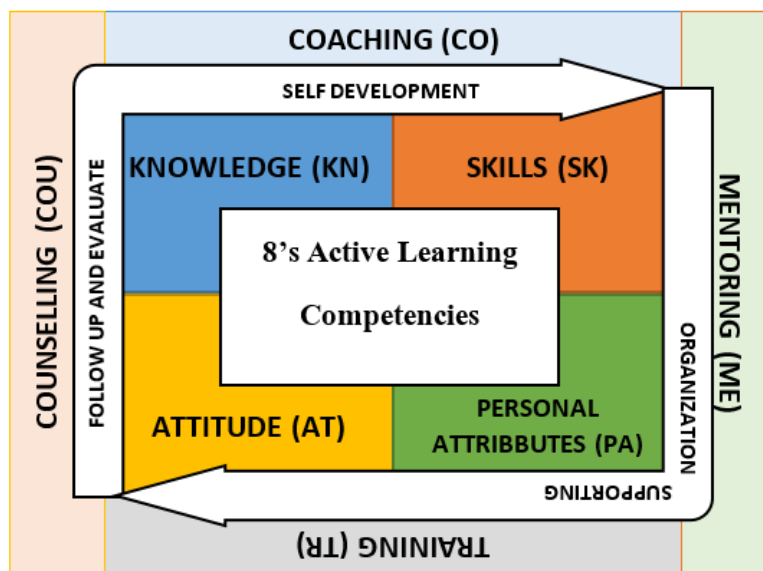
8.1.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างรอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

8.1.2 มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม

8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสมรรถนะที่คาดหวังของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตลอดจนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ไว้ดังนี้



แผนภาพที่ 4.1 แผนภาพแสดงรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมของ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากแผนภาพที่ 4.1 แสดงรูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสมกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ดังนี้

1. 8's Active Learning Competencies คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ 1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทัน
สื่อ 2. สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่
อย่างต่อเนื่อง 3. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. สมรรถนะการจัด
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 5. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี 6. สมรรถนะ
การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 7. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และ 8. สมรรถนะการเป็น
นักประเมินที่ดี

2. องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

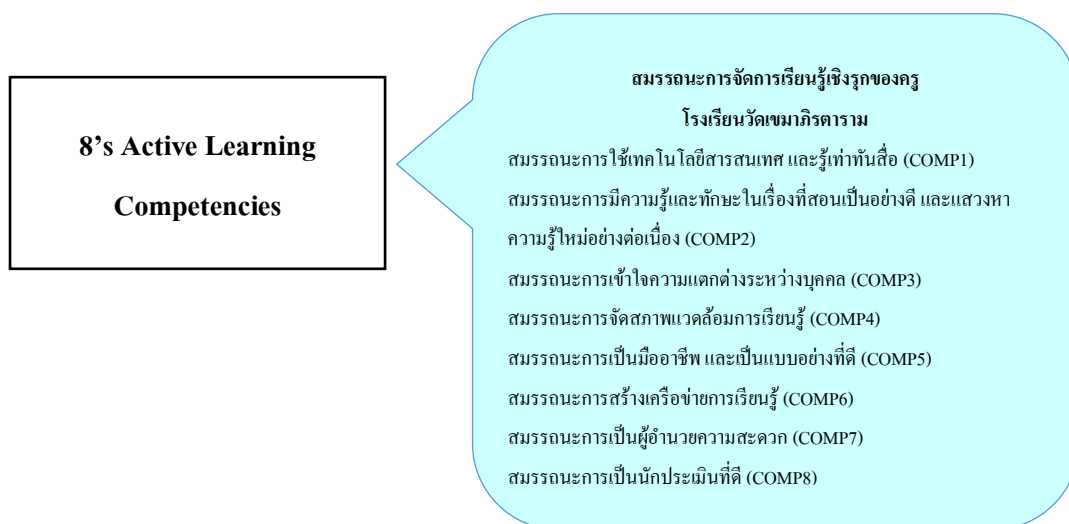
2.1 Knowledge (KN) หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ เหมาะสมกับ
รูปแบบวิธีการพัฒนา การสอนงาน (Coaching: CO) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring: ME) การให้
คำปรึกษา (Counselling: COU) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training: TR)

2.2 Skills (SK) หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการพัฒนา การสอนงาน (Coaching: CO) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring: ME) การให้คำปรึกษา (Counselling: COU) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training: TR)

2.3 Attitude (AT) หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะด้านทัศนคติ เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการพัฒนา การสอนงาน (Coaching: CO) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring: ME) การให้คำปรึกษา (Counselling: COU) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training: TR)

2.4 Personal Attributes (PA) หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เหมาะสมกับรูปแบบวิธีการพัฒนา การสอนงาน (Coaching: CO) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring: ME) การให้คำปรึกษา (Counselling: COU) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training: TR)

โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบในแต่ละสมรรถนะ ดังนี้



แผนภาพที่ 4.2 แผนภาพแสดงรายละเอียด 8's Competencies

จากแผนภาพที่ 4.2 แสดงรายละเอียดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ดังนี้

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1) หมายถึง ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (COMP2) และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง หมายถึง มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3) หมายถึง สามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (COMP4) หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

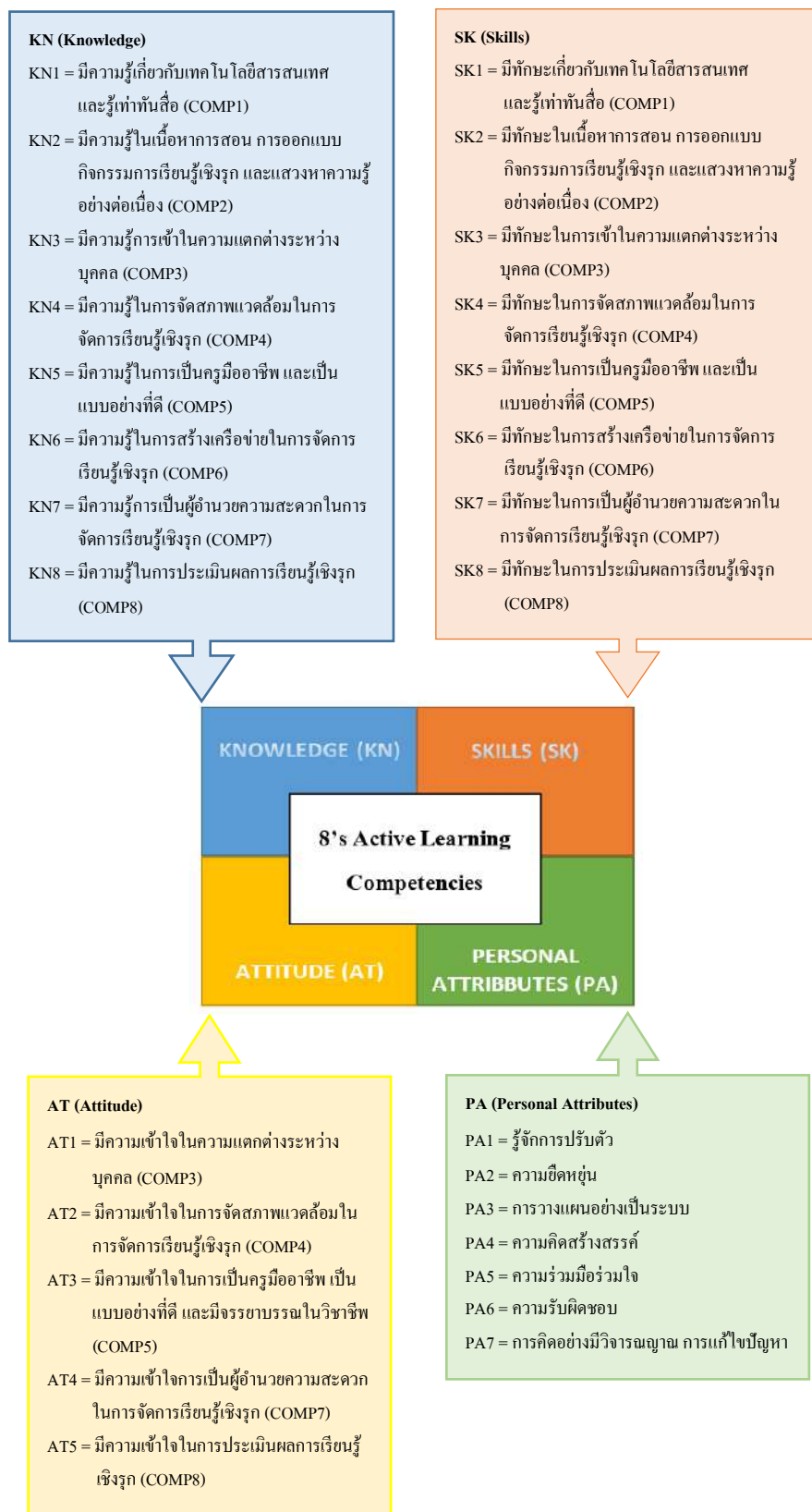
สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (COMP6) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (COMP7) หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้

นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี (COMP8) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน



แผนภาพที่ 4.3 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากแผนภาพที่ 4.3 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge: KN) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 ส่วน ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ

KN1 = มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1)

KN2 = มีความรู้ในเนื้อหาการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (COMP2)

KN3 = มีความรู้การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

KN4 = มีความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

KN5 = มีความรู้ในการเป็นครูมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5)

KN6 = มีความรู้ในการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP6)

KN7 = มีความรู้การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

KN8 = มีความรู้ในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

2. ด้านทักษะ (Skills: SK) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 ส่วน ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ

SK1 = มีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1)

SK2 = มีทักษะในเนื้อหาการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (COMP2)

SK3 = มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

SK4 = มีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

SK5 = มีทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5)

SK6 = มีทักษะในการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP6)

SK7 = มีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

SK8 = มีทักษะในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

3. ด้านทัศนคติ (Attitude: AT) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ส่วน คือ

AT1 = มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

AT2 = มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

AT3 = มีความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ (COMP5)

AT4 = มีความเข้าใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

AT5 = มีความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

4. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes: PA) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ส่วน คือ

PA1 = การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นที่ไปตามบริบทของสถานการณ์และสังคม

PA2 = ความยืดหยุ่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองที่ลดความตึงเครียด เข้าใจยอมรับและให้เกียรติในความเห็นต่างในนักเรียนและบุคคลอื่นด้วยสันติ

PA3 = การวางแผนอย่างเป็นระบบ หมายถึง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรของแต่ละสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

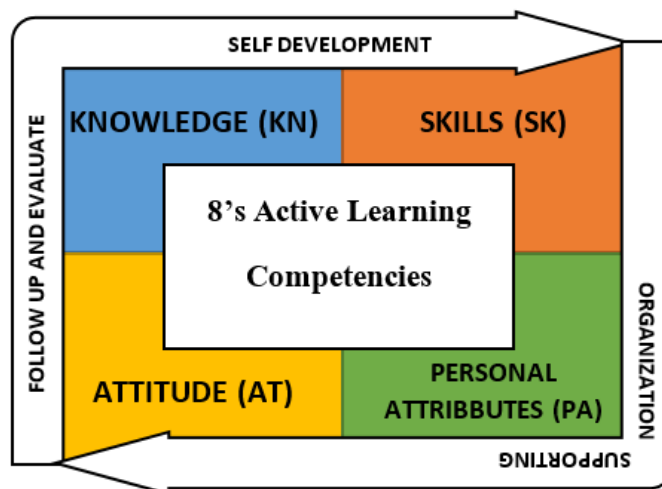
PA4 = มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาเทคนิควิธีที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

PA5 = ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การดำเนินตนเองด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน อาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นหลัก สร้างบรรยากาศในการร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

PA6 = ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

PA7 = การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา หมายถึง การคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อหาเหตุผลและวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการความขัดแย้งจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

จากการสอบถามความต้องการและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหารูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังร่างกลไกการสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้



แผนภาพที่ 4.4 แสดงกลไกสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

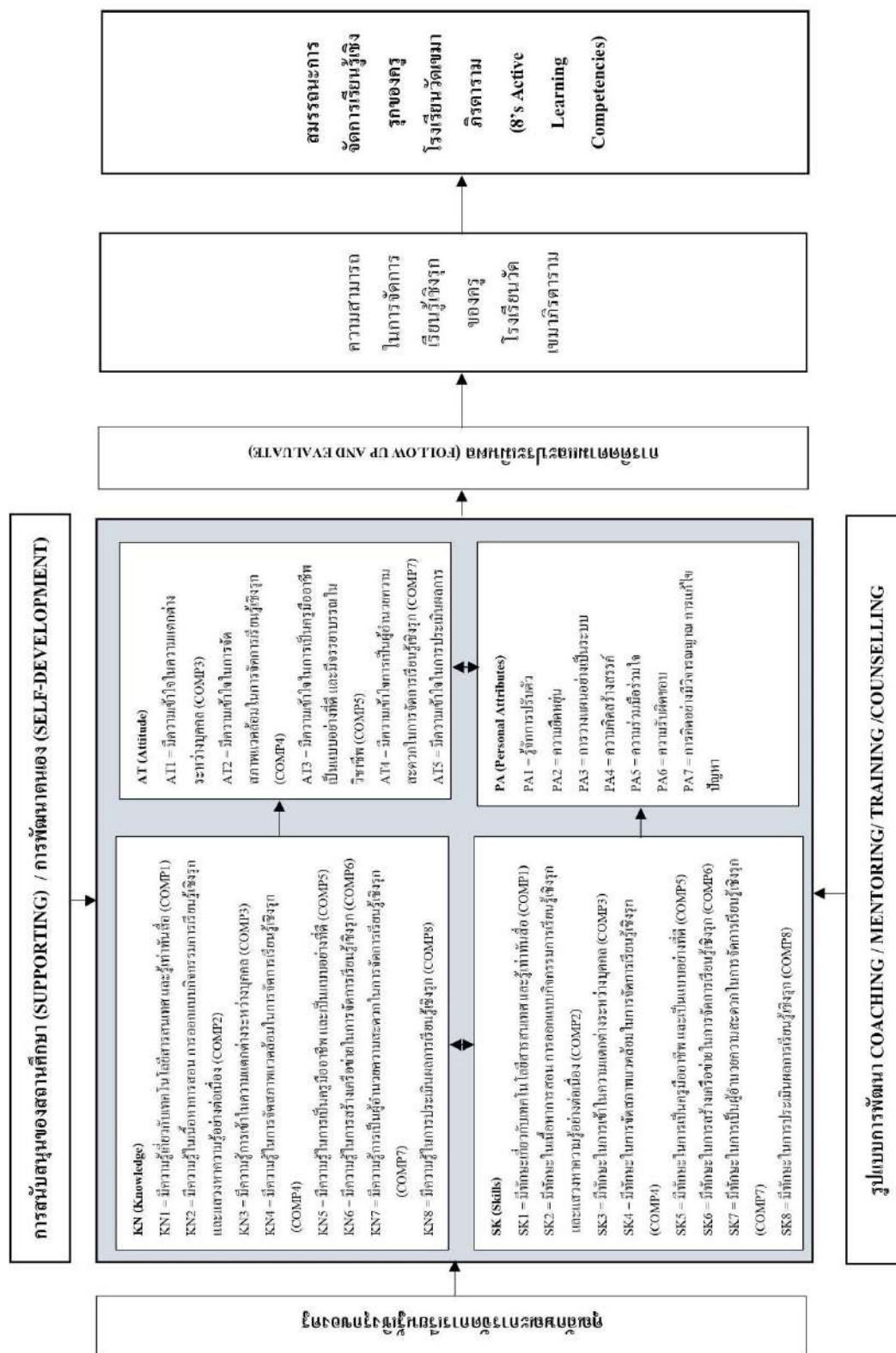
จากแผนภาพที่ 4.4 ผลการวิจัยจากการตอบแบบสอบถามและประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลไกในการสนับสนุนนั้นควรจะเป็นการสนับสนุนที่เกิดจากตัวครู เพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด 3 ส่วน ดังนี้

1. การสนับสนุนของสถานศึกษา (Organization supporting) ควรจะมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งในเชิงนโยบาย งบประมาณ และทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้บริหารควรให้การอำนวยความสะดวกครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู

2. การพัฒนาตนเอง (Self-development) ครูนั้นจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยปราศจากอคติและความขัดแย้ง ซึ่งหากครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3. การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (Follow up and Evaluate) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศครู ทั้งการให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาเพื่อให้ครูนั้นสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ไปใช้ดังนี้



แผนภาพที่ 4.5 แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากแผนภาพที่ 4.5 แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 8 สมรรถนะ จากผลการวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1) สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (COMP2) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (COMP4) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5) สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (COMP6) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (COMP7) และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี (COMP8) ซึ่งผลจากการวิจัยด้านความต้องการและการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า สิ่งที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ 8 สมรรถนะ คือ การให้ความรู้ (KN) ทักษะ (SK) ทักษะ (AT) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PA) ผ่านวิธีการพัฒนาโดยใช้การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดของร่างขั้นตอนการได้ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge: KN) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ นั้น เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา มีสมรรถนะ 8 สมรรถนะ โดยสามารถเลือกพัฒนาความรู้ของสมรรถนะใดก่อนก็ได้ โดยมีรายละเอียดคือ 1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (KN1) 2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (KN2) 3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (KN3) 4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (KN4) 5. การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (KN5) 6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (KN6) 7. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (KN7) และ 8. การเป็นนักประเมินที่ดี (KN8) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling)

2. การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ (Skills: SK) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะนั้น เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา มีสมรรถนะ 8 สมรรถนะ โดยสามารถเลือกพัฒนาทักษะของสมรรถนะใดก่อนก็ได้ โดยมีรายละเอียดคือ 1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (SK1) 2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (SK2) 3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (SK3) 4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (SK4) 5. การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

(SK5) 6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (SK6) 7. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (SK7) และ 8. การเป็นนักประเมินที่ดี (SK8) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling)

สำหรับช่วงการพัฒนาความรู้ (Knowledge: KN) และทักษะ (Skills: SK) นั้น มีความสัมพันธ์กัน และควรทำควบคู่กัน โดยเมื่อผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แล้วจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ตามแผนภาพที่มีความเชื่อมโยงกันคือ การพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะสามารถเชื่อมโยงถึงการพัฒนาทักษะด้านทัศนคติ (Attitude: AT) และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ได้ คือ ด้านทัศนคติ (Attitude: AT) ประกอบด้วย การมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (AT1) 2. มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (AT2) 3. มีความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ (AT3) 4. มีความเข้าใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (AT4) 5. มีความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (AT5) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes: PA) ประกอบด้วย 1. การปรับตัว (PA1) 2. ความยืดหยุ่น (PA2) 3. การวางแผนอย่างเป็นระบบ (PA3) 4. มีความคิดสร้างสรรค์ (PA4) 5. ความร่วมมือร่วมใจ (PA5) 6. ความรับผิดชอบ (PA6) และ 7. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา (PA7) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) ในทุกๆ ด้าน

3. การติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) เป็นช่วงของการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะจากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เมื่อครบสมรรถนะทั้ง 8 สมรรถนะ ด้วยกระบวนการการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) ผ่านกระบวนการบูรณาการที่มีความเหมาะสมของแต่ละสมรรถนะ โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 30 วันภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา ศึกษา ปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู พร้อมทั้งประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีผลเป็นอย่างไร และควรพัฒนาสมรรถนะใดต่อไป เมื่อครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแล้ว จะนำไปสู่การเป็นครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อรับรองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ท่าน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 ท่าน โดยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะ การมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี โดยในรูปแบบการพัฒนามีกลไกในการสนับสนุนรูปแบบตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การสนับสนุนของสถานศึกษา (Organization Supporting) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบมีดังนี้

ตาราง 4.6 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อรับรองรูปแบบ (N = 5)

| หัวข้อ | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|--|-------------|------|-------|---------------|------|-----------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล |
| 1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของชื่อรูปแบบ | 4.20 | .447 | มาก | 4.60 | .548 | มากที่สุด |
| 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา | 4.20 | .447 | มาก | 4.40 | .547 | มาก |

ตาราง 4.6 (ต่อ)

| หัวข้อ | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|-------------|------|-------|---------------|------|-----------|
| | Mean | SD | แปลผล | Mean | SD | แปลผล |
| 3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน | 4.00 | .000 | มาก | 4.40 | .547 | มาก |
| 4 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลไกการสนับสนุนรูปแบบ | 4.40 | .547 | มาก | 4.00 | .000 | มาก |
| 5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของขั้นตอนของรูปแบบ | 4.00 | .000 | มาก | 4.60 | .547 | มากที่สุด |
| รวม | 4.16 | .089 | มาก | 4.40 | .316 | มาก |

จากตาราง 4.6 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($M = 4.16$, $SD = .089$) และผลการประเมินความเป็นไปได้อิงรูปแบบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = .316$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินดังนี้

1. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อิงชื่อรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .447$) และในส่วนของความเป็นไปได้อิงชื่อรูปแบบ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$, $SD = .547$)

2. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อิงรูปแบบการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .447$) และในส่วนของความเป็นไปได้อิงรูปแบบการพัฒนา มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = .547$)

3. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อิงองค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .000$) และในส่วนของความเป็นไปได้อิงองค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = .547$)

4. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อิงกลไกการสนับสนุนรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = .547$) และในส่วนของความเป็นไปได้อิงกลไกการสนับสนุนรูปแบบ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .000$)

5. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของขั้นตอนของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .000$) และในส่วนของความเป็นไปได้ของขั้นตอนของรูปแบบ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$, $SD = .547$)

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีข้อเสนอแนะเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของชื่อรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าชื่อของรูปแบบมีความเหมาะสมดีแล้ว มีทั้งความกระชับ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของรูปแบบได้ชัดเจนดี

2. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการนิยามแต่ละรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน โดยมีการให้ความหมายของคำสำคัญของแต่ละรูปแบบในคู่มือของรูปแบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ และเข้าใจถึงบริบทของผู้ใช้รูปแบบและผู้รับรูปแบบ สำหรับการบูรณาการในรูปแบบการพัฒนา เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการสอนงาน (Coaching) ใช้ควบคู่กัน ผ่านกระบวนการให้คำปรึกษา (Counselling) ก็สามารถดำเนินการได้

3. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน ในภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไปทิศทางเดียวกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งแคะห้ขึ้น โดยให้ความเห็นว่าองค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะออกแบบมามีความชัดเจน โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าเรื่องของคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และทัศนคตินั้นมีความสำคัญมาก จะทำอย่างไรให้ครูเห็นว่ามีค่าสำคัญ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในส่วนนี้ และนำนักเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นได้

4. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลไกในการสนับสนุนรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า ควรให้ความสำคัญและระวังด้านการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) ว่าจะเป็นการประเมินให้ครูเกิดความรู้สึกในทางลบหรือไม่ และควรเป็นการประเมินเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้ครูมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง

5. ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของขั้นตอนของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า การจัดลำดับขั้นมีความเหมาะสมดีมาก เพราะการจะพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่จะสามารถพัฒนาตนเองตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นจะต้องมีความรู้และทักษะเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้คู่มือขั้นตอนของรูปแบบการใช้ที่ผู้วิจัยร่างไว้มีความเหมาะสมดีใน

ด้านหลักการ รายละเอียด รูปแบบ ตลอดจนวิธีการและเนื้อหาที่ใช้ และควรเพิ่มในส่วนของนิยาม ศัพท์ วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของรูปแบบ เพื่อให้ผู้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้อย่างถูกต้องและตอบวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าคู่มือนี้ควรพัฒนาให้มีความสวยงามและเข้าใจง่ายเหมาะกับการนำไปใช้

6. ด้านความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านอื่นๆ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นในภาพรวมว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูนั้นออกแบบมาดี มีประโยชน์มาก และเห็นว่านำไปใช้กับครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามได้จริง โดยสมรรถนะที่ออกแบบมานั้นสามารถตอบโจทย์ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานได้ดี ซึ่งเอื้อต่อครู และสามารถตอบโจทย์ของการพัฒนาวิทยฐานะได้ คิดว่าหลังจากครูได้รับการพัฒนาผ่านรูปแบบนี้แล้วจะสามารถพัฒนาวิทยฐานะได้ดี และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้ดีเช่นเดียวกัน เพราะครูทุกคนมุ่งหวังในเรื่องของความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของตนเอง สำหรับการนำรูปแบบไปใช้นั้นควรศึกษาบริบทของครูด้วย เพราะทุกคนล้วนมีความแตกต่างกัน และควรมีคู่มือการใช้รูปแบบประกอบด้วยซึ่งควรเป็นการอธิบายอย่างกว้างๆ ให้ผู้บริหารและครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้เอง โดยควรมีแบบประเมินสมรรถนะครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบด้วยว่ามีการพัฒนาสมรรถนะที่ดีขึ้นอย่างไร

ดังนั้นสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ฉบับสมบูรณ์ โดยประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ชื่อรูปแบบ

“รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม”

2. หลักการและความสำคัญ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ใน มาตรา 11 ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้กรอบแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ครูยุคใหม่ ในส่วนขององค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียง

เชิงใต้ว หรือ SEMEO ที่ประเทศไทยเป็น หนึ่งในประเทศสมาชิกก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะทางการสอนสำหรับครู โดยระบุว่าครูจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบของสมรรถนะการสอนทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความมีจริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุนี้การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ที่จะส่งเสริมขับเคลื่อนเข้าสู่บทบาทผู้ปฏิบัติดังกล่าว ทำให้การพัฒนาในรูปแบบ ปรับปรุง จัดระบบในการพัฒนาครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ซึ่งสำหรับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่ผ่านมาประสบปัญหาในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานของสถานศึกษา อีกทั้งในการจัดการเรียนการสอนประสบปัญหาด้านครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

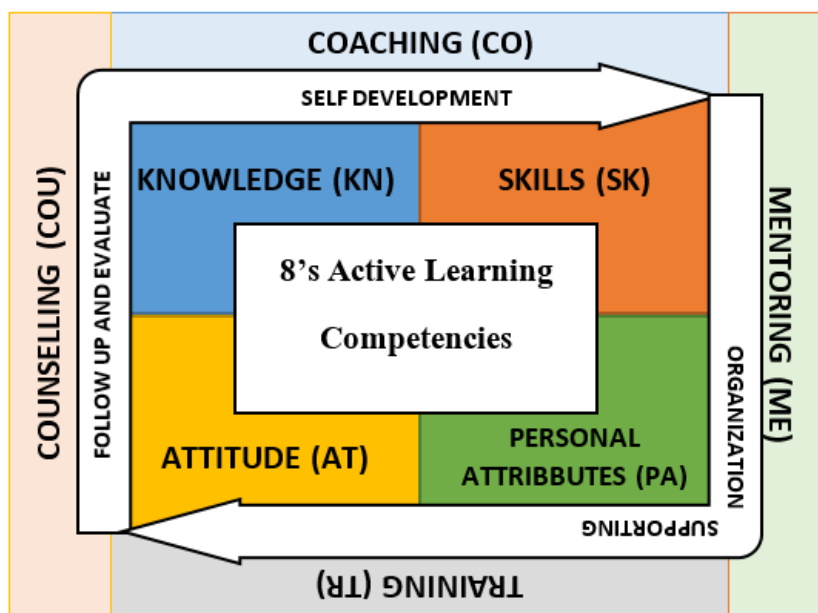
รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลากหลายวิธี หากนำวิธีและรูปแบบต่างๆ มาผนวกบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกันน่าจะเป็นการเกื้อกูลกันของรูปแบบ และหากมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่ตอบสนองและตรงตามบริบทของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการสอน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสถานศึกษาเกิดการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

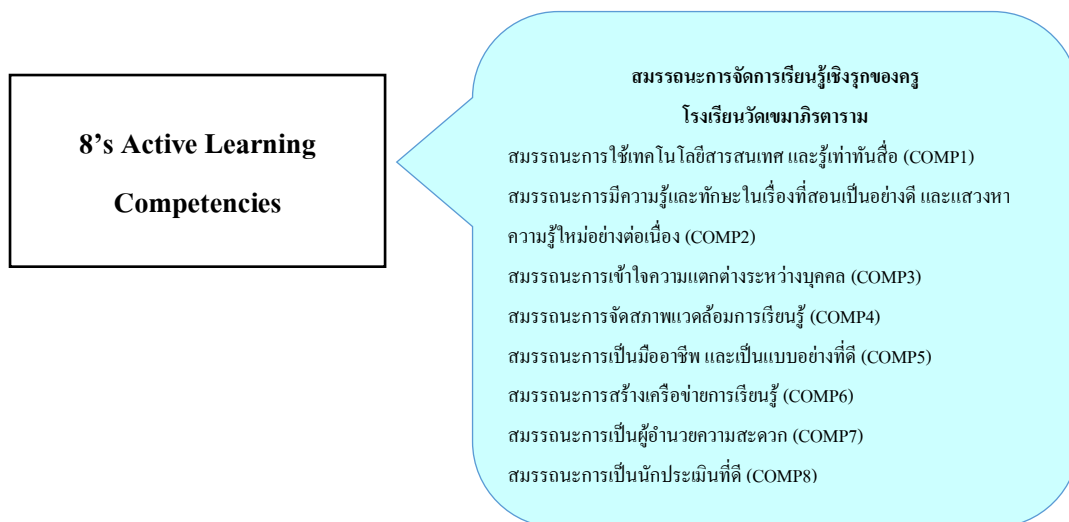
4. องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยรูปแบบทั้งสิ้น 4 รูปแบบ คือ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) โดยมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะทั้งการสอนของครู ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) เพื่อให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี โดยในรูปแบบการพัฒนามีกลไกในการสนับสนุนรูปแบบตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การสนับสนุนของสถานศึกษา (Organization Supporting) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) ดังแผนภาพที่ 4.6



แผนภาพที่ 4.6 รูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละสมรรถนะ

โดยมีร่างรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบในแต่ละสมรรถนะ ดังนี้



แผนภาพที่ 4.7 แผนภาพแสดงรายละเอียด 8's Competencies

1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้

- 1.1 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้
- 1.2 การเข้าถึง การค้นหา และการวิเคราะห์
- 1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลการเรียนรู้
- 1.4 การสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

รายการพฤติกรรม

- 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ที่ตรงตามบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักเรียน

1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้

1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของตนเอง

1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง หมายถึงมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

ตัวบ่งชี้

2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

2.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.3 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.4 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตนักเรียน

2.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

รายการพฤติกรรม

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียน และสังคม

2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง

2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ

2.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง

2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไป ใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

3. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง สามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคลและความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้

3.1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

รายการพฤติกรรม

3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ

3.1.2 ยอมรับและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการปฏิบัติงาน

4. สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึงจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

4.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของนักเรียน

4.2 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา

รายการพฤติกรรม

- 4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน
- 4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

เสมอ

- 4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
- 4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- 4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

ชั้นเรียน

และพัฒนา

5. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครูมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู

ตัวบ่งชี้

- 5.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 5.2 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
- 5.3 การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง
- 5.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- 5.5 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ
- 5.6 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

รายการพฤติกรรม

5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหารสถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATIVE MODEL)

5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียน และผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม

5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น

5.3.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.4.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ

5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

5.5.1 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ ก้าวหน้า

5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์

5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น

5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ

5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณ จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

6. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอก ห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและ นำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับ นักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน

ตัวบ่งชี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้

และกิจกรรมของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อจัดการเรียนรู้

6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

7. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึงการเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น

ตัวบ่งชี้

7.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รายการพฤติกรรม

7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์

7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม

7.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผลการเรียนรู้ร่วมกัน

7.1.5 การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามหลักสูตรรายวิชา

8. สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี หมายถึงการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่ใช่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน

ตัวบ่งชี้

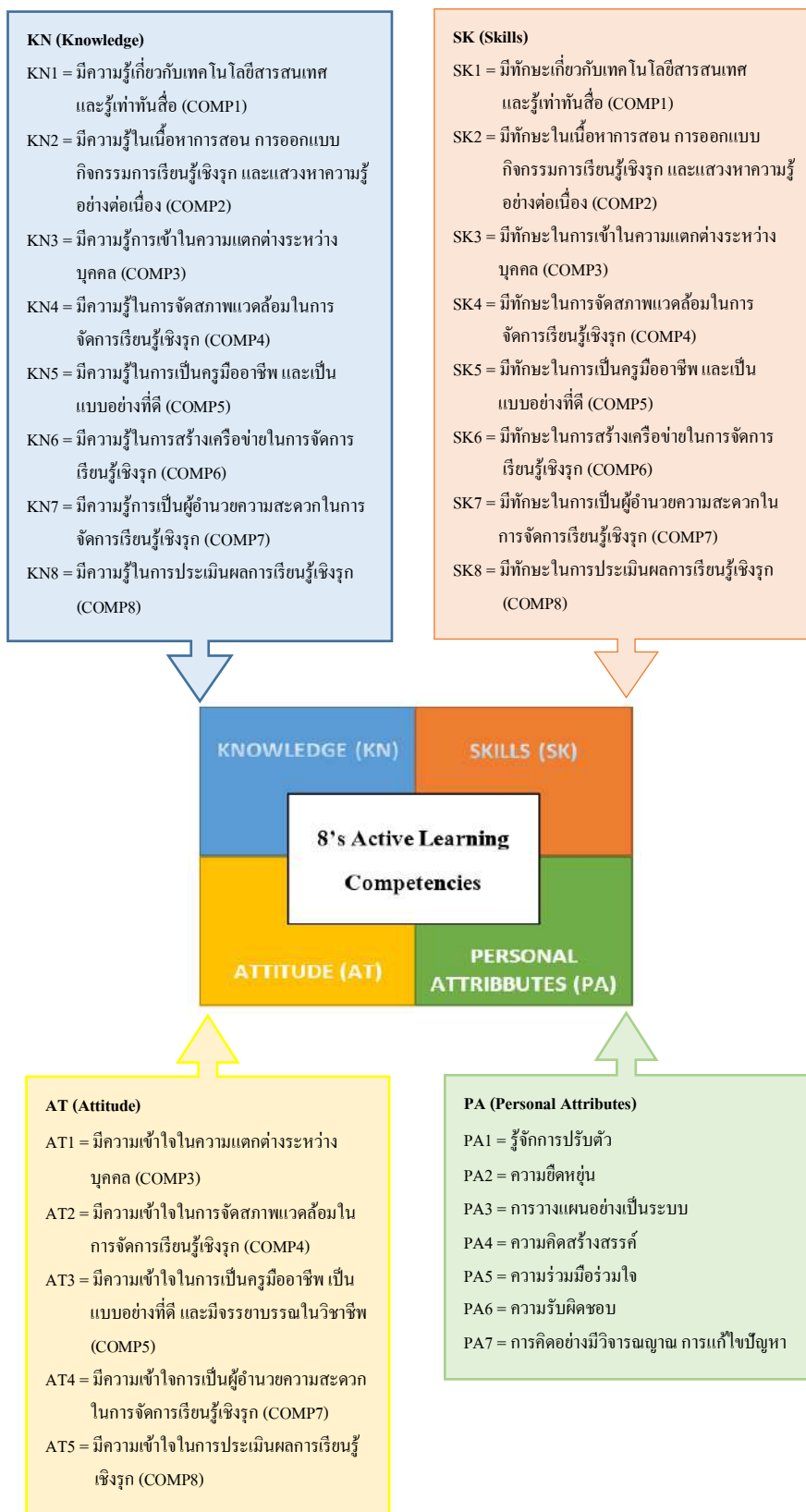
8.1 การเปลี่ยนแปลงแนวทางการประเมินผลนักเรียนรูปแบบใหม่

รายการพฤติกรรม

8.1.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างรอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

8.1.2 มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม

8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา



แผนภาพที่ 4.8 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

รายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge: KN) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 ส่วน ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ

KN1 = มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1)

KN2 = มีความรู้ในเนื้อหาการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (COMP2)

KN3 = มีความรู้การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

KN4 = มีความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

KN5 = มีความรู้ในการเป็นครูมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5)

KN6 = มีความรู้ในการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP6)

KN7 = มีความรู้การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

KN8 = มีความรู้ในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

2. ด้านทักษะ (Skills: SK) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 ส่วน ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ

SK1 = มีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1)

SK2 = มีทักษะในเนื้อหาการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (COMP2)

SK3 = มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

SK4 = มีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

SK5 = มีทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5)

SK6 = มีทักษะในการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP6)

SK7 = มีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

SK8 = มีทักษะในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

3. ด้านทัศนคติ (Attitude: AT) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ส่วน คือ

AT1 = มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

AT2 = มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

AT3 = มีความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ (COMP5)

AT4 = มีความเข้าใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

AT5 = มีความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

4. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes: PA) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ส่วน คือ

PA1 = การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นที่ไปตามบริบทของสถานการณ์ และสังคม

PA2 = ความยืดหยุ่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองที่ลดความตึงเครียด เข้าใจยอมรับและให้เกียรติในความเห็นต่างในนักเรียนและบุคคลอื่นด้วยสันติ

PA3 = การวางแผนอย่างเป็นระบบ หมายถึง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรของแต่ละสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

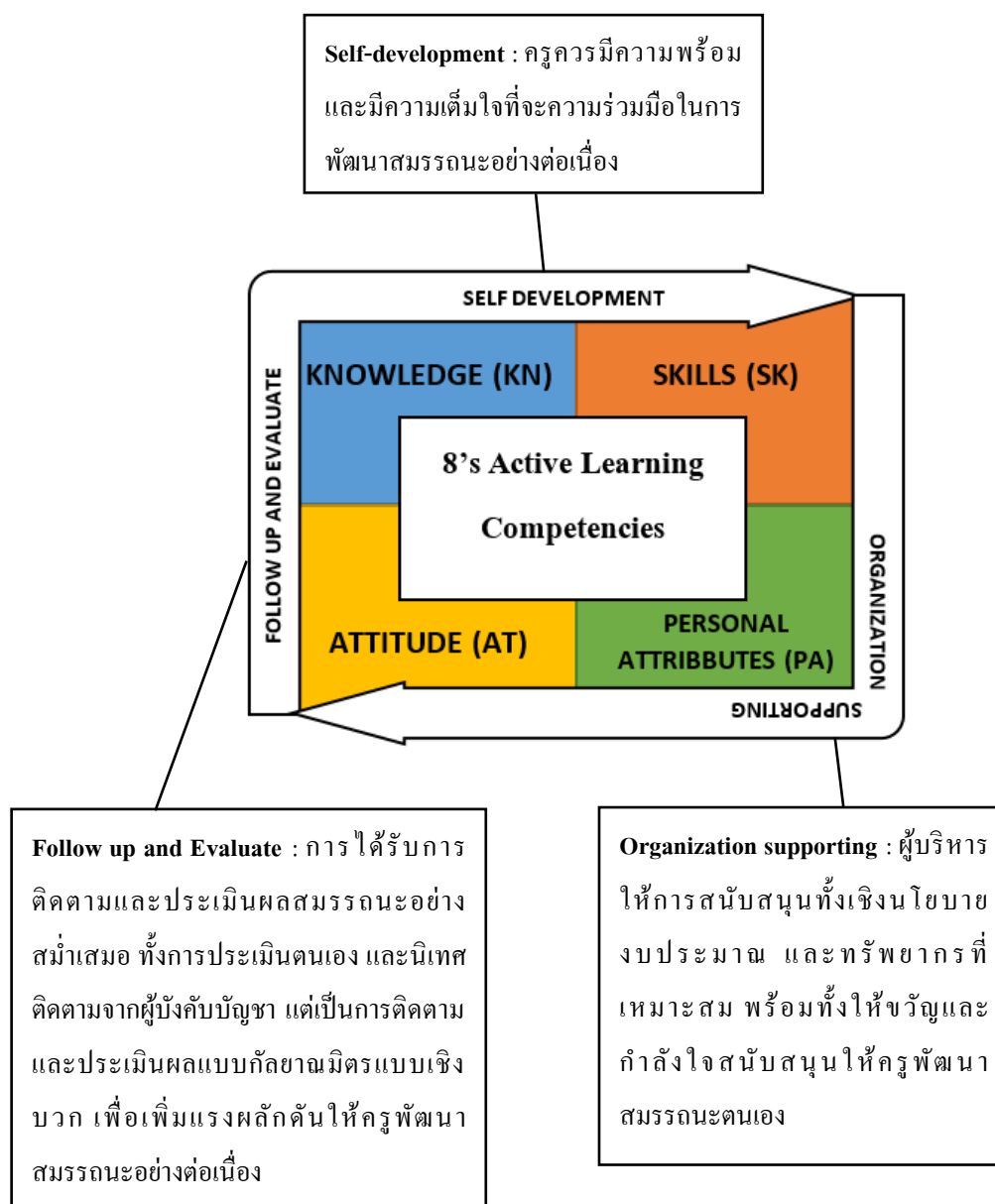
PA4 = มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาเทคนิควิธีที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

PA5 = ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การดำเนินตนเองด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน อาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นหลัก สร้างบรรยากาศในการร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

PA6 = ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

PA7 = การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา หมายถึง การคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อหาเหตุผลและวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการความขัดแย้งจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

5. กลไกสนับสนุนรูปแบบ



แผนภาพที่ 4.9 แสดงกลไกในการสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ด้านกลไกในการสนับสนุนประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. การสนับสนุนของสถานศึกษา (Organization supporting) ควรจะมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งในเชิงนโยบาย งบประมาณ และ ทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้บริหารควรให้การอำนวยความสะดวกครูเพื่อให้เกิด

การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู 2. การพัฒนาตนเอง (Self-development) ครูนั้นจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยปราศจากอคติและความขัดแย้ง ซึ่งหากครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกของครูจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และ 3. การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (Follow up and Evaluate) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศครู ทั้งการให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาเพื่อให้ครูนั้นสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง โดยช่วยสนับสนุนกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะครูทั้ง 8 สมรรถนะ เกิดการพัฒนาต่อยอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้สมรรถนะด้านต่างๆ สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

6. แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 8 สมรรถนะ จากผลการวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1) สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (COMP2) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (COMP4) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5) สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (COMP6) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (COMP7) และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี (COMP8) ซึ่งผลจากการวิจัยด้านความต้องการและการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า สิ่งที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ 8 สมรรถนะ คือ การให้ความรู้ (KN) ทักษะ (SK) ทักษะ (AT) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PA) ผ่านวิธีการพัฒนาโดยใช้การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดของร่างขั้นตอนการได้ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge: KN) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ นั้น เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา มีสมรรถนะ 8 สมรรถนะ โดยสามารถเลือกพัฒนาความรู้ของสมรรถนะใดก่อนก็ได้ โดยมีรายละเอียดคือ 1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ

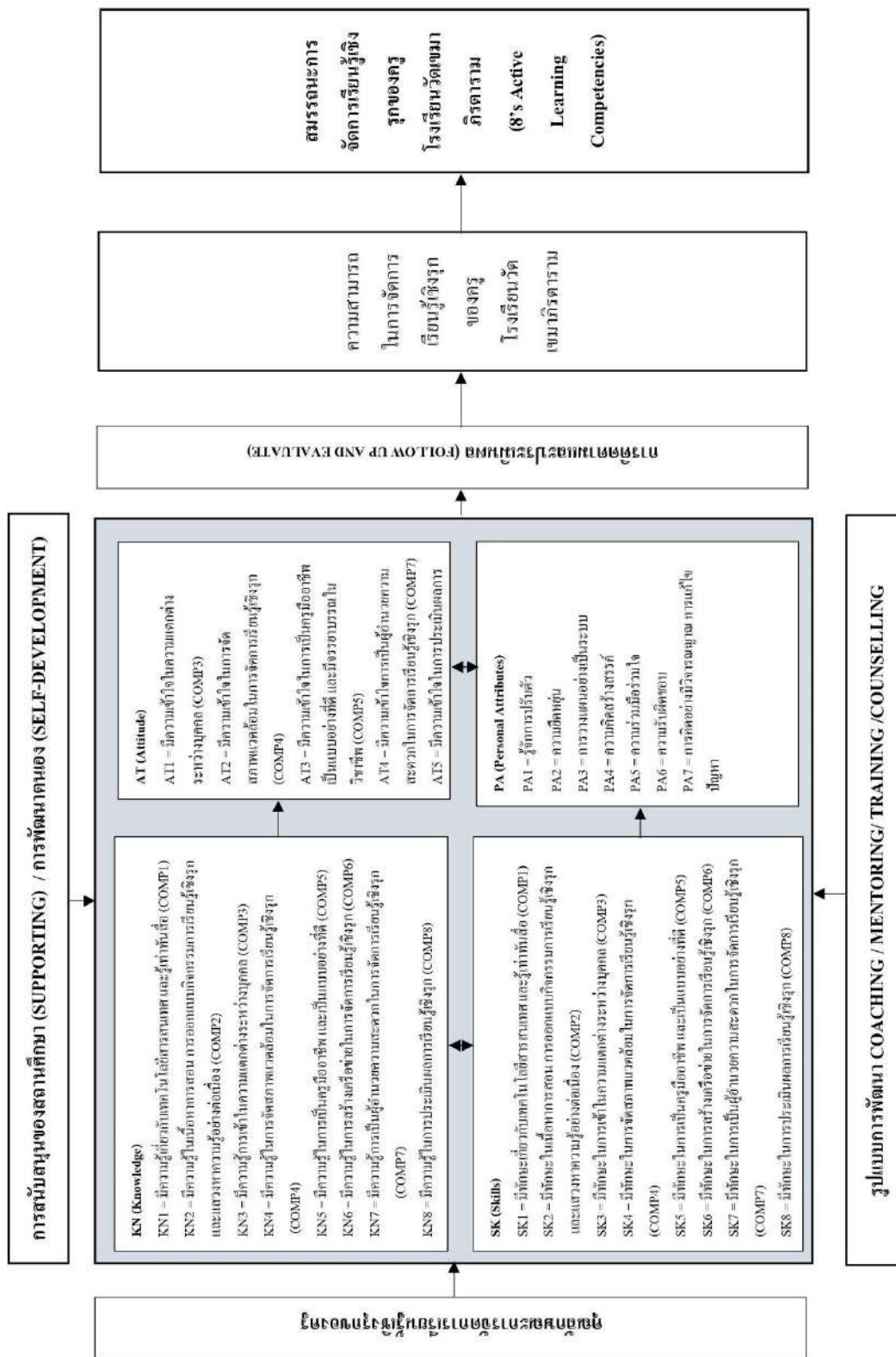
(KN1) 2. การพัฒนาความรู้ให้มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (KN2) 3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (KN3) 4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (KN4) 5. การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (KN5) 6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (KN6) 7. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (KN7) และ 8. การเป็นนักประเมินที่ดี (KN8) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling)

2. การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ (Skills: SK) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะนั้น เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา มีสมรรถนะ 8 สมรรถนะ โดยสามารถเลือกพัฒนาทักษะของสมรรถนะใดก่อนก็ได้ โดยมีรายละเอียดคือ 1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (SK1) 2. การพัฒนาความรู้ให้มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (SK2) 3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (SK3) 4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (SK4) 5. การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (SK5) 6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (SK6) 7. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (SK7) และ 8. การเป็นนักประเมินที่ดี (SK8) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling)

สำหรับช่วงการพัฒนาความรู้ (Knowledge: KN) และทักษะ (Skills: SK) นั้น มีความสัมพันธ์กัน และควรทำควบคู่กัน โดยเมื่อผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แล้วจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ตามแผนภาพที่มีความเชื่อมโยงกันคือ การพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะสามารถเชื่อมโยงถึงการพัฒนาทักษะด้านทัศนคติ (Attitude: AT) และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ได้ คือ ด้านทัศนคติ (Attitude: AT) ประกอบด้วย การมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (AT1) 2. มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (AT2) 3. มีความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ (AT3) 4. มีความเข้าใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (AT4) 5. มีความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (AT5) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes: PA) ประกอบด้วย 1. การปรับตัว (PA1) 2. ความยืดหยุ่น (PA2) 3. การวางแผนอย่างเป็นระบบ (PA3) 4. มีความคิดสร้างสรรค์ (PA4) 5. ความร่วมมือร่วมใจ (PA5) 6. ความรับผิดชอบ (PA6) และ 7. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา (PA7) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) ในทุกๆ ด้าน

3. การติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) เป็นช่วงของการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะจากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เมื่อครบสมรรถนะทั้ง 8 สมรรถนะ ด้วยกระบวนการการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) ผ่านกระบวนการบูรณาการที่มีความเหมาะสมของแต่ละสมรรถนะ โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 30 วันภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา ศึกษา ปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู พร้อมทั้งประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีผลเป็นอย่างไร และควรพัฒนาสมรรถนะใดต่อไป เมื่อครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแล้ว จะนำไปสู่การเป็นครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างยั่งยืน

แผนภาพความเชื่อมโยงของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ดังแผนภาพที่ 4.10



แผนภาพที่ 4.10 แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ครู ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเต็มที่ และเกิดสมรรถนะการสอนที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ครู มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการจัดการเรียนรู้

3. ผู้บริหาร โรงเรียน มีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากผู้บริหารสามารถทำให้การดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน จะส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูได้อีกทางหนึ่ง

สำหรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีแนวทางและวิธีการในการนำรูปแบบไปใช้ดังนี้

ช่วงที่ 1 การพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge: KN) และทักษะ (Skills: SK) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การพัฒนาในช่วงที่ 1 เป็นการผสมผสานด้านการพัฒนาทั้งด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) การจัดการเรียนรู้ เพราะเป็นด้านที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

องค์ความรู้พื้นฐาน

1. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ
2. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนาตนเอง
4. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเป็นผู้อำนวยการช่วยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
6. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ และผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

2. ครูหรือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (มีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการเรียนรู้งานมากกว่า 10 ปี หรือผ่านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แต่ละสมรรถนะ) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coaching)

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ครู ผู้เข้ารับการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาที่ใช้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training)

2. การสอนงาน (Coaching)

3. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

4. ระบบการให้คำปรึกษา (Counselling)

แนวทางและวิธีการในการพัฒนา

| แนวทาง | วิธีการ |
|---|---|
| 1. ประเมินความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความรู้เกี่ยวกับการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนาตนเองการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก | 1. ใช้แบบประเมินสมรรถนะเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความรู้เกี่ยวกับการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนาตนเองการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก |

| แนวทาง | วิธีการ |
|--|---|
| <p>2. พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความรู้เกี่ยวกับการเป็นครุมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนาตนเองการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก</p> | <p>2. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความรู้เกี่ยวกับการเป็นครุมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และการพัฒนาตนเองการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก</p> |
| <p>3. การประเมินผลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> | <p>3. ให้ครูออกแบบและนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ถูกต้องแต่ละสมรรถนะ</p> |
| <p>4. มีระบบติดตามผลหลังการอบรม</p> | <p>4. ให้มีการติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงและสอนงาน (Mentoring and Coaching)</p> |

ผลที่คาดหวัง

1. ครูมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทัศนคติที่ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ครูมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ครูสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

ช่วงที่ 2 การพัฒนาด้านทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การพัฒนาในช่วงที่ 2 เป็นการผสมผสานด้านการพัฒนาทั้งด้านทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ซึ่งสามารถพัฒนาทั้ง 2 ด้านควบคู่กันได้ เพราะเป็นการพัฒนาทางจิตวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางความคิดและพฤติกรรม

องค์ความรู้พื้นฐาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ และผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
2. ครูหรือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (มีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการเรียนรู้งานมากกว่า 10 ปี หรือผ่านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แต่ละสมรรถนะ) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coaching)
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ครู ผู้เข้ารับการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาที่ใช้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training)
2. การสอนงาน (Coaching)
3. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
4. การให้คำปรึกษา (Counselling)

แนวทางและวิธีการในการพัฒนา

| แนวทาง | วิธีการ |
|--|--|
| 1. ประเมินความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 1. ใช้แบบประเมินสมรรถนะเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก |

| แนวทาง | วิธีการ |
|--|---|
| 2. พัฒนาความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ รู้จักการปรับตัว ความยืดหยุ่น การวางแผนอย่างเป็นระบบ ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือร่วมใจ ความรับผิดชอบ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา | 2. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ รู้จักการปรับตัว ความยืดหยุ่น การวางแผนอย่างเป็นระบบ ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือร่วมใจ ความรับผิดชอบ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา |
| 3. การประเมินผลหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ | 3. ให้ครูวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมตนเองในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก |
| 4. มีระบบติดตามผลหลังการอบรม | 4. ให้มีการติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ ผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยง และสอนงาน (Mentoring and Coaching) |

ผลที่คาดหวัง

1. ครูมีทัศนคติที่ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับทัศนคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ครูสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีการดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
- 1.2 ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 1.3 ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
2. การประเมินตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
3. ประมวลผลจัดลำดับความสำคัญด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
4. คัดเลือกความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยคัดเลือกลำดับคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยหรือร้อยละที่ต่ำที่สุด มาเป็นหัวข้อในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะในลำดับแรก
5. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
6. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผ่านกระบวนการ 1) การสอนงาน 2) ระบบพี่เลี้ยง 3) การให้คำปรึกษา และ/หรือ 4) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยคัดเลือกกระบวนการที่มีความเหมาะสมที่สุดมาเป็นกระบวนการพัฒนา (หรือมากกว่า 1 กระบวนการตามความเหมาะสม)
7. การประเมินตนเองภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
8. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ นักเรียน เพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, ผู้อำนวยการ)
9. การนิเทศติดตาม โดยคณะกรรมการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
10. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในลำดับต่อไป

ตัวอย่าง

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะ

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
2. เพื่อให้ครูรู้ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
3. เพื่อให้ครูมีแนวทางในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
4. เพื่อให้ครูสามารถสืบค้นและสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบการบูรณาการการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่หลากหลาย

วิธีการดำเนินการพัฒนา

การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ นั่นคืออะไร” โดยทีมวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเฉพาะด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ดำเนินตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการพัฒนาตนเองด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดังนี้

หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ นั่นคืออะไร”

1. ความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
2. ทักษะการสื่อสาร
3. การสร้างเสริมทัศนคติและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ดีในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
4. แนวทางการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการบูรณาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. การจัดทำแผนปฏิบัติการการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

วิธีการที่ใช้

1. กิจกรรมกลุ่ม ได้แก่ เกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง และการทำ Workshop
2. การอภิปรายกลุ่ม
3. ระบบพี่เลี้ยง
4. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

การติดตามและการประเมินผล

1. การจัดทำรายงานประเมินตนเอง การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
2. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้แบบ 360 องศา ได้แก่
 - 2.1 การประเมินโดยนักเรียน
 - 2.2 การประเมินโดยเพื่อนครู
 - 2.3 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการ)
3. การนิเทศติดตาม โดยคณะกรรมการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เป็นการใช้รูปแบบเพียงบางส่วน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน จากกลุ่มประชากรที่สมัครใจเข้ารับการทดลอง โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 2 คน เพื่อใช้ในการทดลองใช้รูปแบบ แบ่งออกตามขั้นตอนดังนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะก่อนการทดลอง (Pre-test) เพื่อเลือกรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 4.7 ผลการประเมินสมรรถนะครูก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (n = 16)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|--|--------------|-------------|----------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | | | | |
| 1 (1) | ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน | 3.00 | .365 | ปานกลาง |
| 2 (1) | ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 3.31 | .478 | ปานกลาง |
| 3 (1) | ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.37 | .500 | ปานกลาง |
| 4 (1) | ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มทีในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง | 3.12 | .500 | ปานกลาง |
| 5 (1) | ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.06 | .680 | ปานกลาง |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.17 | .251 | ปานกลาง |
| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | | | | |
| 6 (2) | ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | 3.37 | .500 | ปานกลาง |
| 7 (2) | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 3.50 | .516 | ปานกลาง |
| 8 (2) | มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 3.50 | .516 | ปานกลาง |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.45 | .206 | ปานกลาง |

ตาราง 4.7 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|---|--------------|-------------|----------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | |
| 9 (3) | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | 3.00 | .730 | ปานกลาง |
| 10 (3) | ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | 3.37 | .500 | ปานกลาง |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.18 | .309 | ปานกลาง |
| สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | | | | |
| 11 (4) | ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 2.87 | .341 | ปานกลาง |
| 12 (4) | ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 3.56 | .512 | มาก |
| 13 (4) | ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 3.56 | .512 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.33 | .243 | ปานกลาง |
| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | |
| 14 (5) | ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | 3.43 | .512 | ปานกลาง |
| 15 (5) | ท่านมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม | 3.31 | .478 | ปานกลาง |
| 16 (5) | ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน | 3.68 | .478 | มาก |

ตาราง 4.7 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|---|--------------|-------------|----------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| 17 (5) | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทาง ในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | 3.18 | .750 | ปานกลาง |
| 18 (5) | ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็น ครู | 3.18 | .403 | ปานกลาง |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.36 | .182 | ปานกลาง |
| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | | | | |
| 19 (6) | ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.12 | .341 | ปานกลาง |
| 20 (6) | สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | 3.43 | .512 | ปานกลาง |
| 21 (6) | ท่านให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้นอกห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยัง หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัด การเรียนการสอน | 2.43 | .512 | น้อย |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.00 | .243 | ปานกลาง |
| สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | | | | |
| 22 (7) | ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการจัดการเรียนการสอน | 3.18 | .403 | ปานกลาง |
| 23 (7) | ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหา สารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ ด้วยตนเอง | 3.25 | .447 | ปานกลาง |

ตาราง 4.7 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|------------------------------------|---|--------------|-------------|----------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| 24 (7) | ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม | 2.93 | .250 | ปานกลาง |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.12 | .239 | ปานกลาง |
| สมรรถนะการเป็นนักเรียนที่ดี | | | | |
| 25 (8) | ท่านมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบโดยใช้ข้อสอบ | 3.31 | .478 | ปานกลาง |
| 26 (8) | ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียน | 3.25 | .447 | ปานกลาง |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 3.28 | .406 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.24 | .100 | ปานกลาง |

จากตาราง 4.7 ผลการประเมินสมรรถนะครูก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($M = 3.24$, $SD = .100$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.45$, $SD = .206$) รองลงมาคือ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ($M = 3.36$, $SD = .182$) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($M = 3.33$, $SD = .243$) สมรรถนะการเป็นนักเรียนที่ดี ($M = 3.28$, $SD = .406$) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($M = 3.18$, $SD = .309$) สมรรถนะที่ 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ($M = 3.17$, $SD = .251$) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($M = 3.12$, $SD = .239$) และสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($M = 3.00$, $SD = .243$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายสมรรถนะของผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ผลดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สื่อ ($M = 3.17$, $SD = .251$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = .500$) รองลงมาคือ ครูแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31$, $SD = .478$) ครูให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มทีในการค้นหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.12$, $SD = .500$) ครูสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.06$, $SD = .680$) และครูมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.00$, $SD = .365$) ตามลำดับ

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.45$, $SD = .206$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.50$, $SD = .516$) และครูมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = .500$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.18$, $SD = .309$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = .500$) และครูมีเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.00$, $SD = .730$) ตามลำดับ

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.45$, $SD = .206$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้นักเรียน และมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก

($M = 3.56$, $SD = .512$) และครูจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.87$, $SD = .341$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .182$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนอยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$, $SD = .478$) รองลงมาคือครูสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = .512$) ครูมีความรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31$, $SD = .478$) ครูสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง และจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากับอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.18$, $SD = .750$) และ ($M = 3.18$, $SD = .403$) ตามลำดับ

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.00$, $SD = .243$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = .512$) รองลงมาคือครูสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.12$, $SD = .341$) และครูให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ ศึกษานอกห้องเรียนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.43$, $SD = .512$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.12$, $SD = .239$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25$, $SD = .447$) รองลงมาคือครูเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.18$, $SD = .403$) และครูทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิดลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.93$, $SD = .350$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = .406$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบ โดยใช้ข้อสอบอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31$, $SD = .478$) และครูมีแนวคิดที่จะ

พัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25$, $SD = .447$) ตามลำดับ

2. แผนการทดลองการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พบว่า สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นในการทดลองผู้วิจัยจึงเลือกการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ด้วยรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) และระบบการให้คำปรึกษา (Counselling) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีแผนการทดลองแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 : เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร เทคนิคการสร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน และการให้ความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นอกห้องเรียนของนักเรียน รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) โดยลงมือปฏิบัติแบบกลุ่มผสมผสานกับการสอนงาน (Coaching) โดยมีทีมวิทยากรให้คำชี้แนะรายกลุ่มและบุคคล มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสำคัญของการสร้างเครือข่ายที่ดีเพื่อรองรับการฝึกประสบการณ์แก่นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีประสบการณ์ที่ดีและมีคุณภาพร่วมด้วย

ช่วงที่ 2 : เป็นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การสืบค้นแหล่งข้อมูลโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาของตนเอง และการสร้างเครือข่ายที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักสูตรการสอน เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการส่งเสริมการจัดการความรู้ผ่านรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) มีวิทยากรคอยให้คำชี้แนะ และผสมผสานกับการสอนงาน (Coaching)

ช่วงที่ 3 : เป็นกิจกรรม AAR (After Action Report) ประมวลความรู้ การสะท้อนคิด และการวางแผนการจัดการความรู้ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปต่อยอดความรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ผลการทดลองการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากการทดลองพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สามารถสรุปผลการทดลอง ได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 : เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร เทคนิคการสร้าง ความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน และการให้ความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นอกห้องเรียนของนักเรียน

รูปแบบการพัฒนา : ใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) โดยลงมือปฏิบัติ แบบกลุ่มผสมผสานกับการสอนงาน (Coaching) ผ่านการบรรยายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่างๆ ประกอบเนื้อหาบรรยาย พร้อมทั้งกิจกรรมกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้เข้าร่วมอบรม ได้แก่ กิจกรรมละลายพฤติกรรม การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ และเทคนิคการสร้าง เครือข่าย และหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยระหว่างการทำกิจกรรมนั้นจะมีครูพี่เลี้ยง (Coaching) คอยให้คำชี้แนะและตอบข้อสงสัยตลอดระยะเวลาการจัดกิจกรรม มีการเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น อภิปรายกลุ่ม โดยมีวิทยากรให้คำชี้แนะรายกลุ่มและบุคคล พร้อมทั้งวิทยากรได้ให้ ความรู้และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลและประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม และการนำความรู้และทักษะไปใช้

ผลการพัฒนาสมรรถนะ : ครูที่เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะให้ความสนใจในการบรรยาย และกิจกรรมเป็นอย่างมาก โดยลักษณะการบรรยายเป็นการบรรยายให้ความรู้ประกอบการ สอดแทรกกิจกรรมที่ให้ครูมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอน ซึ่งสร้างความสนใจและสร้าง ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม มีการถามตอบโดยมีรางวัลตลอดช่วงเวลาการบรรยาย ซึ่งทำ ให้ครูนั้นต้องตั้งใจฟังและทำความเข้าใจในเนื้อหาที่รับฟัง ซึ่งสามารถพัฒนาครูด้านความรู้และ ทักษะ กล่าวคือ เกิดความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การรู้เทคนิคการสร้าง เครือข่ายและการทำงานร่วมกันระหว่างครูและเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ช่วงที่ 2 : เป็นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การสืบค้นแหล่งข้อมูลโดยการ ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาของตนเอง และ การสร้างเครือข่ายที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักสูตรการสอน เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการส่งเสริมการจัดการความรู้

รูปแบบการพัฒนา : เป็นการให้ความรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) และกระบวนการกลุ่ม โดยใช้กิจกรรมสถานการณ์มาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจกรรมการให้ความรู้ด้านทักษะการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ในการสืบค้นหาข้อมูลความรู้จากแหล่งภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสบการณ์ให้แก่นักเรียนจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก พร้อมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นดัชนีในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ตลอดระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรม มีวิทยากรคอยให้คำชี้แนะ และผสมผสานกับการสอนงาน (Coaching) โดยมีครูพี่เลี้ยง (Mentoring) คอยให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม

ผลการพัฒนาสมรรถนะ : ครูมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายมากขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดจากการดำเนินกิจกรรม และผลของการทำบัญชีรายชื่อบุคคล องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาประสบการณ์ให้แก่ นักเรียน ประกอบกับช่วงการอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของครู ซึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อการสร้างเครือข่าย และพร้อมทั้งการร่วมระบุและกำหนดพฤติกรรมคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ที่กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูตลอดระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม

ช่วงที่ 3 : เป็นกิจกรรม AAR (After Action Report) ประมวลความรู้ การสะท้อนคิด และการวางแผนการจัดการความรู้ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปต่อยอดความรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

รูปแบบการพัฒนา : เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปรายและสะท้อนคิดถึงสิ่งที่ได้รับและองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาสมรรถนะในครั้งนี้ พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครูและเพื่อนครู การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่เน้นการรับฟังแบบ 360 องศา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ของนักเรียนจากการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ผลการพัฒนาสมรรถนะ : ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ โดยภาพรวมพบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองแสดงความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบนี้มีประโยชน์มาก ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของการทดลอง ซึ่งครูพร้อมเปลี่ยนทัศนคติและคุณลักษณะของตัวเอง และมีความกล้าในการที่จะสื่อสารและประสานงานไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของนักเรียนอย่างจริงจัง และมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีความพร้อมที่จะพัฒนาสมรรถนะอื่นๆ ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในระยะต่อไป

4. ผลการประเมินสมรรถนะหลังเข้าร่วมการทดลอง (Post-test) จากผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม หลังจากผ่านการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะ

ตาราง 4.8 ผลการประเมินสมรรถนะครูหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (n = 16)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|---|--------------|-------------|------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| สมรรถนะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | | | | |
| 1 (1) | ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน | 4.12 | .500 | มาก |
| 2 (1) | ท่านแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 4.31 | .478 | มาก |
| 3 (1) | ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 4.31 | .602 | มาก |
| 4 (1) | ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มทีในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง | 4.25 | .447 | มาก |
| 5 (1) | ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.37 | .500 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.27 | .177 | มาก |

ตาราง 4.8 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|---|--------------|-------------|----------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | | | | |
| 6 (2) | ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | 4.12 | .718 | มาก |
| 7 (2) | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 4.25 | .577 | มาก |
| 8 (2) | มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.25 | .447 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.20 | .319 | มาก |
| สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | |
| 9 (3) | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | 4.06 | .447 | มาก |
| 10 (3) | ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | 4.18 | .403 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.12 | .341 | มาก |
| สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | | | | |
| 11 (4) | ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 3.87 | .500 | มาก |
| 12 (4) | ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 4.37 | .619 | มาก |
| 13 (4) | ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 3.93 | .680 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.06 | .389 | ปานกลาง |

ตาราง 4.8 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|--|--------------|-------------|------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | |
| 14 (5) | ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | 3.93 | .442 | มาก |
| 15 (5) | ท่านมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม | 3.75 | .447 | มาก |
| 16 (5) | ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน | 3.93 | .442 | มาก |
| 17 (5) | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทาง ในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | 4.31 | .478 | มาก |
| 18 (5) | ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของความเป็นครู | 4.18 | .655 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.02 | .123 | มาก |
| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | | | | |
| 19 (6) | ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วน เกี่ยวข้องใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.31 | .478 | มาก |
| 20 (6) | สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | 4.31 | .478 | มาก |
| 21 (6) | ท่านให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ในห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยัง หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนการสอน | 4.25 | .447 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.29 | .239 | มาก |

ตาราง 4.8 (ต่อ)

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับสมรรถนะ | | |
|--|--|--------------|-------------|------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | | | | |
| 22 (7) | ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน | 4.00 | .000 | มาก |
| 23 (7) | ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเอง | 4.18 | .543 | มาก |
| 24 (7) | ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม | 4.31 | .602 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.16 | .272 | มาก |
| สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | | | | |
| 25 (8) | ท่านมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบโดยใช้ข้อสอบ | 4.00 | .000 | มาก |
| 26 (8) | ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียน | 4.00 | .000 | มาก |
| ผลรวมสมรรถนะ | | 4.00 | .000 | มาก |
| รวม | | 4.14 | .123 | มาก |

จากตาราง 4.8 ผลการประเมินสมรรถนะครูหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($M = 4.14$, $SD = .123$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($M = 4.29$, $SD = .239$) รองลงมาคือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (M = 4.27, SD = .177) สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอน เป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (M = 4.20, SD = .319) สมรรถนะ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (M = 4.16, SD = .272) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคล (M = 3.12, SD = .341) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (M = 4.06, SD = .389) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (M = 4.02, SD = .123) และสมรรถนะการเป็น นักประเมินที่ดี (M = 4.00, SD = .000) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายสมรรถนะของผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ผลดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สื่อ (M = 4.27, SD = .177) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใน การพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก (M = 4.37, SD = .500) รองลงมาคือ ครูแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน และครูสามารถสืบค้นข้อมูล วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก (M = 4.31, SD = .478) และ (M = 4.31, SD = .602) ครูให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มที่ในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก (M = 4.25, SD = .477) และครูมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศใน การจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก (M = 4.12, SD = .500) ตามลำดับ

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่ อย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.20, SD = .319) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก (M = 4.25, SD = .577) และ (M = 4.25, SD = .477) และครูมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางอยู่ในระดับมาก (M = 4.12, SD = .718) ตามลำดับ

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.12, SD = .341) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้ เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก (M = 4.18, SD = .403) และครูมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียน แต่ละคนอยู่ในระดับมาก (M = 4.06, SD = .477) ตามลำดับ

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$, $SD = .389$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้นักเรียนอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $SD = .619$) รองลงมาคือ ครูหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .680$) และครูจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.87$, $SD = .500$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$, $SD = .123$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .478$) รองลงมาคือ ครูมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครูอยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$, $SD = .655$) ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนครูสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .442$) และครูมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.75$, $SD = .447$) ตามลำดับ

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29$, $SD = .239$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูสามารถสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูสามารถสร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .478$) และครูให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25$, $SD = .447$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.16$, $SD = .272$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .602$) รองลงมาคือ ครูเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$, $SD = .543$) และครูเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .000$) ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 4.00$, $SD = .000$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบ โดยใช้ข้อสอบ และครูมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกต พฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 000$) ตามลำดับ

เมื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินสมรรถนะก่อนการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ

| ผลการประเมินสมรรถนะ | จำนวน | M | SD | t | P |
|---------------------|-------|------|------|----------|------|
| ก่อนอบรม | 16 | 3.24 | .100 | 24.258** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.14 | .123 | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 4.9 แสดงผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ($M = 4.14$, $SD = .123$) สูงกว่า ก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.24$, $SD = .100$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 8 สมรรถนะ ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ จำแนกตามสมรรถนะ

| ผลการประเมินสมรรถนะ | จำนวน | M | SD | t | P |
|--|-------|------|------|-----------|------|
| สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.17 | .251 | -12.050** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.27 | .177 | | |
| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.45 | .206 | -9.000** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.20 | .319 | | |
| สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.18 | .309 | -7.833** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.12 | .341 | | |
| สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.33 | .243 | -6.355** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.06 | .389 | | |
| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.36 | .182 | -16.704** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.02 | .123 | | |
| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.00 | .243 | -15.126** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.29 | .239 | | |
| สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.12 | .239 | -8.876** | .000 |
| หลังอบรม | 16 | 4.16 | .272 | | |
| สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | | | | | |
| ก่อนอบรม | 16 | 3.28 | .406 | -4.070** | .001 |
| หลังอบรม | 16 | 4.00 | .000 | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 4.10 แสดงผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ จำแนกตามสมรรถนะผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.27, SD = .177$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.17, SD = .251$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.20, SD = .319$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.45, SD = .206$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.12, SD = .341$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.18, SD = .309$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.06, SD = .389$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.33, SD = .243$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.02, SD = .123$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.36, SD = .182$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.29, SD = .239$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.00, SD = .243$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.16, SD = .272$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.12, SD = .239$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 4.00, SD = .000$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.28, SD = .406$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผ่านแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม หลังจากผ่านการเข้ารับการอบรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

ความคิดเห็นของครูต่อการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ครูให้ความเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นประโยชน์มาก เพราะทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เกิดแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ และความรู้ และช่วยสร้างเครือข่ายครู ทำให้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากวิทยากรที่เป็นตัวอย่างที่ดีและเพื่อนครูผู้เข้าร่วมอบรมด้วยกัน การเข้าโครงการครั้งนี้ครูมีความเห็นว่า ส่งผลให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม และได้กิจกรรมใหม่ๆ เพื่อไปสอนนักเรียน มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้เกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในทุกๆ สมรรถนะที่กำหนดไว้ในรูปแบบการพัฒนา พร้อมทั้งเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองให้มีเทคนิคการจัดการสอนที่มีความหลากหลายด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ สำคัญในเรื่องที่เน้นในการอบรมคือเรื่องการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เริ่มเข้าใจมากขึ้นว่าไม่ใช่เพียงแค่เครือข่ายครู แต่ควรมีการพัฒนาด้วยการสร้างเครือข่ายที่หลากหลายอาชีพที่ส่งผลให้นักเรียนได้ใช้ในการฝึกประสบการณ์ที่นอกจากห้องเรียนจริงๆ และได้เรียนรู้ถึงเทคนิคการสร้างเครือข่าย การสืบค้นหาข้อมูลแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการประยุกต์ใช้ทั้งการทำงานการสอนและการดำเนินชีวิต และพัฒนาถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพครูได้ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพัฒนาวิทยฐานะครูที่สูงขึ้น และทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตาราง 4.11 ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จากการร่วมประชุมครูกลุ่มตัวอย่าง (n = 16)

| ที่ | รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ (ก่อน) | | | ระดับคุณภาพ (หลัง) | | |
|--------------|--|--------------------|------|-------|--------------------|------|-------|
| | | M | SD | แปลผล | M | SD | แปลผล |
| 1 | ระบุประเด็นปัญหา หรือประเด็นในการคิด | 1.78 | .548 | พอใช้ | 3.44 | .498 | ดี |
| 2 | ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง | 1.86 | .620 | พอใช้ | 3.23 | .423 | ดี |
| 3 | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบ | 1.80 | .394 | พอใช้ | 3.32 | .469 | ดี |
| 4 | วิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ | 1.63 | .543 | พอใช้ | 3.45 | .498 | ดี |
| 5 | กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด | 1.77 | .592 | พอใช้ | 3.42 | .496 | ดี |
| 6 | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูลหลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผล | 1.92 | .676 | พอใช้ | 3.41 | .493 | ดี |
| 7 | ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูล | 1.91 | .584 | พอใช้ | 3.48 | .500 | ดี |
| 8 | พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณโทษที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือก | 1.98 | .613 | พอใช้ | 3.31 | .467 | ดี |
| 9 | คิดไตร่ตรอง คิดทบทวนตามหลักเหตุผล | 1.82 | .459 | พอใช้ | 3.36 | .482 | ดี |
| 10 | สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผล | 1.93 | .795 | พอใช้ | 3.14 | .349 | ดี |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 1.84 | .248 | พอใช้ | 3.36 | .173 | ดี |

จากตาราง 4.11 แสดงผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จากการร่วมประชุมครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ก่อนเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($M = 1.84, SD = .248$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่าพิจารณาผลได้ ผลเสีย คุณโทษที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือกอยู่ในระดับพอใช้ ($M = 2.13, SD = .720$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้อยู่ในระดับพอใช้ ($M = 1.63, SD = .543$)

ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน หลังเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.36, SD = .173$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูลอยู่ในระดับดี ($M = 3.48, SD = .500$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผลอยู่ในระดับดี ($M = 3.14, SD = .349$)

เมื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจากการประชุมย่อย ก่อนการเข้าร่วมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและหลังเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเข้าร่วมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

| ผลการประเมินสมรรถนะ | จำนวน | M | SD | t | P |
|---------------------|-------|------|------|----------|------|
| ก่อนอบรม | 219 | 1.84 | .248 | 76.712** | .000 |
| หลังอบรม | 219 | 3.36 | .173 | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตาราง 4.12 ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดหลังเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ($M = 3.36$, $SD = .173$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($M = 1.84$, $SD = .248$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

6. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตาราง 4.13 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาพรวม ($N = 8$)

| สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | 4.45 | .132 | มาก |
| 2. สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | 4.38 | .064 | มาก |
| 3. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | 4.75 | .267 | มากที่สุด |
| 4. สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | 4.52 | .267 | มากที่สุด |
| 5. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | 4.60 | .147 | มากที่สุด |
| 6. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | 4.45 | .277 | มาก |
| 7. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | 4.55 | .177 | มากที่สุด |
| 8. สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | 4.54 | .172 | มากที่สุด |
| รวม | 4.53 | .103 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.13 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ในภาพรวม พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ครูกลุ่มตัวอย่าง

อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = .103$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75, SD = .267$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38, SD = .064$) จำแนกตามสมรรถนะ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 4.14 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (N = 8)

| สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 1.1 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ | 4.33 | .251 | มาก |
| 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 4.00 | .000 | มาก |
| 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.62 | .517 | มากที่สุด |
| 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ | 4.37 | .517 | มาก |
| ตัวบ่งชี้ 1.2 การเข้าถึง การค้นหา และการวิเคราะห์ | 4.75 | .267 | มากที่สุด |
| 1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ที่ตรงตามบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักเรียน | 4.50 | .534 | มาก |
| 1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ | 5.00 | .000 | มากที่สุด |

ตาราง 4.14 (ต่อ)

| สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผล การเรียนรู้ | 4.00 | .000 | มากที่สุด |
| 1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน | 4.00 | .000 | มาก |
| ตัวบ่งชี้ 1.4 การสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 4.56 | .320 | มากที่สุด |
| 1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของตนเอง | 4.75 | .462 | มากที่สุด |
| 1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 4.37 | .517 | มาก |
| รวม | 4.45 | .132 | มาก |

จากตาราง 4.14 สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ผลการประเมินสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = .132$) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด พบว่าตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การเข้าถึง การค้นหา และการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = .267$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผล การเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .000$)

ตาราง 4.15 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอน เป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง (N = 8)

| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และ แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ | 4.50 | .534 | มาก |
| 2.1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง | 4.50 | .534 | มาก |
| ตัวบ่งชี้ 2.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| 2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| ตัวบ่งชี้ 2.3 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ | 4.12 | .231 | มาก |
| 2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียน และ สังคม | 4.25 | .462 | มาก |
| 2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและ เกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง | 4.00 | .000 | มาก |
| ตัวบ่งชี้ 2.4 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต นักเรียน | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| 2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง | 5.00 | .000 | มากที่สุด |

ตาราง 4.15 (ต่อ)

| สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และ แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง | ระดับการประเมิน | | |
|---|-----------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 2.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | 4.22 | .128 | มาก |
| 2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทนาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ | 4.00 | .000 | มาก |
| 2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อ ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ | 4.00 | .000 | มาก |
| 2.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง | 4.00 | .000 | มาก |
| 2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | 4.75 | .462 | มากที่สุด |
| 2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ | 4.37 | .517 | มาก |
| รวม | 4.38 | .064 | มาก |

จากตาราง 4.15 สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และ
แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$, $SD = .064$) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = .000$) และและตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ความรู้
ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = .231$)

ตาราง 4.16 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (N = 8)

| สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 3.1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่ หลากหลาย | 4.75 | .267 | มากที่สุด |
| 3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ | 4.50 | .534 | มาก |
| 3.1.2 ยอมรับและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคล และวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนและ การปฏิบัติงาน | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| รวม | 4.75 | .267 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.16 สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.75, SD = .267) โดยที่ตัวบ่งชี้ 3.1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.75, SD = .267)

ตาราง 4.17 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (N = 8)

| สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 4.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของนักเรียน | 4.58 | .295 | มากที่สุด |
| 4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 4.25 | .462 | มาก |
| 4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน | 4.75 | .462 | มากที่สุด |
| 4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ | 4.75 | .462 | มากที่สุด |
| ตัวบ่งชี้ 4.2 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา | 4.45 | .353 | มาก |
| 4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน | 4.37 | .517 | มาก |
| 4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน | 4.50 | .534 | มาก |
| 4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา | 4.50 | .534 | มาก |
| รวม | 4.52 | .267 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.17 สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.52, SD = .165) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปขยายน้อยที่สุด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 14.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของนักเรียน รายการพฤติกรรมส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.75, SD = .462) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา (M = 4.45, SD = .353)

ตาราง 4.18 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (N = 8)

| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | ระดับการประเมิน | | |
|--|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 5.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง | 4.25 | .462 | มาก |
| 5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหาร สถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATION MODEL) | 4.25 | .462 | มาก |
| ตัวบ่งชี้ 5.2 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับ ความเป็นครู | 4.25 | .267 | มาก |
| 5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม | 4.50 | .534 | มาก |
| 5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือ ผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น | 4.00 | .000 | มาก |
| ตัวบ่งชี้ 5.3 การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| 5.3.1 พิจารณาไต่ตรองความสอดคล้องระหว่าง การเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| 5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการ พิจารณาไต่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และ มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ | 5.00 | .000 | มากที่สุด |

ตาราง 4.18 (ต่อ)

| สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี | ระดับการประเมิน | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 5.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ | 4.87 | .172 | มากที่สุด |
| 5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพ | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| 5.4.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ | 4.75 | .462 | มากที่สุด |
| 5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ | 4.87 | .353 | มากที่สุด |
| ตัวบ่งชี้ 5.5 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ | 4.68 | .372 | มากที่สุด |
| 5.5.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร | 4.75 | .462 | มากที่สุด |
| 5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่น พัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า | 4.62 | .517 | มากที่สุด |
| ตัวบ่งชี้ 5.6 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี | 4.43 | .291 | มาก |
| 5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และ สถานการณ์ | 4.50 | .534 | มาก |
| 5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อน ร่วมงาน และผู้อื่น | 4.50 | .534 | มาก |
| 5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ | 4.25 | .462 | มาก |
| 5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติ ตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ | 4.50 | .534 | มาก |
| รวม | 4.60 | .147 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.18 สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60, SD = .147$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รายการพฤติกรรมยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.87, SD = .353$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง รายการพฤติกรรมให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหารสถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATIVE MODEL) อยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = .462$) และตัวบ่งชี้ที่ 5.6 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรมปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = .462$)

ตาราง 4.19 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($N = 8$)

| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | ระดับการประเมิน | | |
|---|-----------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ | 4.50 | .267 | มาก |
| 6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน | 4.00 | .000 | มาก |
| 6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมของสถานศึกษา | 5.00 | .000 | มากที่สุด |
| 6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน | 4.50 | .534 | มาก |
| 6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | 4.50 | .534 | มาก |

ตาราง 4.19 (ต่อ)

| สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ | ระดับการประเมิน | | |
|---|-----------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้ | 4.25 | .462 | มาก |
| 6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 4.25 | .462 | มาก |
| รวม | 4.45 | .277 | มาก |

จากตาราง 4.19 สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = .277$) เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.50$, $SD = .267$) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้ ($M = 4.25$, $SD = .462$)

ตาราง 4.20 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($N = 8$)

| สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | ระดับการประเมิน | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 7.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.55 | .177 | มากที่สุด |
| 7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ | 4.50 | .534 | มาก |
| 7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.62 | .517 | มากที่สุด |

ตาราง 4.20 (ต่อ)

| | สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก | ระดับการประเมิน | | |
|-------|---|-----------------|-------------|------------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| 7.1.3 | จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม | 4.50 | .534 | มาก |
| 7.1.4 | เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผลการเรียนรู้ร่วมกัน | 4.50 | .534 | มาก |
| 7.1.5 | การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามหลักสูตรรายวิชา | 4.62 | .517 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.55 | .177 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.20 สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.55, SD = .177) โดยที่ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.55, SD = .177)

ตาราง 4.21 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี (N = 8)

| | สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | ระดับการประเมิน | | |
|----------------------|---|-----------------|-------------|------------------|
| | | M | SD | แปลผล |
| ตัวบ่งชี้ 8.1 | การเปลี่ยนแปลงแนวทางการประเมินผล | 4.54 | .172 | มากที่สุด |
| | นักเรียนรูปแบบใหม่ | | | |
| 8.1.1 | การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างรอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร | 4.50 | .534 | มาก |
| 8.1.2 | มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม | 4.50 | .534 | มาก |

ตาราง 4.21 (ต่อ)

| สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี | ระดับการประเมิน | | |
|---|-----------------|------|-----------|
| | M | SD | แปลผล |
| 8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 4.62 | .517 | มากที่สุด |
| รวม | 4.54 | .172 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.21 สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = .172$) โดยตัวบ่งชี้ที่ 8.1 การเปลี่ยนแปลงแนวทางการประเมินผลนักเรียนรูปแบบใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = .172$)

4. ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน ที่เข้าร่วมการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤษภาคม 2563 – 15 พฤษภาคม 2564) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลข้อมูลดังนี้

ตาราง 4.22 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างภาพรวม (n = 16)

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|---|------------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 1. ด้านเนื้อหาของรูปแบบ | 4.51 | .125 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.37 | .177 | มาก |
| 3. ด้านการบริหารจัดการ | 4.31 | .309 | มาก |
| 4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบ | 4.62 | .223 | มากที่สุด |
| 5. ด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบ | 4.44 | .179 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวม | 4.45 | .109 | มาก |

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ที่เข้าร่วมการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤษภาคม 2563 – 15 พฤษภาคม 2564) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = .109$) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังต่ำสุดพบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.62$, $SD = .223$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, $SD = .309$)

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ที่เข้าร่วมการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำแนกรายด้าน ผู้วิจัยขอเสนอผลดังนี้

ตาราง 4.23 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านเนื้อหาของรูปแบบ (n = 16)

| ด้านเนื้อหาของรูปแบบ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|--|------------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 1. การจัดรายละเอียดเนื้อหาตรงตามความต้องการ | 4.37 | .500 | มาก |
| 2. เนื้อหามีประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่าน | 4.43 | .512 | มาก |
| 3. เนื้อหาส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.31 | .478 | มาก |
| 4. เนื้อหามีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.74 | .447 | มากที่สุด |
| 5. เนื้อหาสามารถเป็นพื้นฐานในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.68 | .478 | มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านเนื้อหาของรูปแบบรวม | 4.51 | .125 | มากที่สุด |

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ด้านเนื้อหาของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.51, SD = .125) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า เนื้อหามีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.74, SD = .447) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เนื้อหาส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก (M = 4.31, SD = .478)

ตาราง 4.24 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (n = 16)

| ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับความพึงพอใจ | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 6. การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.00 | .000 | มาก |
| 7. รูปแบบการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.93 | .250 | มากที่สุด |
| 8. กิจกรรมที่จัดสามารถส่งเสริมให้ท่านเกิดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.06 | .250 | มาก |
| 9. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.31 | .478 | มาก |
| 10. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมและเพียงพอ | 4.56 | .512 | มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรวม | 4.37 | .177 | มาก |

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.37, SD = .177) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.93, SD = .250) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก (M = 4.00, SD = .000)

ตาราง 4.25 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารจัดการ (n = 16)

| ด้านการบริหารจัดการ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|---|------------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 11. ระบบการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.56 | .512 | มากที่สุด |
| 12. การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.06 | .250 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการรวม | 4.31 | .309 | มาก |

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.31, SD = .309) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า ระบบการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.56, SD = .512) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก (M = 4.06, SD = .250)

ตาราง 4.26 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ (n = 16)

| ด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|--|------------------|-------------|------------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 13. ระบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม | 4.81 | .403 | มากที่สุด |
| 14. การวัดผลก่อน – หลังการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้รับทราบผลการพัฒนา | 4.43 | .512 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ | 4.62 | .223 | มากที่สุด |
| รวม | | | |

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.62, SD = .223) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า ระบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.81, SD = .403) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวัดผลก่อน – หลังการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้รับทราบผลการพัฒนาอยู่ในระดับมาก (M = 4.43, SD = .512)

ตาราง 4.27 ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบ (n = 16)

| ด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามรูปแบบ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 15. ความรู้ และความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.12 | .341 | มากที่สุด |
| 16. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ | 4.37 | .500 | มาก |
| 17. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.62 | .500 | มากที่สุด |
| 18. นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ผ่านการกระบวนกรจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.25 | .447 | มาก |
| 19. นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 4.75 | .447 | มากที่สุด |
| 20. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนกรคิดวิเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ | 4.56 | .512 | มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบรวม | 4.44 | .179 | มาก |

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.44, SD = .179) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปย้งต่ำที่สุดพบว่า นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.75, SD = .447) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้ และความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก (M = 4.12, SD = .341)

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ให้แก่บุคลากรครูของโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระบบการให้คำปรึกษา/พี่เลี้ยง ด้วยการจับคู่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในและนอกโรงเรียนคอยให้คำปรึกษาและแนะนำถึงการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้หากมีระบบนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสิ่งที่ดีเพื่อให้ครูได้รับรู้และมีแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 219 คน ที่เข้าร่วมการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤษภาคม 2563 – 15 พฤษภาคม 2564) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลข้อมูลดังนี้

ตาราง 4.28 แสดงข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

| | รายการ | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|-----|--------|-------|------------|
| เพศ | ชาย | 140 | 63.93 |
| | หญิง | 79 | 36.07 |
| | รวม | 219 | 100.00 |

ตาราง 4.28 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ (%) |
|-------------------------------|------------|---------------|
| ระดับชั้นที่กำลังศึกษา | | |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 | 34 | 15.53 |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 | 35 | 15.98 |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 | 37 | 16.89 |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 | 36 | 16.44 |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 | 39 | 17.81 |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 | 38 | 17.35 |
| รวม | 219 | 100.00 |

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 63.93 และเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.07 กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.81 รองลงมาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.44 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 ตามลำดับ

ตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (n = 219)

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|--|------------------|------|-------|
| | M | SD | แปลผล |
| 1. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ | 4.44 | .533 | มาก |
| 2. ครูนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 4.42 | .580 | มาก |
| 3. ครูมีการเตรียมการสอนโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 4.45 | .583 | มาก |
| 4. ครูจัดสภาพห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ | 4.43 | .558 | มาก |

ตาราง 4.29 (ต่อ)

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|---|------------------|-------------|------------|
| | M | SD | แปลผล |
| 5. ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน | 4.45 | .575 | มาก |
| 6. ครูให้ความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน | 4.42 | .572 | มาก |
| 7. ครูสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน | 4.48 | .536 | มาก |
| 8. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก | 4.42 | .556 | มาก |
| 9. ครูยอมรับในความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน | 4.45 | .551 | มาก |
| 10. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสนุก | 4.42 | .547 | มาก |
| 11. ครูใช้สื่อ ใบงาน และกิจกรรมที่มีความหลากหลาย | 4.46 | .543 | มาก |
| 12. ครูเป็นที่ปรึกษาในเรื่องที่สอนได้อย่างดี | 4.43 | .532 | มาก |
| 13. ครูสอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 4.46 | .552 | มาก |
| 14. เมื่อนักเรียนมีข้อสงสัยครูสามารถหาคำตอบและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้เสมอ | 4.43 | .541 | มาก |
| 15. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 4.48 | .544 | มาก |
| 16. ครูส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ | 4.47 | .527 | มาก |
| 17. ครูชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย | 4.48 | .553 | มาก |
| 18. ครูมีเทคนิคการประเมินผลที่หลากหลาย | 4.47 | .527 | มาก |
| 19. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน | 4.46 | .551 | มาก |
| 20. นักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนรู้ของครู | 4.49 | .519 | มาก |
| คะแนนเฉลี่ยรวม | 4.45 | .493 | มาก |

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($M = 4.45$, $SD = .493$) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า นักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49$, $SD = .519$) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีระดับที่เท่ากันคือ ครูนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.42$, $SD = .580$) ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน ($M = 4.42$, $SD = .572$) ครูสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน ($M = 4.42$, $SD = .556$) ครูยอมรับในความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน ($M = 4.42$, $SD = .556$) และครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสนุก ($M = 4.42$, $SD = .547$) ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า นักเรียนมีความต้องการให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การศึกษาดูงานและสร้างประสบการณ์ให้แก่นักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยตรง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้และอาชีพ และนักเรียนมีความต้องการให้ครูพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะการใช้สื่อด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น วิดิทัศน์ Youtube หรือ Google classroom ที่ให้นักเรียนได้สามารถดูการจัดการเรียนรู้ย้อนหลัง และทบทวนความรู้จากการได้รับความรู้จากการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ได้

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Research: R&D Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประชากรในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 198 คน

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเคราะห์สมรรถนะ องค์ประกอบ และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน มีเกณฑ์การคัดเลือกตัวแทนครูที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ที่มีปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ปีที่ 6 มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีการจัดการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้รับวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้านการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ ครูจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน กลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 2 คน เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ปีที่ 6 มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี มีการจัดการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 และ/หรือเป็นตัวแทนครู ที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการวิจัย ระยะที่ 1

2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 8 คน เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 3,198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 219 คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยคัดเลือกจากเป็นนักเรียนที่ครูกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมทดลองทำการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากรนักเรียนในการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ประชากรครูที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างครู คือ เป็นกลุ่มตัวอย่างครูเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดระยะเวลา 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 3,198 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 219 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยในระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดระยะเวลา 1 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย นโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกและการกำหนดกรอบสมรรถนะ รูปแบบการบริหารของโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. สรุปช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ตลอดจนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และทำการพัฒนาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาสมรรถนะ องค์กรประกอบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. การจัดทำร่างรูปแบบ หรือขั้นพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยมีขั้นตอนคือ วิเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย เพื่อการจัดทำร่างรูปแบบฯ

2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อรองรับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 5 คน เพื่อแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบฯ ฉบับร่าง

3. นำร่างรูปแบบฯ ที่ผ่านการหาฉันทมติแล้ว ไปปรับปรุงแก้ไขและเตรียมทดลองใช้
ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบฯ สื่อ ในส่วนที่ทำการทดลองใช้ และแบบประเมินสมรรถนะก่อน-หลัง

2. ทำการทดสอบก่อน (Pre-test) สมรรถนะของกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน เพื่อนำผลสมรรถนะเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบกับผลการประเมินสมรรถนะหลังเข้ารับการพัฒนา

3. ประชุมเชิงปฏิบัติการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยคัดเลือกวิทยากรในการทดลองที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือตำแหน่งทางวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ (คศ. 3 ขึ้นไป) มาจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในสมรรถนะที่ใช้ในการพัฒนา

4. ทำการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ก่อนดำเนินการใช้รูปแบบ โดยการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินทักษะการคิดของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่างครูประจำวิชาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้าร่วมการทดลอง จำนวน 16 คน

5. ดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤศจิกายน 2563 – 15 พฤษภาคม 2564)

6. ทดสอบหลัง (Post-test) สมรรถนะครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อทดสอบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

7. ทำการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน หลังดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โดยการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินทักษะการคิดของนักเรียนจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน

8. การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ภายหลังจากเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะ จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ จำนวน 8 คน

9. ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการใช้รูปแบบฯ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 16 คน และกลุ่มตัวอย่างนักเรียน จำนวน 219 คน เมื่อสิ้นสุดการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีดังนี้

3.1 แบบสอบถามการศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3.2 แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม

3.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3.4 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง)

3.5 แบบประเมินทักษะการคิดของนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง)

3.6 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.7 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครู

3.8 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถามการศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผลการประเมินความตรงของข้อคำถามในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม อยู่ที่ 0.91

4.2 แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) มีระดับค่าดัชนี 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

4.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

4.4 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง) มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผลการประเมินความเที่ยงของข้อคำถามในส่วนของสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.87

4.5 แบบประเมินทักษะการคิดของนักเรียน โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง) มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผลการประเมินความเที่ยงของข้อคำถามในส่วนของข้อคำถามในส่วนของสมรรถนะที่พัฒนาทักษะการคิด ประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดเพื่อการแก้ไขปัญหา การคิดเชิงระบบ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ที่สามารถพัฒนาชิ้นงานและภาระงานจากกระบวนการคิดที่มีคุณภาพ และการต่อยอดชิ้นงานด้วยการแสวงหาความรู้ และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.95

4.6 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ผลการประเมินความเที่ยงของข้อคำถามในส่วนของสภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.94

4.7 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างครู มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผลการประเมินความเที่ยงของข้อคำถามในส่วนของความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.76

4.8 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับนักเรียน มีค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผลการประเมินความเที่ยงของข้อคำถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.95

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) 2) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้การวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index ($PIN_{Modified}$) และ 3) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (t-test dependent samples)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตลอดการวิจัย มีแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การวิจัยเอกสาร (Document research) 2) การศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาสมรรถนะและรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะ 3) การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อหาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา และ

4) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

7. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

7.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการวิจัยพบว่า สภาพสมรรถนะปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับมาก ($M = 3.74$, $SD = .440$) รองลงมาคือ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($M = 3.66$, $SD = .491$) สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.42$, $SD = .475$) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38$, $SD = .223$) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .489$) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .338$) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = .454$) และสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$, $SD = .471$) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะที่คาดหวังในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่ามีระดับความคาดหวังเท่ากัน ($M = 5.00$, $SD = .000$) สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้อยู่อันดับแรก ($PNI = .55$) รองลงมาคือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($PNI = .52$) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($PNI = .50$) การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($PNI = .49$) การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ($PNI = .48$) การเป็นนักประเมินที่ดี ($PNI = .46$) การมีความรู้และ

ทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (PNI = .37) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (PNI = .34) ตามลำดับ

สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกปัจจุบันของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษา (Counselling) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.35, SD = .219) รองลงมาคือ การสอนงาน (Coaching) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.33, SD = .200) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.32, SD = .188) การฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.29, SD = .207) และการนิเทศ (Supervision) อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.21, SD = .223) ตามลำดับ ส่วนสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกที่คาดหวังของครู พบว่ามีระดับความคาดหวังเท่ากัน (M = 5.00, SD = .000) เมื่อนำสภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า การนิเทศ (Supervision) มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับแรก (PNI = .56) รองลงมาคือ การฝึกอบรม (Training) (PNI = .52) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) (PNI = .51) การสอนงาน (Coaching) (PNI = .50) และการให้คำปรึกษา (Counselling) (PNI = .49) ตามลำดับ เมื่อจำแนกรายสมรรถนะของครูปัจจุบัน ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยดังนี้

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก (M = 3.51, SD = .576) รองลงมาคือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.33, SD = .515) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.32, SD = .468) รองลงมาคือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.14, SD = .743) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.63, SD = .945) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, SD = .000)

สมรรถนะมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.49, SD = .610) รองลงมาคือ การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.44, SD = .537) การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.36, SD = .636) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.26,

SD = .487) และระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26$, $SD = .487$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่าทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = .000$)

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = .778$) รองลงมาคือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = .446$) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$, $SD = 1.098$) การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22$, $SD = .588$) และระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15$, $SD = .778$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = .000$)

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.57$, $SD = .525$) รองลงมาคือ ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = .610$) การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = .539$) การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25$, $SD = .610$) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14$, $SD = .903$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = .000$)

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.42$, $SD = .571$) รองลงมาคือ การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .552$) การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26$, $SD = .546$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25$, $SD = .667$) และ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.19$, $SD = .663$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = .000$)

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36, SD = .523$) รองลงมาคือ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.32, SD = .603$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .507$) การนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = .634$) และการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.63, SD = .718$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวังพบว่าทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และ การนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41, SD = .561$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.39, SD = .489$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38, SD = .701$) การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.29, SD = .490$) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = .510$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่า ทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี จากการวิเคราะห์สภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($M = 3.58, SD = .733$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37, SD = .735$) การสอนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.26, SD = .736$) ระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14, SD = .726$) และการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.11, SD = .674$) ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่คาดหวัง พบว่าทุกรูปแบบการพัฒนามีระดับที่เท่ากันคือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = .000$)

ผลการจัดลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พิจารณาจากองค์ประกอบสมรรถนะ 8 สมรรถนะ พบว่า

สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.45 ทักษะคิด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.73 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58 ตามลำดับ

สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 ทักษะคิด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ตามลำดับ

สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาทัศนคติมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมาคือต้องการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ความรู้ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และทักษะ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 ตามลำดับ

สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 74.24 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทัศนคติ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 ทักษะ จำนวน 82 คน และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.06 ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 96.21 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 ทักษะคิด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 ตามลำดับ

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาความรู้ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 ทักษะ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และทัศนคติ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.76 ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 76.52 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทัศนคติ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 71.97 ความรู้ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 และทักษะ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 ตามลำดับ

สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79 รองลงมาคือต้องการพัฒนาทักษะ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 74.24 ทัศนคติ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.15 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 ตามลำดับ

ในส่วนของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการบูรณาการรูปแบบร่วมกัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษา โดยการฝึกอบรมนั้นควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนระบบนิเทศ ติดตามประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรอยู่ในระดับที่เกิดขึ้นภายหลังกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการพัฒนาสมรรถนะครูมาปรับปรุงและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

7.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิตาราม

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($M = 4.16, SD = .089$) และผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40, SD = .316$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ชื่อรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20, SD = .447$) และในส่วนของความเป็นไปได้ของชื่อรูปแบบ มีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.60, SD = .547$) รูปแบบการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20, SD = .447$) และในส่วนของความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา มีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมาก ($M = 4.40, SD = .547$) องค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00, SD = .000$) และในส่วนของความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของสมรรถนะแต่ละด้าน มีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมาก ($M = 4.40, SD = .547$) กลไกการสนับสนุนรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40, SD = .547$) และในส่วนของความเป็นไปได้ของกลไกการสนับสนุนรูปแบบ มีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมาก ($M = 4.00,$

SD = .000) ขั้นตอนของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .000$) และใน ส่วนของความเป็นไปได้ของขั้นตอนของรูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$, $SD = .547$) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน คือ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) กลไกสนับสนุน 6) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ และ 7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โดยมีเนื้อหาโดยสรุปของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ดังนี้

1. ชื่อรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2. หลักการและความสำคัญ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ใน มาตรา 11 ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้กรอบแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษ ที่ 2 ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ครูยุคใหม่ ในส่วนขององค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ SEMEO ที่ประเทศไทยเป็น หนึ่งในประเทศสมาชิกก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ สมรรถนะทางการสอนสำหรับครู โดยระบุว่าครูจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบ ของสมรรถนะการสอนทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความมีจริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการพัฒนาตนเองและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุนี้การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ที่จะส่งเสริม ขับเคลื่อนเข้าสู่บทบัญญัติดังกล่าว ทำให้การพัฒนา รูปแบบ ปรับปรุง จัดระบบในการพัฒนาครู เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสภาพของสถานศึกษา ซึ่งสำหรับการจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่ผ่านมาประสบปัญหาในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนจะเห็นได้จาก ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานของสถานศึกษา อีกทั้งในการจัดการเรียนการสอนประสบปัญหาด้านครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก สำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลากหลายวิธี หากนำวิธีและรูปแบบต่างๆ มาผนวกบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกันน่าจะเป็นการเกื้อกูลกันของรูปแบบ และหากมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่ตอบสนองและตรงตามบริบทของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการสอน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

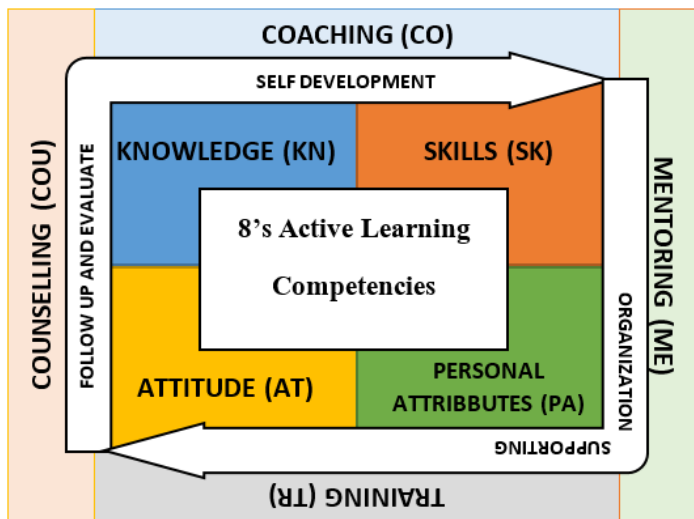
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสถานศึกษาเกิดการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

4. องค์ประกอบของรูปแบบ

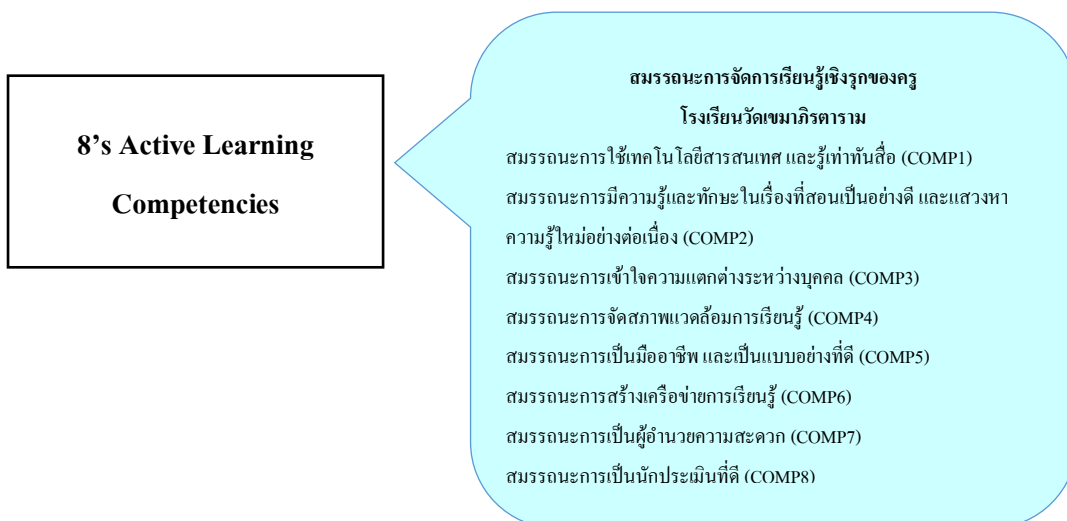
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยรูปแบบทั้งสิ้น 4 รูปแบบ คือ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) โดยมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะทั้งการสอนของครู ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) เพื่อให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี โดยในรูปแบบการพัฒนามีกลไกในการสนับสนุนรูปแบบตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การสนับสนุนของสถานศึกษา (Organization Supporting) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) ดังแผนภาพที่ 5.1

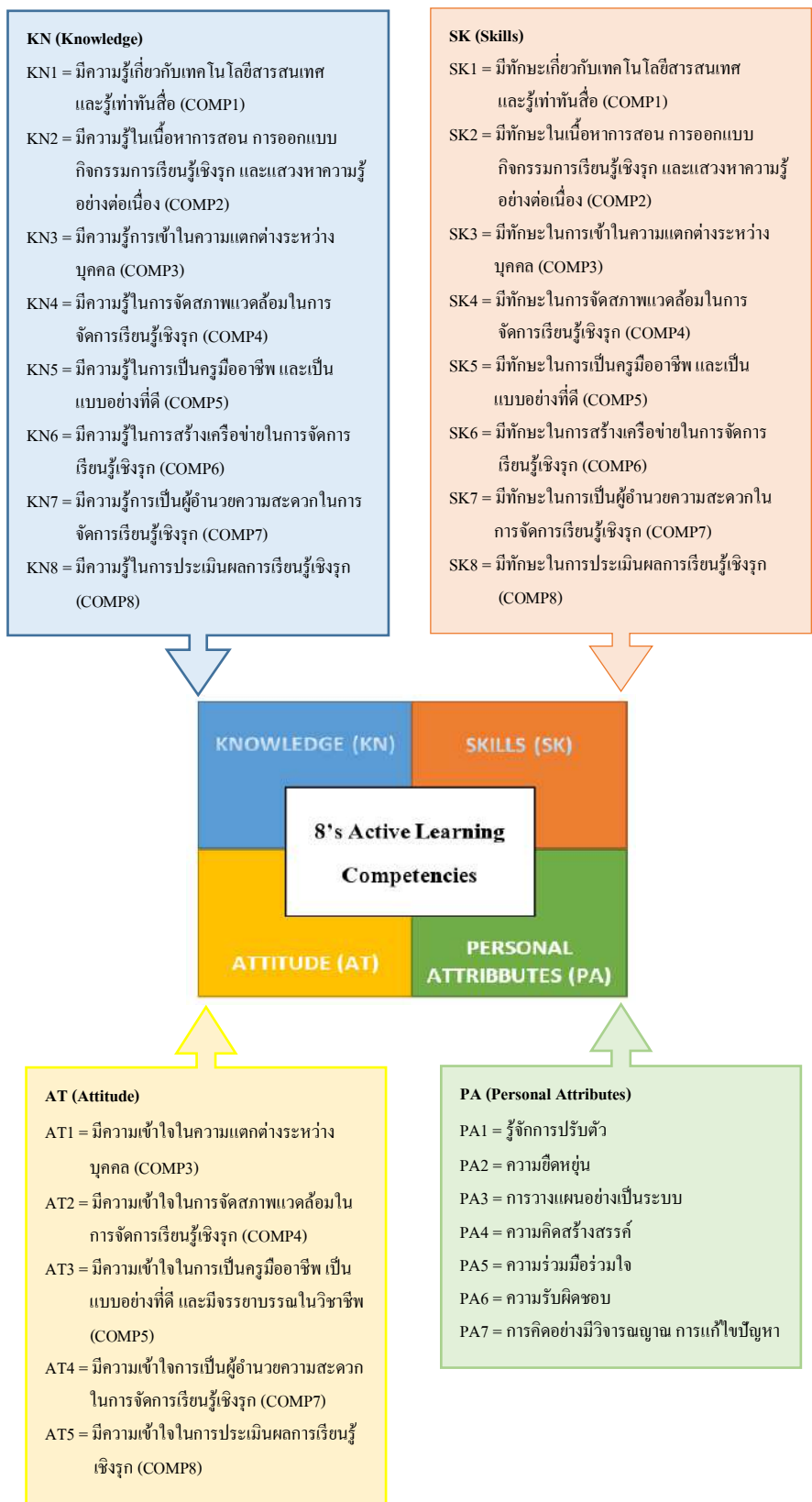


แผนภาพที่ 5.1 แผนภาพแสดงรูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละสมรรถนะ

โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบในแต่ละสมรรถนะ ดังนี้



แผนภาพที่ 5.2 แผนภาพแสดงรายละเอียด 8's Competencies



แผนภาพที่ 5.3 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

รายละเอียดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge: KN) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 ส่วน ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ

KN1 = มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1)

KN2 = มีความรู้ในเนื้อหาการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (COMP2)

KN3 = มีความรู้การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

KN4 = มีความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

KN5 = มีความรู้ในการเป็นครูมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5)

KN6 = มีความรู้ในการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP6)

KN7 = มีความรู้การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

KN8 = มีความรู้ในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

2. ด้านทักษะ (Skills: SK) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 8 ส่วน ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม 8 สมรรถนะ คือ

SK1 = มีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1)

SK2 = มีทักษะในเนื้อหาการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (COMP2)

SK3 = มีทักษะในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

SK4 = มีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

SK5 = มีทักษะในการเป็นครูมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5)

SK6 = มีทักษะในการสร้างเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP6)

SK7 = มีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

SK8 = มีทักษะในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

3. ด้านทัศนคติ (Attitude: AT) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ส่วน คือ

AT1 = มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3)

AT2 = มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP4)

AT3 = มีความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ (COMP5)

AT4 = มีความเข้าใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (COMP7)

AT5 = มีความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (COMP8)

4. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes: PA) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ส่วน คือ

PA1 = การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นที่ไปตามบริบทของสถานการณ์และสังคม

PA2 = ความยืดหยุ่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองที่ลดความตึงเครียด เข้าใจยอมรับและให้เกียรติในความเห็นต่างในนักเรียนและบุคคลอื่นด้วยสันติ

PA3 = การวางแผนอย่างเป็นระบบ หมายถึง การวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรของแต่ละสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

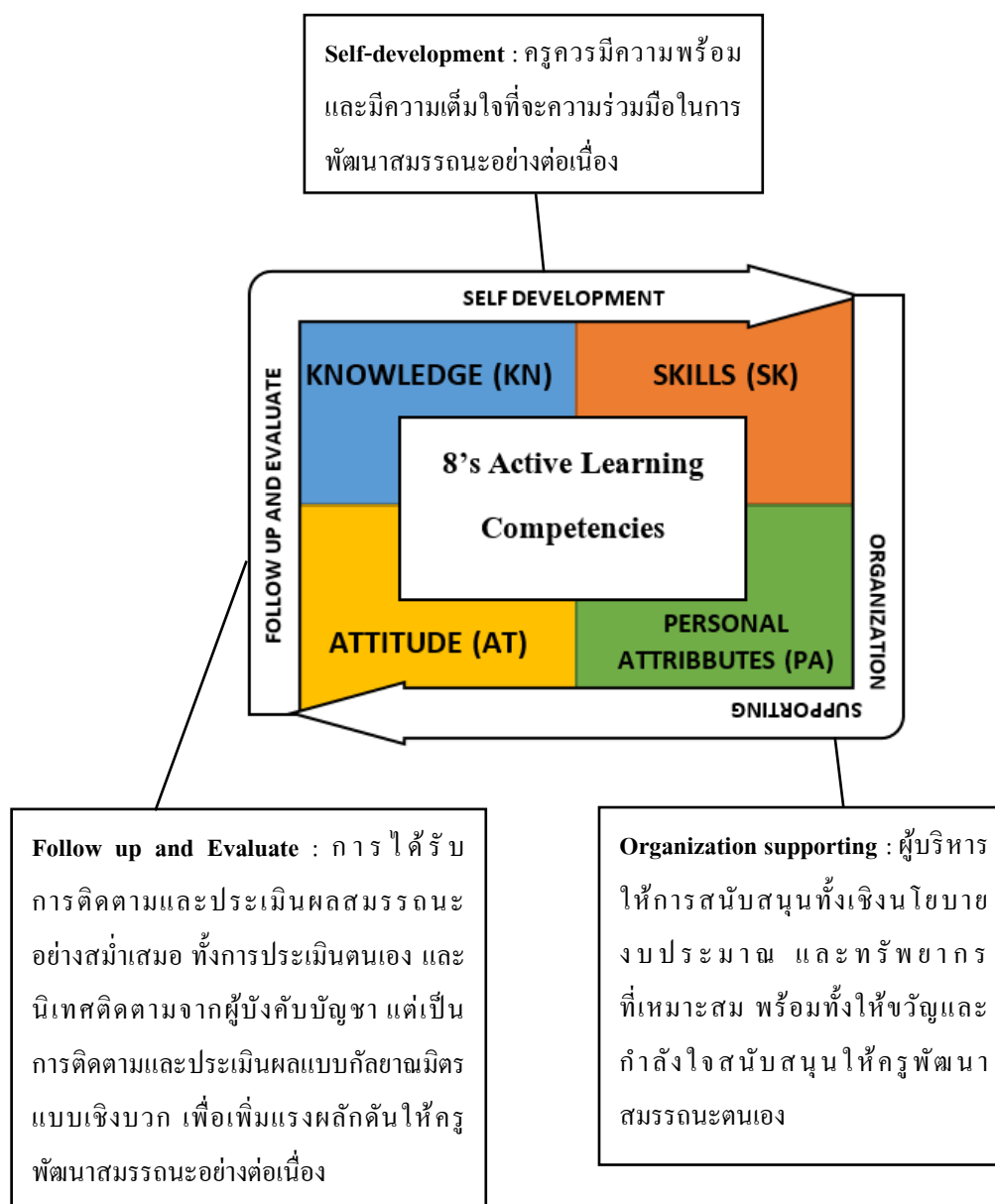
PA4 = มีความคิดสร้างสรรค์ในการหาเทคนิควิธีที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

PA5 = ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การดำเนินตนเองด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน อาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นหลัก สร้างบรรยากาศในการร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

PA6 = ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

PA7 = การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา หมายถึง การคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อหาเหตุผลและวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการความขัดแย้งจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

5. กลไกสนับสนุนรูปแบบ



แผนภาพที่ 5.4 แสดงกลไกในการสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ด้านกลไกในการสนับสนุนประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. การสนับสนุนของสถานศึกษา (Organization supporting) ควรจะมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งในเชิงนโยบาย งบประมาณ และ ทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้บริหารควรให้การอำนวยความสะดวกครูเพื่อให้เกิด

การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู 2. การพัฒนาตนเอง (Self-development) ครูนั้น จำเป็นต้องให้ความร่วมมือ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยปราศจากอคติและความขัดแย้ง ซึ่งหากครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเชิงรุกของครูจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และ 3. การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (Follow up and Evaluate) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศครู ทั้งการให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาเพื่อให้ครูนั้นสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง โดยช่วยสนับสนุนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูทั้ง 8 สมรรถนะ เกิดการพัฒนาต่อยอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้สมรรถนะด้านต่างๆ สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

6. แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 8 สมรรถนะ จากผลการวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (COMP1) สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (COMP2) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (COMP3) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (COMP4) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (COMP5) สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (COMP6) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (COMP7) และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี (COMP8) ซึ่งผลจากการวิจัยด้านความต้องการจำเป็นและการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า สิ่งที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ 8 สมรรถนะ คือ การให้ความรู้ (KN) ทักษะ (SK) ทศนคติ (ATT) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PA) ผ่านวิธีการพัฒนาโดยใช้การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดของร่างขั้นตอนการได้ดังนี้

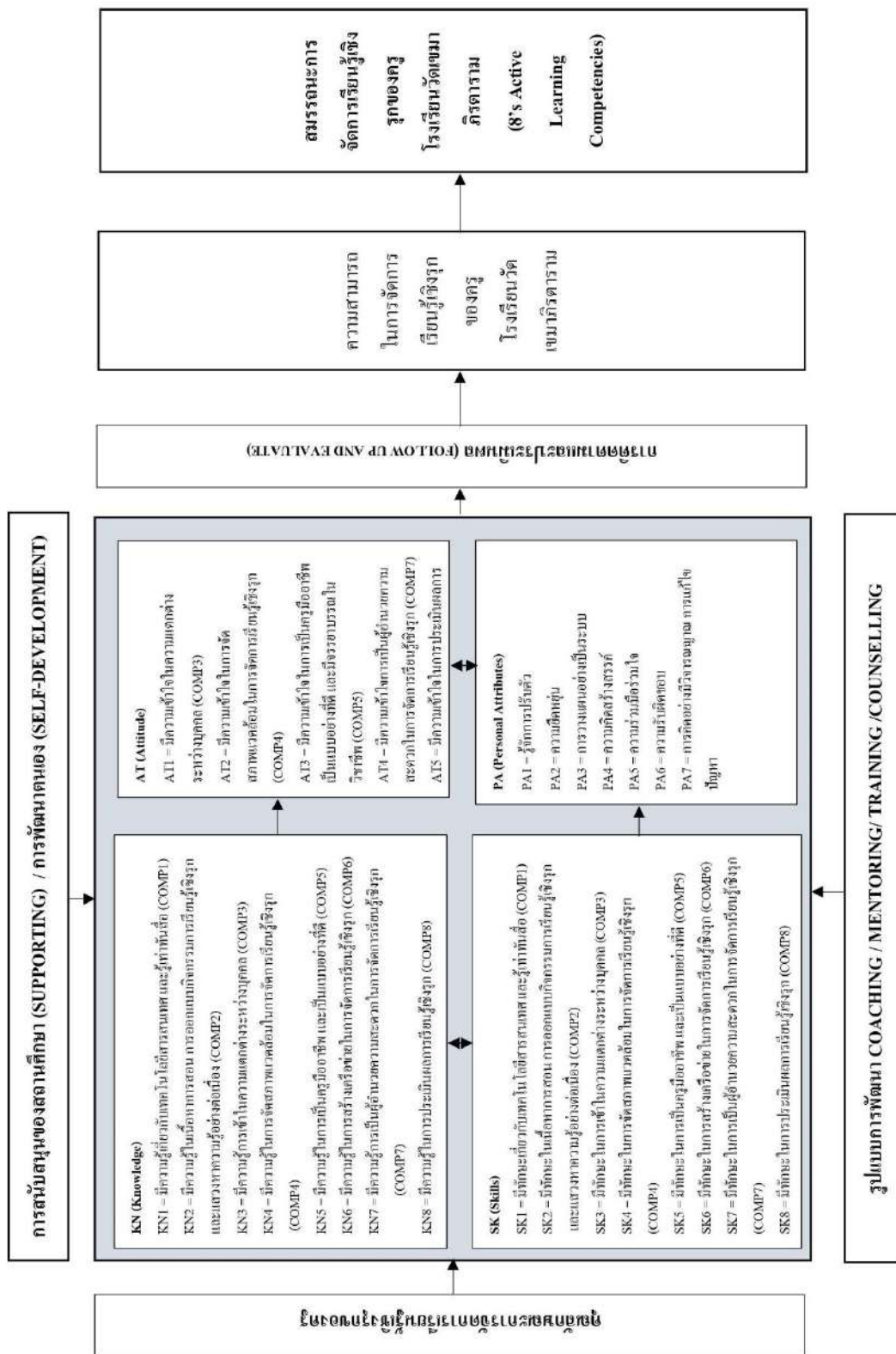
6.1 การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge: KN) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ นั้น เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา มีสมรรถนะ 8 สมรรถนะ โดยสามารถเลือกพัฒนาความรู้ของสมรรถนะใดก่อนก็ได้ โดยมีรายละเอียดคือ 1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและ

รู้เท่าทันสื่อ (KN1) 2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (KN2) 3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (KN3) 4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (KN4) 5. การเป็นมืออาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี (KN5) 6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (KN6) 7. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (KN7) และ 8. การเป็นนักประเมินที่ดี (KN8) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling)

6.2 การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ (Skills: SK) สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะนั้น เป็นการพัฒนาผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา มีสมรรถนะ 8 สมรรถนะ โดยสามารถเลือกพัฒนาทักษะของสมรรถนะใดก่อนก็ได้ โดยมีรายละเอียดคือ 1. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (SK1) 2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี (SK2) 3. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (SK3) 4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (SK4) 5. การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี (SK5) 6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (SK6) 7. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (SK7) และ 8. การเป็นนักประเมินที่ดี (SK8) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling)

สำหรับช่วงการพัฒนาความรู้ (Knowledge: KN) และทักษะ (Skills: SK) นั้น มีความสัมพันธ์กัน และควรทำควบคู่กัน โดยเมื่อผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แล้วจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ตามแผนภาพที่มีความเชื่อมโยงกันคือ การพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะสามารถเชื่อมโยงถึงการพัฒนาทักษะด้านทัศนคติ (Attitude: AT) และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ได้ คือ ด้านทัศนคติ (Attitude: AT) ประกอบด้วย การมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (AT1) 2. มีความเข้าใจในการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (AT2) 3. มีความเข้าใจในการเป็นครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ (AT3) 4. มีความเข้าใจการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (AT4) 5. มีความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (AT5) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes: PA) ประกอบด้วย 1. การปรับตัว (PA1) 2. ความยืดหยุ่น (PA2) 3. การวางแผนอย่างเป็นระบบ (PA3) 4. มีความคิดสร้างสรรค์ (PA4) 5. ความร่วมมือร่วมใจ (PA5) 6. ความรับผิดชอบ (PA6) และ 7. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา (PA7) ซึ่งเป็นการพัฒนาโดยใช้ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) ในทุกๆ ด้าน

6.3 การติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) เป็นช่วงของการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะจากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเมื่อครบสมรรถนะทั้ง 8 สมรรถนะ ด้วยกระบวนการการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกอบรม (Training) และการให้คำปรึกษา (Counselling) ผ่านกระบวนการบูรณาการที่มีความเหมาะสมของแต่ละสมรรถนะ โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 30 วันภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา ศึกษา ปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู พร้อมทั้งประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีผลเป็นอย่างไร และควรพัฒนาสมรรถนะใดต่อไป เมื่อครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแล้ว จะนำไปสู่การเป็นครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 5.5 แสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเต็มที่ และเกิดสมรรถนะการสอนที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7.2 ครูมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการจัดการเรียนรู้

7.3 ผู้บริหาร โรงเรียน มีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากผู้บริหารสามารถทำให้การดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน จะส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาดีขึ้น เนื่องจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูได้อีกทางหนึ่ง

วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

วิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มีการดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

1.2 ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

2. การประเมินตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

3. ประมวลผลจัดลำดับความสำคัญด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

4. คัดเลือกความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยคัดเลือกลำดับคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยหรือร้อยละที่ต่ำที่สุด มาเป็นหัวข้อในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะในลำดับแรก

5. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

6. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผ่านกระบวนการ 1) การสอนงาน 2) ระบบพี่เลี้ยง 3) การให้คำปรึกษา และ/หรือ 4) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยคัดเลือกกระบวนการที่มีความเหมาะสมที่สุดมาเป็นกระบวนการพัฒนา (หรือมากกว่า 1 กระบวนการตามความเหมาะสม)

7. การประเมินตนเองภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

8. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ นักเรียน เพื่อนครู และผู้บังคับบัญชา (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, ผู้อำนวยการ)

9. การนิเทศติดตาม โดยคณะกรรมการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

10. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในลำดับต่อไป

7.3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

7.3.1 ผลการประเมินสมรรถนะครูก่อนและหลังการทดลอง (Pre-test – Post test) ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการประเมินสมรรถนะครูก่อนการทดลอง (Pre-test) ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($M = 3.24$, $SD = .100$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.45$, $SD = .206$) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ($M = 3.36$, $SD = .182$) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($M = 3.33$, $SD = .243$) สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี ($M = 3.28$, $SD = .406$) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($M = 3.18$, $SD = .309$) สมรรถนะที่ 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ($M = 3.17$, $SD = .251$) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($M = 3.12$, $SD = .239$) และสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($M = 3.00$, $SD = .243$) ตามลำดับ เมื่อประเมินสมรรถนะหลังการทดลอง (Post-test) ใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($M = 4.14$, $SD = .123$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($M = 4.29$, $SD = .239$) สมรรถนะ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ($M = 4.27, SD = .177$) สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.20, SD = .319$) สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($M = 4.16, SD = .272$) สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ($M = 3.12, SD = .341$) สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($M = 4.06, SD = .389$) สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ($M = 4.02, SD = .123$) และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี ($M = 4.00, SD = .000$) ตามลำดับ แสดงว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ($M = 4.14, SD = .123$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ($M = 3.24, SD = .100$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7.3.2 ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนก่อนและหลัง (Pre-test – Post test) เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ก่อนเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากการประชุมย่อยกลุ่มตัวอย่างครู พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($M = 1.84, SD = .248$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณโทษที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือกอยู่ในระดับพอใช้ ($M = 2.13, SD = .720$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้อยู่ในระดับพอใช้ ($M = 1.63, SD = .543$) และหลังเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M = 3.36, SD = .173$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังต่ำที่สุดพบว่า ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูลอยู่ในระดับดี ($M = 3.48, SD = .500$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผลอยู่ในระดับดี ($M = 3.14, SD = .349$) แสดงว่านักเรียนมีทักษะการคิดหลังเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ($M = 3.36, SD = .173$) สูงกว่าก่อนเข้ารับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($M = 1.84, SD = .248$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7.3.3 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาพรวม พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม กลุ่มทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = .103$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า สมรรถนะที่เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75, SD = .267$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38, SD = .064$)

7.4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

7.4.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน ที่เข้าร่วมการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 (16 พฤษภาคม 2563 – 15 พฤษภาคม 2564) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45, SD = .109$) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังต่ำสุด พบว่า ครูมีระดับความพึงพอใจด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.62, SD = .223$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31, SD = .309$)

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ให้แก่บุคลากรครูของโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระบบการให้คำปรึกษา/พี่เลี้ยง ด้วยการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในและนอกโรงเรียนคอยให้คำปรึกษาและแนะนำถึงการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและ

ยั่งยืน ทั้งนี้หากมีระบบนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสิ่งที่ดี เพื่อให้ครูได้รับรู้และมีแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

7.4.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = .493$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปอย่างน้อยที่สุด พบว่า นักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49$, $SD = .519$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีระดับที่เท่ากันคือ ครุณาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.42$, $SD = .580$) ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน ($M = 4.42$, $SD = .572$) ครูสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน ($M = 4.42$, $SD = .556$) ครูยอมรับในความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน ($M = 4.42$, $SD = .556$) และครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสนุก ($M = 4.42$, $SD = .547$) ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า นักเรียนมีความต้องการให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การศึกษาดูงานและสร้างประสบการณ์ให้แก่นักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ นักเรียนได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยตรง และนักเรียนมีความต้องการให้ครูพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะการใช้สื่อด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น วิดิทัศน์ Youtube หรือ Google classroom ที่ให้นักเรียนสามารถดูการจัดการเรียนรู้ย้อนหลังได้

8. การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สามารถนำข้อค้นพบที่น่าสนใจมาสรุปและอภิปรายผลในประเด็นต่างๆ ดังนี้

8.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากผลการศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากการวิเคราะห์ความถี่สูงสุดในแต่ละสมรรถนะ พบผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะที่คาดหวัง ครูมีความคาดหวังในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุดทุกสมรรถนะ จากการศึกษาสมรรถนะปัจจุบันพบว่า สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับสมรรถนะอื่นๆ อีก 7 สมรรถนะ ทั้งนี้อาจเกิดจากประสบการณ์ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูในสมัยปัจจุบันยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ครูขาดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร พันธุ์ไทย (2559: 82) ที่กล่าวว่า ปัญหาสำคัญในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ นั่นคือปัญหาด้านประสบการณ์ ทักษะในการสร้างเครือข่ายและขวัญ มั่งคั่ง (2561: 64) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ที่ขาดการมีส่วนร่วมในการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และขาดกระบวนการบริหารจัดการที่ต่อเนื่องของเครือข่ายการเรียนรู้ได้ทำให้ครูขาดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความเข้มแข็งของวิชาชีพครูได้ ซึ่งครูที่ขาดเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมพัฒนาวิชาชีพได้ส่งผลต่อการสูญเสียและประสิทธิภาพการจัดการจัดการศึกษา ในขณะที่ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่คาดหวังที่มีค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าครูตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาพิจารณารายด้านและรายข้อพบว่ารูปแบบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในแต่ละรูปแบบพบว่า การนิเทศ (Counselling) เป็นรูปแบบที่ครูให้ความสำคัญและคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะหากครูได้รับนิเทศติดตามจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือจาก

ผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถเฉพาะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะทำให้ครูได้รับทราบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและวิธีการที่ถูกต้องที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามที่สถานศึกษากำหนด และสามารถพัฒนาตนเองสามารถขอวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิรันดร กากแก้ว และคณะ (2563: 3) ที่กล่าวว่า การปฏิรูปเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงมาตรฐานวิชาชีพครูเพราะถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาครู โดยในความต้องการของครูต่อการพัฒนาวิชาชีพ ก็คือความสามารถในเชิงสมรรถนะ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ตามความคาดหวังของหลักสูตรการศึกษาในยุค Thailand 4.0 คือ การนิเทศการศึกษา (จรรยา แดงอ่อน, 2559: 12) ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2553: 5) ได้อภิปรายไว้ว่าในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีคุณภาพต้องใช้กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาพบว่ากระบวนการที่จะใช้แก้ปัญหานี้ได้ดีคือการนิเทศการสอนนั่นเอง และสอดคล้องกับเขาวพา เตชะคุปต์ (2542: 86) ที่ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศการสอนนั้นสามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาดังกล่าวในโรงเรียนได้ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูเพราะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ได้มุ่งเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนไม่เหมาะสมและเอื้อต่อการที่จะพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นต้น

ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการด้านองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal attributes) ครูมีความต้องการในการพัฒนาตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านในแต่ละสมรรถนะ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2554: 39-41) กล่าวถึง สมรรถนะเป็นความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งส่วนประกอบของสมรรถนะ (Competency) ควรประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะสำคัญ (Essential skills) ทักษะคติ (Attitude) และ พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประกอบเป็นสมรรถนะในแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป และกมลชนก ภาคภูมิ (2556: 89) ให้ความหมายขององค์ประกอบของสมรรถนะว่า สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายกับส่วนที่เห็นได้ยากที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดีและจินตกานต์ สุธรรมดี (2560: 266 - 267)

กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะจะช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยมสู่เป้าหมายขององค์กรมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึง สมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของ บุคคลที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจากสมรรถนะหลักมาพิจารณาสมรรถนะของ หน้าที่บุคคลในองค์กรตามตำแหน่งซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของ บุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกันงานต่างๆ ก็จะไปในทางเดียวกันโดยมุ่งไปสู่ สมรรถนะในหน่วยที่เล็กและมีความสำคัญเช่นกันคือสมรรถนะระดับบุคคล การประยุกต์ใช้ แนวคิดสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้ความสนใจพัฒนาจิตความสามารถของ บุคคลซึ่งยึดแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนที่ สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์ สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ ความสามารถ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ดังนั้นเมื่อนำแนวคิดสมรรถนะไปสู่การประยุกต์ใช้ ความสามารถเชิงสมรรถนะจะทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายและสัมพันธ์กันในทุกระดับของ องค์กร

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่ม ตัวอย่างครู เพื่อค้นหารูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนา สมรรถนะที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการบูรณาการวิธีการพัฒนาครูหลายแบบร่วมกัน คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษา สำหรับการนิเทศควรมี การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาเพื่อติดตามและประเมินผลเพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะ ความเหมาะสมของรูปแบบเพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ส่วน การฝึกอบรม ควรใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพราะจะทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ ทักษะคิดและพร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และตรงกับ ธรรมชาติของครูที่ชอบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อความเข้าใจที่ดีและการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น ดิวอี้ (Dewey J., 1998: 65) ซึ่งการศึกษา ตามทัศนะคือ ความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดการกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่างๆ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม กระบวนการ

เรียนรู้แบบแก้ปัญหา เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นและแก้ปัญหาเป็นด้วย

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ และกลุ่มตัวอย่างครู พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรมีกลไกในการสนับสนุนรูปแบบ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนขององค์กร และการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557: 21) ที่ได้นำเสนอแนวทางยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการจัดให้มีครูต้นแบบเพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และสอดคล้องกับจรรยาบรรณ นาคูบัว (2552: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความเข้มแข็งของทีมงาน การมีสิ่งกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจ การช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอก การวางแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนมีบรรยากาศและสถานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ

8.2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากการสังเคราะห์เมื่อนำรูปแบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาพิจารณารายด้านของแต่ละสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม พบว่ามีสมรรถนะครูที่เด่นชัด ผู้วิจัยขออภิปราย ดังนี้

สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มากที่สุด (PNI = .583) ส่วนของสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นั้นเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับ

นักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูตระหนักถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นอย่างมากต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีความสำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน ซึ่งหากครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นๆ ไปพร้อมกัน เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นหาเครือข่ายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและเป็นแนวทางในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้รูปแบบใหม่ให้แก่นักเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนการนำรูปแบบการสอนงานระบบพี่เลี้ยง และการอบรมเชิงปฏิบัติการมาบูรณาการที่จะส่งเสริมให้ครูมีองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้และทักษะควบคู่กัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ นั้น รูปแบบวิธีการบูรณาการร่วมกันระหว่างการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) เหมาะกับการสมรรถนะด้านความรู้และทักษะมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 2011: 21) ที่กล่าวถึงการสอนงาน (Coaching) ว่าเป็นการพัฒนาความสามารถทางความรู้และทักษะของคนเดียวหรือกลุ่มคน เพื่อการแก้ปัญหาและสะท้อนความคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่วนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) นั้น เกรียงไกร พันธุ์ไทย (2560: 83) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกับกลุ่มบุคคลนั้นจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนถ่ายโอนประสบการณ์และความรู้จากพนักงานสู่พนักงาน หรือจากวิทยากรสู่พนักงาน โดยผ่านกิจกรรมของเครือข่ายการฝึกอบรม โดยสร้างเป็นเครือข่ายการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตรงตามที่พนักงานต้องการได้อย่างแท้จริง ทำให้ได้ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างรวดเร็วจากการที่พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหากับสมาชิกในเครือข่าย ส่วนระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) สุวดี อุปปินใจ และคณะ (2563: 2) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัวแบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ประสบการณ์และความเข้าใจงานมากกว่าไปยังพนักงานใหม่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ระบบพี่เลี้ยงอาจจะถือเป็นการฝึกงานรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการ พัฒนาเชิงสนับสนุนและให้กำลังใจ ในระบบพี่เลี้ยงอาจจะมีกรนำประเด็นที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาปรึกษาหารือกันได้ด้วย พี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากกว่า ทั้งนี้พี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างาน

แต่อาจเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าและประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานกันก็ได้ โดยทั่วไประบบพี่เลี้ยงจะใช้เวลาในการสร้างความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พี่เลี้ยงยังเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้อยู่ในความดูแลเมื่อมีปัญหาหรือเกิดความสับสนและที่สำคัญพี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่อง พฤติกรรม จริยธรรมและการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรด้วย ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ของระบบพี่เลี้ยงจึงมีเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ด้านกลไกสนับสนุนของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่ประกอบด้วยการสนับสนุนขององค์กร (Organization supporting) การพัฒนาตนเอง (Self- development) และการติดตามและประเมินผล (Follow up and Evaluate) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีความสอดคล้องกับ วาริรัตน์ แก้วอุไร (2545: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูนั้นคือผู้บริหารให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ สามารถแปลงความต้องการไปสู่การปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและมียุทธวิธีในการบริหารจัดการปัจจัยเกื้อหนุนให้เอื้อต่อการพัฒนาอย่างครบวงจร

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนาว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรประกอบด้วยรูปแบบ 4 รูปแบบ คือ การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การให้คำปรึกษา (Counselling) และการฝึกอบรม (Training) โดยมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมุ่งพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attributes) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามทั้ง 8 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และสมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี ในด้านของกลไกในการสนับสนุน มี 4 ส่วน คือ การสนับสนุนขององค์กร (Organization supporting) การพัฒนาตนเอง (Self- development) และการติดตามและประเมินผล

(Follow up and Evaluate) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า กลไกสนับสนุนจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ากลไกสนับสนุนรูปแบบที่กล่าวมาข้างต้น นั้นมีความสำคัญมากกับสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นลักษณะการทำงานของระบบราชการที่ต้องอาศัยนโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหลัก ซึ่งหากมีกลไกในการสนับสนุนที่ดีจะส่งผลให้รูปแบบในการพัฒนานั้นเป็นไปมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557: 32) ที่ได้นำเสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการจัดให้มีครูต้นแบบเพื่อเป็นที่เลี้ยงและช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และสอดคล้องกับจรรยาบรรณ นาคูบัว (2552: 27) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนของ ผู้บริหาร ความเข้มแข็งของทีมงานการจัดการความรู้ การมีสิ่งกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจ การช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอก การวางแผนงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียน มีบรรยากาศและสถานที่เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีงบประมาณที่เพียงพอด้วย

สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่สมรรถนะด้านต่างๆ นั้น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะแต่ละสมรรถนะมีรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

รูปแบบการสอนงาน เหมาะกับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับ มานัสและมัวร์ (Manus & Mour, 2007: 95) ที่กล่าวว่า การพัฒนาด้วยกระบวนการชี้แนะหรือการสอนงาน ผลที่ได้คือการเรียนรู้ใหม่ในตัวบุคคล อีกทั้งยังได้รับประโยชน์ร่วมกัน เกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่ดีในการทำงานร่วมกัน และยังคงกล่าวถึงการชี้แนะหรือการสอนงาน (Coaching) ว่าเป็นการพัฒนาความสามารถทางความรู้และทักษะของคนเพื่อการแก้ปัญหาและสะท้อนความคิดอย่างสร้างสรรค์ การสอนงานนั้นเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยความช่วยเหลือ และติดตาม

รูปแบบการพัฒนาผ่านระบบพี่เลี้ยง เหมาะกับการพัฒนาสมรรถนะด้านทัศนคติและคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สำคัญที่จะพัฒนาครูให้เกิดความประพฤติกี่ดีทั้งในเรื่องของจริยธรรม การอุทิศตน และแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่ง

สอดคล้องกับ อัญชลี ธรรมะวิจิตร (2552: 42) ที่กล่าวว่าระบบที่เลี้ยงที่เป็นระบบที่ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น เพื่อสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพรวมทั้งช่วยเหลือให้ครูเกิดทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) ซึ่งแนะแนวทางในการปฏิบัติตน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการตรวจสอบและติดตามผลการให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูใหม่ด้วย

รูปแบบการพัฒนาผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเหมาะกับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การฝึกอบรมโดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นมีความสำคัญและมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ตลอดจนส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นการทำให้ครูสามารถเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการอบรม และสามารถทดลองปฏิบัติและนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้ทันที และสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการพัฒนาผ่านการให้คำปรึกษา เหมาะกับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การให้คำปรึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่เลี้ยง แต่กระบวนการให้คำปรึกษาในสมรรถนะนั้น เป็นการให้คำปรึกษาทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้และอาจจะเป็นในเรื่องส่วนตัวในบางเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการจัดการเรียนรู้ เช่น เรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้คำปรึกษาจะทำให้ลดช่องว่างระหว่างปัญหาดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจัดการเรียนรู้ และสามารถทำให้ครูมีทัศนคติและมีคุณลักษณะที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ได้

8.3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

จากผลการวิเคราะห์ในส่วนของผลการประเมินสมรรถนะครูหลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะของครู พบว่า สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้วิจัยเห็นว่า ผลจากการที่ครูมีระดับค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม มาทดลองใช้โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการให้ความรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) และกระบวนการกลุ่ม โดยใช้กิจกรรมสันทนากาเป็นเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจกรรมการให้ความรู้ด้านทักษะการสื่อสาร และการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ในการสืบค้นหาข้อมูลความรู้จากแหล่งภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสบการณ์ให้แก่นักเรียนจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก พร้อมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเป็นดัชนีในการติดต่อประสานงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ในตลอดระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรม มีวิทยากรคอยให้คำชี้แนะ และผสมผสานกับการสอนงาน (Coaching) โดยมีครูพี่เลี้ยง (Mentoring) คอยให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม ผลการพัฒนาสมรรถนะพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดจากการดำเนินกิจกรรม และผลของการทำบัญชีรายชื่อบุคคล องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ประกอบกับช่วงการอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของครู ซึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อการสร้างเครือข่าย และพร้อมทั้งการร่วมระบุและกำหนดพฤติกรรมคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ที่กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูตลอดระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมด้วยเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงไกร พันธุ์ไทย (2559: 82) ที่กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้ที่คนสนใจเรื่องเดียวกัน มารวมตัวกันมีพันธะทางสังคมที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกไว้ร่วมกัน เป็นผลผลิตหรือตัวกลางเพื่อสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของบุคคลในองค์กรในเครือข่ายจะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากแต่ละหน่วยงานในองค์กร ที่มีความรู้แตกต่างกันไปทำให้ภายในเครือข่ายมีความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลาย

สิ่งที่น่าสนใจส่วนหนึ่ง คือผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของผลการประเมินสมรรถนะครู หลังเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะของครู พบว่า สมรรถนะครูในทุกๆ สมรรถนะทั้ง 8 สมรรถนะสูงขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมทุกสมรรถนะ ใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training) โดยลงมือปฏิบัติแบบกลุ่มสัมพันธ์ผสมผสานกับการสอนงาน (Coaching) ผ่านการบรรยายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ประกอบเนื้อหาบรรยาย พร้อมทั้งกิจกรรมกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม ได้แก่ กิจกรรมละลายพฤติกรรม การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร การสร้างร่วมมือ และเทคนิคการสร้างเครือข่าย และหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

โดยระหว่างการทำกิจกรรมนั้นจะมีครูพี่เลี้ยง (Coaching) คอยให้คำชี้แนะและตอบข้อสงสัยตลอดระยะเวลาการจัดกิจกรรม มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อภิปรายกลุ่ม โดยมีทีมวิทยากรให้คำชี้แนะรายกลุ่มและบุคคล พร้อมทั้งวิทยากร ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลและประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม และการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานและจัดการเรียนการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แจมณี (2557: 45-91) กล่าวถึงทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ในการสอนว่า เป็นการสอนที่เน้นหรือให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องพฤติกรรมของคนมีผลกระทบต่อกันและกัน ตามหลักการเรียนรู้ของทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ที่ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตื่นตัวมีชีวิตชีวา การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่างๆ กันมิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ความรู้สึกร่วมกันของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ การเรียนรู้ที่ดีจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจ การเรียนรู้ที่ดีจะต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสามารถใช้การเรียนรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตนเองมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจลึกซึ้งและจดจำได้ดี การเรียนรู้กระบวนการมีความสำคัญ กระบวนการเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่างๆ ที่ตนต้องการ ผลงานต่างๆ จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเป็นสำคัญ ดังนั้น การเรียนรู้ที่ดีจึงต้องเน้นกระบวนการด้วย การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นมากขึ้นและเกิดความรู้เพิ่มขึ้น

ผลการประเมินทักษะการคิดของนักเรียน พบว่า หลังเข้ารับการการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัด นักเรียนมีทักษะการคิดสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมีกระบวนการ ที่ช่วยเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากภาระงานและชิ้นงานที่นักเรียนสร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นิรันดร กากแก้ว และคณะ (2563: 3) ที่กล่าวว่า นักเรียนมีทักษะการคิดหลังใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ เป็นเพราะรูปแบบมีกระบวนการที่ช่วยเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงการคิด การออกแบบชิ้นงาน ภาระงาน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสอดคล้องกับ สายฝน แสนใจพรหม (2564:

145-146) ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เกิดจากครูมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การวัดและประเมินผลที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยได้อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ประกอบกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ของครู ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนมากยิ่งขึ้น ข้อคำถามเน้นการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ซึ่งครูได้นำคำถาม 5W 1H มาใช้ในการถามกระตุ้นผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

สำหรับผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด สาเหตุเป็นเช่นนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระมีนักเรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งสถานภาพทางครอบครัว ความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน ครูจึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในด้านความเข้าใจแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ใช่เพียงแค่การจัดการเรียนรู้แต่หมายรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งการติดต่อสื่อสารและการประสานงานด้านการปฏิบัติงาน และการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชน เช่น ครอบครัวแต่ละครอบครัวมีความแตกต่างกัน ซึ่งสมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลจึงมีค่าสมรรถนะที่สูง สอดคล้องกับ แคบเทนบอร์น (Kaltenborn, 2014: ออนไลน์) กล่าวว่า ครูควรมีสมรรถนะความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างนักเรียน มีความรู้สึกเห็นใจ มีความสำนึกต่อหน้าที่ มีจริยธรรมและมีความเข้าใจในนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งนักเรียนและครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน นักเรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูต้องมีความตระหนัก และตามแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สี่เสาหลักของการศึกษา (Four Pillars of Education) ในหัวข้อ Learning to Live together เป็นการเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ทั้งการดำเนินชีวิตในการเรียน ครอบครัว สังคม และการทำงาน เป็นการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วยการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สังคม การจัดการเรียนรู้มุ่งให้นักเรียนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรม ได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหา การจัดการ

ความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เข้าใจความแตกต่างและหลากหลายด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อของแต่ละบุคคลในสังคม

8.4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตามความคิดเห็นของครู พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบฯ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการติดตาม ประเมินผลเป็นกระบวนการที่บ่งชี้ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งสอดคล้องกับ การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ที่มีความต้องการจำเป็นด้านการนิเทศเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นความการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูให้เป็นที่ไปตามสถานศึกษากำหนด และมุ่งหวังถึงการพัฒนาตนเองด้านวิทยฐานะครูที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สันติ หัดดี และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563: 227-228) ที่กล่าวว่า ครูผู้รับการนิเทศนำผลการสะท้อนการเรียนรู้และผลการนิเทศที่คณะกรรมการได้สรุปรายงานผลนำไปใช้วางแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง จึงส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับดีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามค่าเป้าหมายของโรงเรียน และผู้เรียนพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และสอดคล้องกับ ชวนพิศ แสงพล (2562: 3) ที่กล่าวว่า การบริหารงานด้านการนิเทศในสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งเป็นการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอันเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร เกิดคุณภาพการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลให้แก่ นักเรียนที่ได้รับการพัฒนาให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ให้แก่บุคลากรครูของโรงเรียนวัดเขมาภิรตารามอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระบบการให้คำปรึกษา/พี่เลี้ยง ด้วยการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในและนอกโรงเรียนคอยให้คำปรึกษาและแนะนำถึงการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้หากมีระบบนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสิ่งที่ดี เพื่อให้ครูได้รับรู้และมีแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ บุญยฤทธิ์ ปิยศรี (2556: 331) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา มีความสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและปรับรูปแบบการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดกระบวนการคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และมุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดที่ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การยอมรับความแตกต่างของนักเรียน การเข้าถึง การเข้าใจ การเป็นที่ปรึกษาและการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น อภิปราย และลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างอิสระภายใต้คำแนะนำและการให้ความรู้หลากหลายวิธี ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกันกับนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 28-39) กำหนดแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการถ่ายทอดจากรูปแบบความคิด ออกมาเป็นผลงานที่อื่นสามารถมองเห็นรับรู้ หรือสัมผัสได้ การออกแบบต้องใช้ทั้งศาสตร์แห่งความคิดและศิลป์ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ การสอน สื่อ กิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อนักเรียน และให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยครูวางแผนการสอนอย่างมีระบบ บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่วน บอนเวลล์ และ 'ไอสัน (Bonwell; & Eison, 1991: 2) ที่ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้กระทำและในขณะที่เขากำลังก็คิดในสิ่งที่ทำด้วยกิจกรรมเช่นนี้ มีทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือ มีส่วนร่วมใน

การแก้ปัญหา ช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า และสภาพ พฤษพิบูล (2555: 5) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรม การเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ นักเรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า นักเรียนมีความต้องการให้ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การศึกษาดูงานและสร้างประสบการณ์ให้แก่ นักเรียนด้วยการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ นักเรียนได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยตรง และนักเรียนมีความต้องการให้ครูพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะการใช้สื่อด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น วิดีทัศน์ Youtube, Google classroom และเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ที่ให้นักเรียนได้สามารถเรียนรู้ย้อนหลังและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับ พรณี ปานเทวัญ (2559: 17) กล่าวว่า ปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยออกแบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีทักษะชีวิตและอาชีพเพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต และสอดคล้องกับ อ่องจิต เมธยะประภาส (2557: 1) กล่าวถึงบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะสำคัญที่เรียกว่า E-teacher คือ ครูจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ เช่น เรียนสื่อเทคโนโลยี Internet มีทักษะแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อขยายองค์ความรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 โรงเรียนสามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยเน้นการสร้าง

ความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการที่ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมุ่งเน้นการพัฒนาผ่านรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบริบทสมรรถนะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

9.1.2 ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ผ่านการแสวงหาความรู้ในองค์ความรู้ต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้นั้นควรมีการวัดระดับสมรรถนะก่อนการเข้าโปรแกรมพัฒนา เพื่อเป็นการวินิจฉัยความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามด้านที่ขาด เพื่อจะได้จัดรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและตรงกับสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อจะส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

9.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ซึ่งการวิจัยนี้เป็นเพียงการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเพียงบางส่วน

9.2.2 ควรมีการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกของนักเรียนโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม เนื่องจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการหาช่องว่างของสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียนกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

บรรณานุกรม

- กมลชนก ภาคภูมิ (2556). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*
(สทมส.), 2(1), 105-118.
- เกรียงไกร พันธุ์ไทย. (2559). กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการฝึกอบรมพนักงาน
ในองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และ*
สังคมศาสตร์, 3(2), 82-91.
- จรรยา แดงอ่อน. (2559). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จารุวรรณ นาควับัว. (2552). การศึกษาปัจจัยด้านเชาวน์ปัญญา แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และรูปแบบ
การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทยของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภา เต็งไตรงรัตน์. (2555). “การเรียนรู้” ในจิตวิทยาทั่วไป บทที่ 4 (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
สามลดา.
- จิราภา อรรถพร. (2556). การพัฒนารูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการ
การเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(4), 122-136.
- จุฬารัตน์ ห้าวหาญ. (2558). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถใน
การปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*,
167-177.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับ
การเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of HRintelligence*, 12(2), 53-63.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(ฉบับพิเศษ),
168-184.

- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(ฉบับพิเศษ), 43-53.
- ชรินทร์ มั่งคั่ง. (2561). กลยุทธ์ขับเคลื่อนเครือข่ายการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 11(3), 63-75.
- เขาว์ อินโย. (2553). *การประเมิน โครงการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ทวีป ศิริรัศมี.
- เชิดศักดิ์ ภัคดีวิโรจน์. (2556). ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญานินพนธ์ ปรินญานมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). *เทคนิคและทักษะการสอนเบื้องต้น เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชวนพิศ แสงพล. (2562). สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา (รายงานวิจัย). ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.
- ฐนัส มานวงศ์. (2562). การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนนายร้อยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 6, 232-263.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). “เทคนิคการจัดทำ Job Competency” ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน). กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซนเตอร์.
- ณัฐธิดา ภูจีบ. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา เจริญสุข สุรินทร์ ชุมแก้ว และเกษราภรณ์ สุดตาพงศ์. (2558). กลยุทธ์การสอนงาน (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน. *WMS Journal of Management, Wilailak University*, 4(2), 60-66.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

- ณิชาภา จันท์เพ็ญ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้และแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของครู : การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดตามภูมิหลังของครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา An Online Journal of Education*, 8(1), 1151-1165.
- ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ. (2561). พระบรมราโชบายในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว กับการพัฒนาการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2564 จาก <https://edu.chula.ac.th/sites/default/files/2019-07/บรรยายครูศาสตร์จุฬา.pdf>.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2556). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2564 จาก http://www.pharmacy.cmu.ac.th/unit/unit_files/files_download/2014-04-10.pdf.
- บุญเชิด ชานิศาสตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุศุภบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญฤดี อุดมผล, พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และระวีง เรื่องสังข์. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการ ของนักเรียนคณะครูศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 10(1), 36-55.
- บุญฤทธิ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุศุภบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชั้นยพร พรหมการ. (2559). คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนที่มีนักเรียนข้ามวัฒนธรรม. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*, 11(2), 95-109.
- ธณัฐชา รัตนพันธ์ สรเดช ครูทจจอน และมนต์ชัย เทียนทอง. (2561). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานตามหลักทักษะชีวิต 4H เพื่อให้ได้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

คณะครุศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 5(ฉบับพิเศษ), 15-17.

ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มี
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านวังจาน. *ครุสภาวิทยารจารย์*,
1(3), 31-43.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วย
การวิเคราะห์อภิमान และการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการศึกษา
แห่งชาติ.

นิตยา เกิดแย้ม วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยามภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ. (2562). รูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *สัปดาห์*
ทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 25(2), 78-93.

นิรันดร กากแก้ว และคณะ. (2563). การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการ
สอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รายงานวิจัย).
ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น, สำนักงานศึกษาธิการภาค 12.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญฤดี อุดมผล พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และระวิง เรืองสังข์. (2563). การพัฒนารูปแบบการ
เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษาคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปกรณ ปรีชากร. (2538). ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ:
สามเจริญพานิช.

ประกิต ปอคุสุวรรณ สุเมธ งามกนก และสมพงษ์ ปั่นหุ่น. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้าง
สมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษามศว*, 16(30), 14-25.

- ประทีป จินฉิ่ง. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชา: การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม (*Behavior Analysis and Behavior Modification*). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะพล ทรงอาจ. (2563). Active Learning: การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 135-142.
- พรทิพย์ วงศ์ไพบุลย์. (2559). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8(2), 327-336.
- พรรณี ปานเทวัญ. (2559). การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กับการเรียนรู้เชิงรุกในวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก, 17(3), 17-24.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2556). องค์การและหลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: แชน โฟร์ พรินต์ติ้ง.
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิทธิ์ สุพรรณศรี. (2561). รูปแบบการบริหาร โรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (*Active Learning*) โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564 จาก <http://www.tkschool.org/index.php?name=research&file=readresearch&id=21>.
- ภัทรพร เกษสังข์, อนุภูมิ คำยัง, กฤษณรัตน์ พุทธรเสน และอรวรรณ เกษสังข์. (2562). สมรรถนะและการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดเลย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 11(1), 132-134.
- มนตรี ศิริจันทร์ชื่น. (2554). การสอนนักศึกษากลุ่มใหญ่ในรายวิชา *Gsoc 2101* ชุมชนกับการพัฒนา โดยใช้การสอนแบบ *Active Learning* และการใช้บทเรียนแบบ *e-learning*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มาลี สืบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มียากาวะ, ทาดาโอะ. (2550). เศรษฐมิติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ฐู้งแจ่ง.

- ยศ สามเมือง, ประจัญ กิ่งมิ่งเฮ และบุษกร สุขแสน. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม*, 37(4), 133-141.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(8), 231-243.
- เยาวพา เตชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- รัศมี ศรีนนท์ และคณะ. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 331-343.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่
ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
- โรงเรียนวัดเขมาภิตาราม. (2561). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา: Self Assessment Report:
SAR ปีการศึกษา 2561. นนทบุรี: โรงเรียนวัดเขมาภิตาราม.
- วรรณชัย จองแก. (2554). *การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยา
อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วนิดา ภูวนารถนุรักษ์. (2551). สมรรถนะครูไทย. *วารสารรามคำแหง*, 26(1), 17-18.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 12).
นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วันเพ็ญ คำเทศ. (2549). ผลการเรียนรู้การสอนชีววิทยาโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกของเลสไล คี ฟิงค์ ที่มีต่อความสามารถในการเขียนอนุกรมวิธานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2545). การพัฒนารูปแบบการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 3.
- วาสนา เจริญไทย. (2557). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2553). นวัตกรรมการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่ (เอกสารประกอบการบรรยาย นิสิตปริญญาเอกสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). ครูเพื่อศิษย์ สร้างห้องเรียนกลับทาง. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์จำกัด.
- _____. (2558). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์
- ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ และยุพาวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2554). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: วิธีการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์, 3(1), 104-112.
- ศุภักษร ฟองจางวาง และกอบสุข คงมนัส. (2559). การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง การเขียนโปรแกรมขั้นพื้นฐานด้วยภาษาจาวาสคริปต์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(3), 937-953.
- สกุณา ปั่นทอง, นิพนธ์ วรรณเวช และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2562). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 16(30), 36-49.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2555). คุณภาพนักเรียน...เกิดจากกระบวนการเรียนรู้. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2), 1-13.

- สันติ หักที และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 227-240.
- สายฝน แสนใจพรม. (2564). การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของครูที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, 22(1), 133-148.
- เสน่ห์ จัยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมฤดี พละวุทธิไธทย. (2561). การพัฒนาการบริหารระบบการศึกษาเพื่อเสริมความเป็นพลเมืองดีวิถีประชาธิปไตย. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 9(1): 264 – 273.
- สมุทร ชำนาญ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎกบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวัสดิ์ บรรเทิงสุข. (2542). *การให้คำปรึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริอร วิชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. *Productivity*, 9(53), 20-25.
- ศุมน อมรวีวัฒน์. (2530). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 9*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวดี อุปปินใจ และคณะ. (2563). รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2564 จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/download/244064/165516>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัย และประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้ : การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- แสงสุริย์ ดวงคำน้อย. (2561). การเรียนรู้เชิงรุก : กิจกรรมท้าทายสำหรับผู้เรียนในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(3), 61-71.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก (เผยแพร่ พ.ศ. 2553)*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- _____. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2562). *รายงานเฉพาะเรื่องที่ 12 หลักสูตรการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.).
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 3. (2563). *สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (รายงานวิจัย)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดนักการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.(2555). *แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อริสา นพคุณ, บรรจบ บุญจันทร์ และสุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *วารสารชุมชน วิจัย*, 12(3), 232-244.
- อรุณศักดิ์ เริงนรินทร์ จุฑามาส ชมผล และเสนอ ภิรมจิตร์ฟ่อง. (2562). ยุทธศาสตร์การนิเทศเพื่อ พัฒนาคูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *มนุษยสังคมสาร (มสส.)*, *Journal of Humanities & Social Sciences (JHUSOC)*, 17(1), 175-192.
- อ่องจิต เมชยะประภาส. (2557). "ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E-Teacher". (PPT).
- อรริษา วัชรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์*. ปรินญาณิพนธ์ปรินญาณดุขฎิบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี ธรรมะวิชิกุล. (2552). *กระบวนการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: อักษรบริการ.
- อุทุมพร จามรมาน. (2543). *เอกสารประกอบการบรรยายการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2554). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, T. P. (1997). *Using models of instruction*. In C. R. Dills and A. J. Romis Zowski (Eds.), *Instructional development paradigms*. Englewood Cliffs, NJ: Education Technology Publications.
- Arends, R. I. (1997). *Classroom instruction and management*. New York: McGraw Hill.
- Auster, E.R.; & Wylie, K.K. (2006). Creating active learning in the classroom: A systematic approach. *Journal of Management Education*, 30, 333-354.
- Baldwin, J., & Williams, H. (1998). *Active Learning: A Trainer's Guide*. England: Blackwell Education.

- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Principles of Urban Sociology: A Systematic Introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Bloom, B.S. (1971). *Handbook of Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Bonwell Charies, C. & Eison, James A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education, George Washington University.
- Bower, G.H. & Hilgard, E.R. (1981). *Theories of Learning* 5th ed. Englewood Clifts. N.J.: Prentice-Hall.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competence Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
- Brody, M. (2009). *Action Teaching, Learning and Assessment Symposium* (Research Report). Thailand, Nakhonsawan: Nakhonsawan Rajabhat University.
- Brown, W., & Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: Wiley & Sons.
- Bruner, et al. (1967). *A psychological analysis of international radio broadcasts of belligerent nations*. Harvard University.
- Chickering A.W., & Gamson, Z.F. (1987). *Seven principles for good practice*. AAHE Bulletin. March. 39: 3-7. ED 282 491. 6pp MF-01; PC-01.
- Cornel University Center for Teaching Excellence. (2015). *Active Learning Initiative*. Retrieved August 2, 2021 from <https://teaching.cornell.edu/programs/faculty-instructors/active-learning-initiative>.
- Dewey J. (1998). *Experience and Education, 60th Anniversary Edition*. West Lafayette, Indiana: Kappa Delta pl.
- Dick, W., & Carey, L. (1985). *The system design of instruction*. IL: Foresman.
- Driscoll, Marcy P. (2000). *Psychology of Learning for instruction* 2nd ed. Needham Heights. MA: Allyn & Bacon.

- Ebert-May, D.; Brewer, C.; & Allred, S. (1997). *Innovation in large lectures-Teaching for active learning*. *Bioscience*, 47, 601-607.
- Edgar, D. (1969). *Audiovisual Methods in Teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Eisner, E.W. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(1), 135-150.
- Eison, Jim. (2010). *Using Active Learning Instructional Strategies to Create Excitement and Enhance Learning*. Department of Adult, Career & Higher Education. University of South Florida.
- Elizabeth Lugosi & Guillermo Uribe. (2020). Active learning strategies with positive effects on students' achievements in undergraduate mathematics education. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*.
- Felder, R.M.; & Brent, R. (2009). *Active learning: An introduction*. ASQ Higher Education Brief.
- Fink, L.D. (1999). *Active Learning*. Reprinted with permission of University of Oklahoma. Instructional Development Program.
- Goh, P.S.C., & Wong, K.T. (2014). Beginning teachers' conceptions of competency: Implications to educational policy and teacher education in Malaysia. *Education Research Policy Practice*, 11(2), 65-79.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill Book Co, Inc.
- _____. (2005). *Dictionary of Education* (5th Edition). New York: McGraw Hill Book Co, Inc.
- Hafsah, J. (2017). Teacher of 21st century: Characteristics and development. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(9), 50-54.
- Helen, H. (2008). Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145.
- Husen, T. & Postlethwaite, T.N. (1994). *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teacher*. New York: Association Press.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Joyce, B & Weil, M. (1985). *Models of teaching*. (2th Edition). New Delhi :Prentice–Hall.

- _____. (1996). *Models of Teaching* (5th Edition). New York: Allyn & Bacon.
- _____. (2000). *Model of Teaching* (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Keeve, P.J. (1988). *Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Keltenborn. (2014). *The ABC Model of Attitudes*. Retrieved April 25, 2021 from <http://timboprof.com/tag/abc-model>.
- Kemp, J.E., Morrison, G.R., & Ross, S.M. (1994). *Designing effective instruction*. New York: Macmillan College.
- Kibler, R. J. (1970). Behavioral objective and instructional process. In Milton Muse (Ed.), Selected reading for the introduction to the teaching profession. *Journal of Human Science*. 44-53.
- Kolb, D.A. (1984). *Learning style inventory*. Boston: McBer.
- Krejcie R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining Sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lampe, M. (2020). *Exploring the Experiences and Needs of Faculty When Implementing Active Learning at a Public Southeastern Regional University: A Mixed-Methods Approach*. Retrieved June 21, 2021 from <https://scholarcommons.sc.edu/etd/5875>.
- Lawson, L.B., Lind, C.M., Gibson, J.W. et al. (2020). Do Voluntary Lab-Based Active Learning Sessions Impact Medical Student Knowledge Retention?. *Med.Sci.Educ.* 30, 823–831.
- Manasia, L.; Ianos, M.G.; Chicioeanu, T.D. (2020). Pre-Service Teacher Preparedness for Fostering Education for Sustainable Development: An Empirical Analysis of Central Dimensions of Teaching Readiness. *Sustainability*, 12(166), 1-24.
- Manus & Mour. (2007). *Sales Competencies for the Twenty-First Century*. Retrieved June 21, 2021 from <http://www.linkedin.com>.
- Marquardt. (2011). *Optimizing the Power of Action Learning: Real-Time Strategies for Developing Leaders, Building Teams and Transforming Organizations*. New York: McGraw-Hill.

- Mayers, C.; & John, Thomas B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies for the Collage Classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McKinney, Kathleen. (2010). *Active Learning*. Illinois State University. Center for Teaching. Learning & Technology. Retrieved June 22, 2021 from <http://www.cat.ilstu.edu/additional/active.php>.
- Meyers, C.; & Jones, T.B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies for the Collage Classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Michael, J.; & Modell H.I. (2003). *Active Learning in Secondary and College Science Classrooms: A Working Model for Helping the Learner To Learn* (1st Edition). New York: Routledge.
- Nair, P. (2017). *A study on identifying teaching competencies and factors affecting teaching competencies with special reference to MBA Institutes in Gujarat (Doctoral dissertation)*. India: Gujarat Technology University.
- Omara, M. et al. (2018). Administering self-concept interventions in schools: No training necessary? A meta-analysis. *International Education Journal*, 7(4), 524-533.
- Procter, P. (1978). *Longman Dictionary of Contemporary English*. London: Longman.
- Raj, M. (1996). *Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education Volume 3 (M-Z)*. New Delhi: Anmol.
- Sarason, Y.; & Banbury, C. (2004). Active learning facilitated by using a game-show format or who doesn't want to be a millionaire?. *Journal of Management Education*, 28, 509-519.
- Shenker, J.I.; Goss S.A.; & Bemstein B.S. (1996). *Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Active Learning in the Classroom*. Retrieved April 15, 2021 from <http://s.psych/uiuc.edu/jskenker/active.html>.
- Shiny P.K. (2009). *Competency Mapping*. Retrieved April 25, 2021 from <https://www.articlesbase.com/human-resource-article/competency-mapping-999751.htm>.

- Spencer L.M., & Spencer. (1993). *"S.M. Competence at Work": Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2021). Format, Standard form. Retrieved September 20, 2020 from <http://www.science.uva.nl/-seop/entries/Format/Standardform>.
- Steiner E. 1988. *Methodology of theory construction*. Sydney: Educology Research Associates.
- Stoner, James A.F. & Wankel, C. (1968). *Management* (3rd Edition). New Delhi: Prentice-Hall.
- Sutherland, T.E. (1996). *Emerging issue in the discussion of active learning, in Using Active Learning in College Classes: A range of options for faculty*, eds. T E. Sutherland and CC Bonwell, Jossey-Bass, San Francisco CA.
- Taba, H. (1967). *Teacher's handbook for elementary Social studies*. Palo Alto, Calif: Addison-Wesley.
- ThinkExist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Tosi, H.L. & Carroll, S.J. (1982). *Management* (2nd edition). New York: Wiley.
- Willer. (1967). *Interorganizational Learning and Network Organization: Toward a Behavioral Theory of the Interfere*. Retrieved April 15, 2021 from <https://rotman.utoronto.ca/bicpapers/pdf/200-04.pdf>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิตาราม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ว่าที่ร้อยตรี สรยุทธ สืบแสงอินทร์
อดีตผู้อำนวยการ วิทยาลัยฐานะเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร”
5. ดร.จินฉนวนวัฒน์ โคมบัว
อดีตผู้อำนวยการ วิทยาลัยฐานะเชี่ยวชาญโรงเรียนอุทัยวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี

ภาคผนวก ข

รายชื่อทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

**รายชื่อทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชুমศักดิ์ อินทร์รักษ์
หัวหน้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สจิวรรณ ทรรพวุฒ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์
คณบดี วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
4. นายสมยศ สุวรรณธีระกิจ
อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสุนารีวิทยา 2 จังหวัดนครราชสีมา
5. นายวิรุทธ ชานัย
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

การศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความต้องการ
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามมัธยมศึกษาแบบสอบถามมี 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญความต้องการการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ตอนที่ 5 ปัญหาการสอนของครู และข้อเสนอแนะปัญหาการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงอย่างครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมจึงไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณาจัดส่งแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วกลับมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จรุญ จารุสาร

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี 50 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ท่านเคยผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือไม่
 เคย ระบุหลักสูตร/หน่วยงานที่จัด.....
 ไม่เคย

| ที่ | สภาพสมรรถนะในโรงเรียน | ระดับสมรรถนะ | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | สมรรถนะที่คาดหวัง | | | | | สมรรถนะที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| สมรรถนะที่ 2 การมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ หมายถึง มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | | | | | | | | | | | |
| 6 | ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| สมรรถนะที่ 3 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง สามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | |
| 9 | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| สมรรถนะที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | | | | | | | | | | | |
| 11 | ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | สภาพสมรรถนะในโรงเรียน | ระดับสมรรถนะ | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | สมรรถนะที่คาดหวัง | | | | | สมรรถนะที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| สมรรถนะที่ 5 การเป็นมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | | | | | | | | | | | |
| 14 | ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | ท่านมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| สมรรถนะที่ 6 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่นพานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | | | | | | | |
| 19 | ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | สภาพสมรรถนะในโรงเรียน | ระดับสมรรถนะ | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | สมรรถนะที่คาดหวัง | | | | | สมรรถนะที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | ท่านให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นอกห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <p>สมรรถนะที่ 7 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น</p> | | | | | | | | | | | |
| 22 | ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <p>สมรรถนะที่ 8 การเป็นนักประเมินที่ดี หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร มากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงาน of นักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน</p> | | | | | | | | | | | |
| 25 | ท่านมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบ โดยใช้ข้อสอบ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะปัจจุบันและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่คาดหวังในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การสอนงาน (Coaching) แก่ครูในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | | | | | | | |
| 27 | มีผู้ให้การสอนงาน ชี้แนะ เพื่อให้ครูมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | มีผู้สอนงาน ชี้แนะให้ครูมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | มีผู้สอนงาน ชี้แนะให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|--|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30 | มีผู้สอนงาน ซึ่งเน้นให้ครูมีความรู้ในจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31 | มีผู้สอนงาน ซึ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32 | มีผู้สอนงาน ซึ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33 | มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะนำให้ครุมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34 | มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะนำให้ครุมีความรู้การประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) แก่ครูในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | | | | | | | |
| 35 | มีการจัดครูพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือให้ครูพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้ องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|--|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37 | ใช้ระบบที่เลี้ยงให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวตน และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ในจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรม และจรรยาบรรณของความเป็นครู | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|--|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมิน ไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ระบบการให้คำปรึกษา (Counselling) คือการให้ความช่วยเหลือครู ทั้งในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การวางแผน การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา (ทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่ม) | | | | | | | | | | | |
| 43 | มีระบบการให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45 | มีระบบการให้คำปรึกษาให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวตน และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ในจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|--|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 49 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 50 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการ ประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และ ประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ พัฒนาและปรับปรุงการทำงาน โดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ | | | | | | | | | | | |
| 51 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ไปในการพัฒนาและ นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อ สารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้ องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ในเรื่องการจัด การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่าง เหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ความเข้าใจเชิง วัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวตน และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทาง วัฒนธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|---|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 55 | มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรม และจรรยาบรรณของความเป็นครู | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 56 | มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 57 | มีการจัดอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58 | มีการจัดอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การนิเทศ (Supervision) คือ กระบวนการประเมินและพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก แนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | |
| 59 | มีนิเทศเพื่อประเมินและพัฒนาความรู้ความเข้าใจของครูในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|---|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 60 | มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 61 | มีการนิเทศความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวตน และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 62 | มีการนิเทศการนำความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 63 | มีการนิเทศความสามารถของครูในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ที่ | รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | ระดับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
|-----|---|-----------------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | | | | รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 64 | มีการนิเทศความสามารถของครูในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 65 | มีการนิเทศครูในการการเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 66 | มีการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ของครู ด้านการประเมินผลนักเรียน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญความต้องการการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม**

คำชี้แจง โปรดเรียงลำดับความต้องการ ตั้งแต่ความต้องการมากที่สุด ถึงความต้องการน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การจัดลำดับ ดังนี้

- 1 หมายถึงต้องการมากที่สุด
- 2 หมายถึงต้องการมาก
- 3 หมายถึงต้องการปานกลาง
- 4 หมายถึงต้องการน้อย

สมรรถนะที่ 1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทัศนคติ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 2 การมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง หมายถึง มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทัศนคติ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 3 การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง สามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทักษะ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทักษะ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 5 การเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทักษะ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 6 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่นพานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทักษะ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 7 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิดลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทักษะ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

สมรรถนะที่ 8 การเป็นนักประเมินที่ดี หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร มากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงาน of นักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะ (Skills)
- ทักษะ (Attitude)
- คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Attribute)

**แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์
วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม**

ประเด็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ

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

2. สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามปัจจุบัน

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

3. องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
ควรมีอะไรบ้าง

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

4. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
ควรมีอะไรบ้าง

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

5. รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

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

6. ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียน
วัดเขมาภิรตาราม

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

7. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับพฤติกรรมของครู
นั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

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

8. สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่
อย่างต่อเนื่อง สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้
อย่างไร

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

9. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็น
อย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

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

10. สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็น
อย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้อย่างไร

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

11. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร

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

12. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร

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

13. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร

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

14. สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร

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

15. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรมีการเพิ่มเติมประเด็นใด และอย่างไร

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

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

คำชี้แจงในการตอบแบบประเมิน

1. ศึกษาเนื้อหา ตอนที่ 1 การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

2. พิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตอนที่ 2 และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ในช่องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายของค่าระดับคะแนนดังนี้

ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเหมาะสม”

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสมของเนื้อหาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าระดับคะแนนในช่อง “ความเป็นไปได้”

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

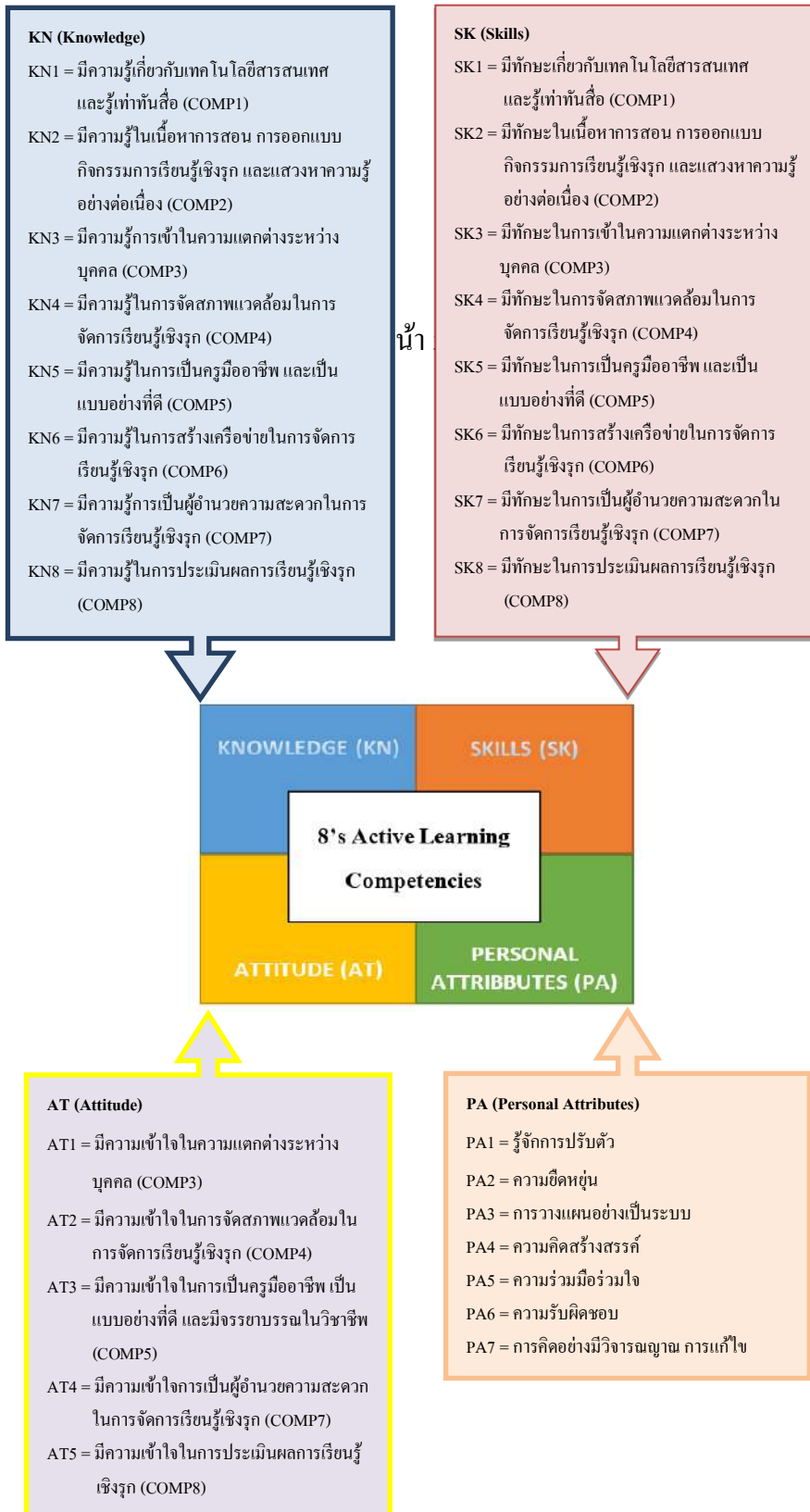
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

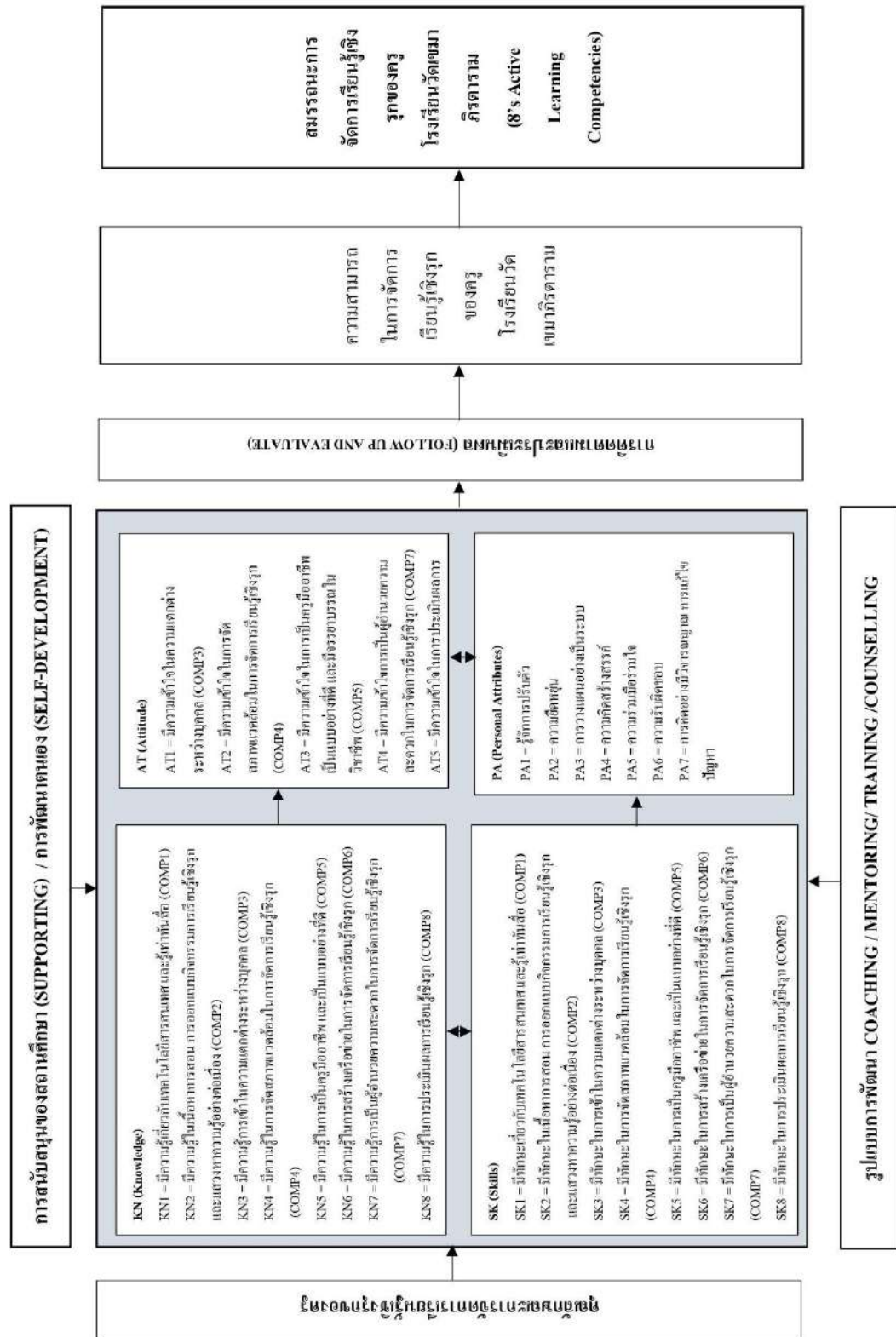
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด.

ตัวอย่างการประเมินรูปแบบ

| เนื้อหา | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | |
|---------------------|-------------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ชื่อรูปแบบ | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| (ข้อเสนอแนะ)..... | | | | | | | | | | |

3. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม





แผนภาพแสดงขั้นตอนและความเชื่อมโยงของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน โดยกำหนดเป็น
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 (1) | ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 2 (1) | ท่านแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | | | | | |
| 3 (1) | ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 4 (1) | ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มที่ ในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 5 (1) | ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | |
| 6 (2) | ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | | | | | |
| 7 (2) | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมใน การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 8 (2) | มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 (3) | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | | | | | |
| 10 (3) | ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 11 (4) | ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | | | | | |
| 12 (4) | ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | | | | | |
| 13 (4) | ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสม และเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | | | | | |
| 14 (5) | ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | | | | | |
| 15 (5) | ท่านมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม | | | | | |
| 16 (5) | ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน | | | | | |
| 17 (5) | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 18 (5) | ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | | | | | |
| 19 (6) | ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 20 (6) | สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 21 (6) | ท่านให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นอกห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ที่ | สมรรถนะ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 (7) | ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 23 (7) | ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 24 (7) | ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม | | | | | |
| 25 (8) | ท่านมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการทดสอบโดยใช้ข้อสอบ | | | | | |
| 26 (8) | ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียน | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ทักษะการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินผล และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 1.1 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ | 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| | 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | |
| | 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา นักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ | | | | | |
| 1.2 การเข้าถึง การค้นหา และการวิเคราะห์ | 1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ที่ตรงตามบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักเรียน | | | | | |
| | 1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 1.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลการเรียนรู้ | 1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 1.4 การสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของตนเอง | | | | | |
| | 1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |

2. สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง หมายถึง มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ | 2.1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง | | | | | |
| 2.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร | 2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | | | | | |
| 2.3 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ | 2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียน และสังคม | | | | | |
| | 2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง | | | | | |
| 2.4 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตนักเรียน | 2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 2.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | 2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ | | | | | |
| | 2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| | 2.5.3 ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง | | | | | |
| | 2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | | | | | |
| | 2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ | | | | | |

3. สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง สามารถพัฒนาความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 3.1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย | 3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ | | | | | |
| | 3.1.2 ยอมรับและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการปฏิบัติงาน | | | | | |

4. สมรรถนะการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 4.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของนักเรียน | 4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | |
| | 4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน | | | | | |
| | 4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.2 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา | 4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน | | | | | |
| | 4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน | | | | | |
| | 4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา | | | | | |

5. สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณความเป็นครู

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง | 5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหารสถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATION MODEL) | | | | | |
| 5.2 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู | 5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม | | | | | |
| | 5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น | | | | | |
| 5.3 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง | 5.3.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| | 5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ | | | | | |
| 5.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ | 5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ | | | | | |
| | 5.4.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ | | | | | |
| | 5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ | | | | | |
| 5.5 มีวินัย และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ | 5.5.1 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร | | | | | |
| | 5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า | | | | | |

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 5.6 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี | 5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ | | | | | |
| | 5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น | | | | | |
| | 5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองคน ครองคนครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| | 5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ | | | | | |

6. สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน เช่น พานักเรียนไปพบผู้รู้/นักวิทยาศาสตร์/ผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ | 6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน | | | | | |
| | 6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมของสถานศึกษา | | | | | |
| | 6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน | | | | | |
| | 6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ | 6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | | | | | |

7. สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิดลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ | | | | | |
| | 7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | |
| | 7.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม | | | | | |
| | 7.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผลการเรียนรู้ร่วมกัน | | | | | |
| | 7.1.5 การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามหลักสูตรรายวิชา | | | | | |

8. สมรรถนะการเป็นนักประเมินที่ดี หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลนักเรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียนดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 8.1 การเปลี่ยนแปลงแนวทางการประเมินผลนักเรียนรูปแบบใหม่ | 8.1.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้รอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร | | | | | |
| | 8.1.2 มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม | | | | | |

| ตัวบ่งชี้ | รายการพฤติกรรม | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| | 8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับตัวแทนครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

| ที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านเนื้อหาของรูปแบบ | | | | | | |
| 1 | การจัดรายละเอียดเนื้อหาตรงตามความต้องการของท่าน | | | | | |
| 2 | เนื้อหาที่มีประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่าน | | | | | |
| 3 | เนื้อหาส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 4 | เนื้อหาที่มีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 5 | เนื้อหาสามารถเป็นพื้นฐานในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | | |
| 6 | การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |

| ที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | รูปแบบการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 8 | กิจกรรมที่จัดสามารถส่งเสริมให้ท่านเกิดกระบวนการคิดในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 9 | วิทยากรมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 10 | สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงพอ | | | | | |
| ด้านการบริหารจัดการ | | | | | | |
| 11 | ระบบการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 12 | การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| ด้านการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ | | | | | | |
| 13 | ระบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม | | | | | |
| 14 | การวัดผลก่อน – หลังการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อได้รับทราบผลการพัฒนา | | | | | |
| ด้านผลที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบ | | | | | | |
| 15 | ความรู้ และความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 16 | การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 17 | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 18 | นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ผ่านการกระบวนการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |

| ที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | | | | | |
| 20 | การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ | | | | | |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิตาราม
สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของนักเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงความกับเป็นจริงของข้าพเจ้ามากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. นักเรียนกำลังเรียนอยู่ระดับชั้น

1. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
 2. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
 3. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
 1. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
 2. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
 3. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

คำชี้แจง ขอให้ให้นักเรียนอ่านคำถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงกับความเป็นจริงและความ
คิดเห็นของนักเรียนมากที่สุด

| ข้อที่ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 2 | ครูนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 3 | ครูมีการเตรียมการสอนโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 4 | ครูจัดสภาพห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 5 | ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน | | | | | |
| 6 | ครูให้ความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน | | | | | |
| 7 | ครูสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน | | | | | |
| 8 | ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก | | | | | |
| 9 | ครูยอมรับในความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน | | | | | |
| 10 | ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสนุก | | | | | |

| ข้อที่ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 11 | ครูใช้สื่อ ใบงาน และกิจกรรมที่มีความหลากหลาย | | | | | |
| 12 | ครูเป็นที่ปรึกษาในเรื่องที่สอนได้อย่างดี | | | | | |
| 13 | ครูสอดแทรกด้าน คุณ ธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน | | | | | |
| 14 | เมื่อนักเรียนมีข้อสงสัยครูสามารถหาคำตอบและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้เสมอ | | | | | |
| 15 | ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | | | | | |
| 16 | ครูส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ | | | | | |
| 17 | ครูชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย | | | | | |
| 18 | ครูมีเทคนิคการประเมินผลที่หลากหลาย | | | | | |
| 19 | นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 20 | นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ของครู | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แบบประเมินทักษะการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียน
การวิจัยเรื่อง

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

ชื่อนักเรียน.....นามสกุล.....

ระดับชั้น.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ระดับการประเมิน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 4 | หมายถึง | ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับดีมาก |
| 3 | หมายถึง | ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับดี |
| 2 | หมายถึง | ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับพอใช้ |
| 1 | หมายถึง | ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับน้อย |

| ข้อ | รายการประเมิน | ระดับการประเมิน | | | | ความคิดเห็น เพิ่มเติม |
|-----|---|-----------------|---|---|---|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | ระบุประเด็นปัญหา หรือประเด็นในการคิด | | | | | |
| 2 | ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง | | | | | |
| 3 | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 4 | วิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ | | | | | |
| 5 | กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่นำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด | | | | | |
| 6 | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูลหลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผล | | | | | |
| 7 | ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูล | | | | | |
| 8 | พิจารณาผลได้ ผลเสีย คุณโทษที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือก | | | | | |
| 9 | คิดไตร่ตรอง คิดทบทวนตามหลักเหตุผล | | | | | |
| 10 | สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผล | | | | | |

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 3.26 – 4.00 หมายถึง ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.25 หมายถึง ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.50 หมายถึง ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75 หมายถึง ความสามารถในการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียนในระดับน้อย

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....

| รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ | | | |
|--|--|--|--|---|
| | น้อย (1) | พอใช้ (2) | ดี (3) | ดีมาก (4) |
| ระบุประเด็นปัญหาหรือประเด็นในการคิด | ระบุประเด็นปัญหาหรือประเด็นในการคิด ไม่ครอบคลุมความเป็นเหตุและผล <input type="checkbox"/> | ระบุประเด็นปัญหาหรือประเด็นในการคิดด้วยเหตุและผลชัดเจนเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | ระบุประเด็นปัญหาหรือประเด็นในการคิดด้วยเหตุและผลชัดเจน <input type="checkbox"/> | ระบุประเด็นปัญหาหรือประเด็นในการคิดด้วยเหตุและผลชัดเจน ครบถ้วน <input type="checkbox"/> |
| ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง | ยังไม่ชัดเจนในการประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง <input type="checkbox"/> | ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงถูกต้องชัดเจนเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงถูกต้องชัดเจน <input type="checkbox"/> | ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงถูกต้องชัดเจนครบถ้วน <input type="checkbox"/> |
| แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบ | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบ ไม่ครบถ้วนชัดเจน <input type="checkbox"/> | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบชัดเจนเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบชัดเจน <input type="checkbox"/> | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบครบถ้วนชัดเจน <input type="checkbox"/> |

| รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ | | | |
|---|--|---|--|---|
| | น้อย (1) | พอใช้ (2) | ดี (3) | ดีมาก (4) |
| วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ | วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ไม่ครบถ้วน <input type="checkbox"/> | วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ครบถ้วน เป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ครบถ้วน <input type="checkbox"/> | วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ครบถ้วนสมบูรณ์ <input type="checkbox"/> |
| กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด | ขาดความชัดเจนในการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่นำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด <input type="checkbox"/> | กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ถูกต้องเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ถูกต้อง <input type="checkbox"/> | กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และประเมินข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ถูกต้องชัดเจน <input type="checkbox"/> |
| พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูล หลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผล | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูล หลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผล ไม่ถูกต้องชัดเจน <input type="checkbox"/> | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูล หลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผลชัดเจน เป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูล หลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผลชัดเจน <input type="checkbox"/> | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูล หลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลักเหตุผลชัดเจน ถูกต้อง <input type="checkbox"/> |
| ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูล | ไม่ได้ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูล <input type="checkbox"/> | ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูลถูกต้อง เป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูลถูกต้อง <input type="checkbox"/> | ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจากแหล่งข้อมูลถูกต้อง ชัดเจน <input type="checkbox"/> |

| รายการประเมิน | ระดับคุณภาพ | | | |
|---|---|---|---|--|
| | น้อย (1) | พอใช้ (2) | ดี (3) | ดีมาก (4) |
| พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณ โทษที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือก | พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณ โทษที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือกไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ <input type="checkbox"/> | พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณ โทษที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือกครบถ้วนเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณ โทษที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือกครบถ้วน <input type="checkbox"/> | พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณ โทษที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือกครบถ้วนสมบูรณ์ <input type="checkbox"/> |
| คิดได้ตรง คิดทบทวนตามหลักเหตุผล | ขาดความชัดเจนในการคิดได้ตรง คิดทบทวนตามหลักเหตุผล <input type="checkbox"/> | คิดได้ตรง คิดทบทวนตามหลักเหตุผลเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | คิดได้ตรง คิดทบทวนตามหลักเหตุผลที่ชัดเจน <input type="checkbox"/> | คิดได้ตรง คิดทบทวนตามหลักเหตุผลที่ชัดเจนถูกต้อง <input type="checkbox"/> |
| สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผล | ขาดความชัดเจนในการสรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผล <input type="checkbox"/> | สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผลครบถ้วนเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> | สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผลถูกต้องครบถ้วน <input type="checkbox"/> | สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผลถูกต้องครบถ้วนชัดเจน <input type="checkbox"/> |

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**รายละเอียดการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
ผลการทดสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability)
ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach)**

1. แบบสอบถาม การศึกษาสภาพสมรรถนะปัจจุบัน สภาพสมรรถนะที่คาดหวัง และความ
ต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .913 | 66 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1. ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน | 266.5000 | 101.086 | .096 | .913 |
| 2. ท่านแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการ จัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 266.3333 | 98.713 | .593 | .911 |
| 3. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 266.3333 | 101.885 | -.036 | .914 |
| 4. ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริม ให้แก่นักเรียนเต็มทีในการค้นหาความรู้ ด้วยตนเอง | 265.9667 | 100.516 | .081 | .915 |

| | | | | |
|--|----------|---------|-------|------|
| 5. ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | 266.2000 | 102.924 | -.160 | .916 |
| 6. ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | 266.0667 | 100.340 | .103 | .915 |
| 7. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 266.4000 | 102.593 | -.128 | .915 |
| 8. มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 266.1667 | 101.178 | .033 | .915 |
| 9. ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | 266.3333 | 98.092 | .330 | .912 |
| 10. ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | 266.1333 | 100.809 | .083 | .914 |
| 11. ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 12. ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 266.4333 | 95.564 | .622 | .909 |
| 13. ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| 14. ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| 15. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 16. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 17. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| 18. ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| 19. ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| 20. สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| 21. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| 22. ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 23. ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเอง | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| 24. ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเองผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| 25. ท่านมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบโดยใช้ข้อสอบ | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 26. ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรมผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของนักเรียน | 266.4333 | 95.564 | .622 | .909 |
| 27. มีผู้ให้การสอนงาน ชี้แนะ เพื่อให้ครูมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อ สารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 28. มีผู้สอนงาน ชี้แนะให้ครูมีความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | 266.4333 | 95.564 | .622 | .909 |

| | | | | |
|--|----------|---------|-------|------|
| 29. มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| 30. มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะให้ครูมีความรู้ในจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| 31. มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดา และเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 266.0333 | 108.378 | -.477 | .924 |

| | | | | |
|---|----------|---------|-------|------|
| <p>32. มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน</p> | 266.3000 | 103.321 | -.210 | .916 |
| <p>33. มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการใน การเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น</p> | 266.2667 | 101.237 | .027 | .915 |

| | | | | |
|---|----------|---------|-------|------|
| <p>34. มีผู้สอนงาน ซึ่งแนะนำให้ครูมีความรู้การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน คู่มือทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน</p> | 265.8000 | 99.476 | .176 | .914 |
| <p>35. มีการจัดครูพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือให้ครูพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน</p> | 266.4333 | 102.047 | -.085 | .914 |
| <p>36. ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต</p> | 265.7667 | 100.668 | .071 | .915 |

| | | | | |
|--|----------|---------|-------|------|
| 37. ใช้ระบบพี่เลี้ยงให้ครูพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัว บุคคล และความสามารถในการจัดการ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 266.5000 | 101.776 | -.021 | .915 |
| 38. ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมี ความรู้ในจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้าง ความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการ เรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการ สอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้ อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 39. ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมี ความสามารถในการปรับตัวต่อ สถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของ ตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทาง ในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดา และเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของความเป็นครู | 266.4333 | 95.564 | .622 | .909 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| <p>40. ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต</p> | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| <p>41. ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น</p> | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| <p>42. ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่ใช่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็น และทัศนคติของนักเรียน</p> | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| <p>43. มีระบบการให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้ องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนา งาน</p> | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| <p>44. มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต</p> | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 45. มีระบบการให้คำปรึกษาให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| 46. มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ในจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| 47. มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| <p>48. มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน</p> | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| <p>49. มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็น ผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้ นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้าง ความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่ วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็น สำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือ ปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการ มีส่วนร่วมมากขึ้น</p> | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| <p>50. มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน</p> | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |
| <p>51. มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ไปในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน</p> | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| <p>52. มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต</p> | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| 53. มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 266.4333 | 95.564 | .622 | .909 |
| 54. มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 266.3667 | 98.930 | .772 | .910 |
| 55. มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องบหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดา และเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 266.4333 | 95.564 | .622 | .909 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| <p>56. มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน</p> | 266.3667 | 96.171 | .875 | .908 |
| <p>57. มีการจัดอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมมากขึ้น</p> | 266.3333 | 97.126 | .915 | .909 |

| | | | | |
|---|----------|---------|-------|------|
| <p>58. มีการจัดอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทาง การประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐาน การเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการ ทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกต นักเรียน คู่มือทำงานของนักเรียน และ ประเมินไปถึงความคิดเห็นและทัศนคติ ของนักเรียน</p> | 266.1667 | 102.833 | -.129 | .917 |
| <p>59. มีนิเทศเพื่อประเมินและพัฒนา ความรู้ความเข้าใจของครูในการนำ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียน การสอน การเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การ ใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่ การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน</p> | 266.2667 | 101.995 | -.050 | .915 |
| <p>60. มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอด ชีวิต</p> | 266.3333 | 101.747 | -.027 | .916 |

| | | | | |
|---|----------|---------|-------|------|
| 61. มีกรณีพิเศษความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | 265.9333 | 101.513 | .000 | .915 |
| 62. มีกรณีพิเศษการนำความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียน ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | 266.3000 | 102.424 | -.091 | .916 |
| 63. มีกรณีพิเศษความสามารถของครูในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | 266.1667 | 103.661 | -.192 | .918 |

| | | | | |
|--|----------|---------|------|------|
| <p>64. มีกรณีศึกษาความสามารถของครูในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน</p> | 266.2667 | 100.892 | .048 | .915 |
| <p>65. มีกรณีศึกษาในการเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำ หน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียน เป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการการ มีส่วนร่วมมากขึ้น</p> | 266.1333 | 99.154 | .128 | .917 |

| | | | | |
|--|----------|---------|-------|------|
| <p>66. มีการนิเทศการประเมินผลการเรียนรู้ ของครู ด้านการประเมินผลนักเรียน ได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และ มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมาก น้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็น เพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของ นักเรียน และประเมินไปถึงความคิดเห็น และทัศนคติของนักเรียน</p> | 266.1667 | 103.661 | -.192 | .918 |
|--|----------|---------|-------|------|

แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม (ก่อน-หลัง)

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .869 | 26 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1. ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน | 102.2000 | 19.959 | .142 | .871 |
| 2. ท่านแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการ จัดการเรียนรู้ให้นักเรียน | 102.0333 | 19.068 | .589 | .862 |
| 3. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์เพื่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง | 102.0333 | 20.654 | -.122 | .875 |
| 4. ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้แก่ นักเรียนเต็มทีในการค้นหาความรู้ด้วย ตนเอง | 101.6667 | 19.540 | .114 | .880 |
| 5. ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือ นวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ | 101.9000 | 21.128 | -.229 | .884 |
| 6. ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการ เรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง | 101.7667 | 19.495 | .133 | .878 |

| | | | | |
|---|----------|--------|-------|------|
| 7. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 102.1000 | 20.714 | -.122 | .880 |
| 8. มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง | 101.8667 | 19.775 | .091 | .878 |
| 9. ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียน แต่ละคน | 102.0333 | 18.792 | .304 | .870 |
| 10. ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความ แตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | 101.8333 | 20.213 | .006 | .879 |
| 11. ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 102.0667 | 19.168 | .774 | .861 |
| 12. ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจ ในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 102.1333 | 17.637 | .622 | .857 |
| 13. ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อ กระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนได้อย่าง เหมาะสมและมีคุณภาพ | 102.0667 | 18.133 | .808 | .855 |
| 14. ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | 102.0333 | 18.447 | .884 | .856 |
| 15. ท่านมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ของตนเองและสังคม | 102.0667 | 18.133 | .808 | .855 |
| 16. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่นักเรียน | 102.0667 | 19.168 | .774 | .861 |
| 17. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และ แนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วย ตนเอง | 102.0667 | 18.133 | .808 | .855 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 18. ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของ ความเป็นครู | 102.0333 | 18.447 | .884 | .856 |
| 18. ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | 102.0667 | 18.133 | .808 | .855 |
| 20. สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอก ห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้าน เนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มี ประสิทธิภาพ | 102.0333 | 18.447 | .884 | .856 |
| 21. ท่านให้ความสำคัญกับการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียนของ นักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึก ประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | 102.0667 | 18.133 | .808 | .855 |
| 22. ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน | 102.0667 | 19.168 | .774 | .861 |
| 23. ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหา สารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ ด้วยตนเอง | 102.0333 | 18.447 | .884 | .856 |
| 24. ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการ การมีส่วนร่วม | 102.0667 | 18.133 | .808 | .855 |
| 25. ท่านมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่ หลากหลายนอกเหนือจากการทดสอบโดย ใช้ข้อสอบ | 102.0667 | 19.168 | .774 | .861 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 26. ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการทดสอบ นักเรียนด้วยการสังเกตพฤติกรรม ผลงาน นักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของ นักเรียน | 102.1333 | 17.637 | .622 | .857 |
|--|----------|--------|------|------|

**แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .936 | 52 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ | 208.3000 | 80.700 | .175 | .936 |
| 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ | 208.1333 | 78.947 | .608 | .934 |
| 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ พัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ | 208.1333 | 82.120 | -.094 | .937 |
| 1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศ ที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ที่ตรงตาม บริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และ นักเรียน | 207.7667 | 79.633 | .177 | .938 |
| 1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการ เรียนรู้ | 208.0000 | 82.966 | -.186 | .939 |
| 1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน | 207.8667 | 79.568 | .193 | .938 |
| 1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของ ตนเอง | 208.2000 | 82.166 | -.082 | .938 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 207.9667 | 80.171 | .147 | .938 |
| 2.1.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง | 208.1333 | 78.189 | .357 | .936 |
| 2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | 207.9333 | 81.099 | .056 | .938 |
| 2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียน และสังคม | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง | 208.2333 | 75.909 | .656 | .933 |
| 2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 2.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 3.1.2 ยอมรับและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการปฏิบัติงาน | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |

| | | | | |
|--|----------|--------|-------|------|
| 4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้าน ระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกใน ชั้นเรียน | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา | 208.2333 | 75.909 | .656 | .933 |
| 5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่ เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมี วิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และหลักการบริหาร สถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATION MODEL) | 208.3000 | 80.700 | .175 | .936 |
| 5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียน และผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม | 208.1333 | 78.947 | .608 | .934 |
| 5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น | 208.1333 | 82.120 | -.094 | .937 |
| 5.3.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้อง ระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการ จัดการเรียนรู้ | 207.7667 | 79.633 | .177 | .938 |
| 5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจาก การพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ต่างๆ | 208.0000 | 82.966 | -.186 | .939 |
| 5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ | 207.8667 | 79.568 | .193 | .938 |

| | | | | |
|---|----------|--------|-------|------|
| 5.4.2 เสียดละ อุตสคนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ | 208.2000 | 82.166 | -.082 | .938 |
| 5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ | 207.9667 | 80.171 | .147 | .938 |
| 5.5.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร | 208.1333 | 78.189 | .357 | .936 |
| 5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ ก้าวหน้า | 207.9333 | 81.099 | .056 | .938 |
| 5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และสถานการณ์ | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น | 208.2333 | 75.909 | .656 | .933 |
| 5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่น ให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็น ที่ยอมรับ | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับ ชุมชน | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมของสถานศึกษา | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |

| | | | | |
|--|----------|--------|------|------|
| 6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิด วิเคราะห์ | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่ง เรียนรู้ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |
| 7.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น กระบวนการมีส่วนร่วม | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 7.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดง ความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผลการ เรียนรู้ร่วมกัน | 208.1333 | 77.706 | .890 | .933 |
| 7.1.5 การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการ พัฒนาทักษะตามหลักสูตรรายวิชา | 208.1667 | 77.040 | .821 | .932 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| 8.1.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างรอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |
| 8.1.2 มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม | 208.2333 | 75.909 | .656 | .933 |
| 8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 208.1667 | 79.178 | .782 | .934 |

แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับตัวแทนครู

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .759 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1. การจัดรายละเอียดเนื้อหาตรงตามความต้องการของท่าน | 78.0333 | 9.620 | .149 | .760 |
| 2. เนื้อหา มีประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่าน | 77.8667 | 9.016 | .601 | .737 |
| 3. เนื้อหา ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.8667 | 10.189 | -.159 | .774 |
| 4. เนื้อหา มีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.5000 | 9.224 | .130 | .774 |
| 5. เนื้อหา สามารถเป็นพื้นฐานในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.7333 | 10.478 | -.246 | .792 |
| 6. การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.6000 | 9.214 | .145 | .771 |
| 7. รูปแบบการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.9333 | 10.133 | -.117 | .780 |

| | | | | |
|--|---------|-------|-------|------|
| 8. กิจกรรมที่จัดสามารถส่งเสริมให้ท่าน เกิดกระบวนการคิดในการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.7000 | 9.390 | .114 | .771 |
| 9. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.8667 | 8.947 | .249 | .759 |
| 10. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัด กิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงพอ | 77.6667 | 9.954 | -.057 | .782 |
| 11. ระบบการให้คำปรึกษาและให้ คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.9000 | 9.128 | .756 | .737 |
| 12. การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก | 77.9667 | 8.240 | .538 | .730 |
| 13. ระบบการประเมินผลการพัฒนา สมรรถนะที่เหมาะสม | 77.9000 | 8.507 | .743 | .723 |
| 14. การวัดผลก่อน – หลังการเข้าร่วมการ พัฒนาสมรรถนะเพื่อได้รับทราบผลการ พัฒนา | 77.8667 | 8.671 | .843 | .725 |
| 15. ความรู้ และความเข้าใจในการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.9000 | 8.507 | .743 | .723 |
| 16. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ | 77.9000 | 9.128 | .756 | .737 |
| 17. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.9000 | 8.507 | .743 | .723 |
| 18. นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ ผ่านการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิง รุก | 77.8667 | 8.671 | .843 | .725 |

| | | | | |
|--|---------|-------|------|------|
| 19. นักเรียนได้รับการพัฒนาความรู้จาก การจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 77.9000 | 8.507 | .743 | .723 |
| 20. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถกระตุ้น ให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ | 77.8667 | 8.671 | .843 | .725 |

**แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .947 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ | 76.9667 | 20.171 | .716 | .945 |
| 2. ครูนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 77.0333 | 18.240 | .692 | .946 |
| 3. ครูมีการเตรียมการสอนโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | 76.9667 | 18.861 | .870 | .942 |
| 4. ครูจัดสภาพห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ | 76.9333 | 19.306 | .901 | .942 |
| 5. ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน | 76.9667 | 18.861 | .870 | .942 |
| 6. ครูให้ความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน | 76.9667 | 20.171 | .716 | .945 |
| 7. ครูสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน | 76.9667 | 18.861 | .870 | .942 |
| 8. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก | 76.9333 | 19.306 | .901 | .942 |

| | | | | |
|---|---------|--------|------|------|
| 9. ครูยอมรับในความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน | 76.9667 | 18.861 | .870 | .942 |
| 10. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสนุก | 76.9333 | 19.306 | .901 | .942 |
| 11. ครูใช้สื่อ ใบงาน และกิจกรรมที่มีความหลากหลาย | 76.9667 | 18.861 | .870 | .942 |
| 12. ครูเป็นที่ปรึกษาในเรื่องที่สอนได้อย่างดี | 76.9667 | 20.171 | .716 | .945 |
| 13. ครูสอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 76.9333 | 19.306 | .901 | .942 |
| 14. เมื่อนักเรียนมีข้อสงสัยครูสามารถหาคำตอบและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้เสมอ | 76.9667 | 18.861 | .870 | .942 |
| 15. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | 76.9667 | 20.171 | .716 | .945 |
| 16. ครูส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ | 77.0333 | 18.240 | .692 | .946 |
| 17. ครูชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย | 76.8333 | 20.282 | .279 | .952 |
| 18. ครูมีเทคนิคการประเมินผลที่หลากหลาย | 76.7333 | 20.685 | .120 | .957 |
| 19. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเรียน | 76.9667 | 20.171 | .716 | .945 |
| 20. นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ของครู | 77.0000 | 18.276 | .630 | .948 |

แบบประเมินทักษะการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียน
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .949 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| 1. ระบุประเด็นปัญหา หรือประเด็นในการคิด | 36.3333 | 5.609 | .691 | .949 |
| 2. ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผลที่ได้จาก ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง | 36.4000 | 4.869 | .523 | .970 |
| 3. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่คิด อย่างเป็นระบบ | 36.3333 | 4.851 | .914 | .938 |
| 4. วิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล จัด หมวดหมู่ของข้อมูล เลือกข้อมูลที่จะนำมา ประยุกต์ใช้ | 36.3000 | 5.114 | .926 | .939 |
| 5. กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูล และ ประเมินข้อมูลที่นำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด | 36.3333 | 4.851 | .914 | .938 |
| 6. พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตามข้อมูล หลักฐานและแสดงความคิดเห็นตามหลัก เหตุผล | 36.3333 | 5.609 | .691 | .949 |
| 7. ค้นหาค้นพบคำตอบตามหลักเหตุผลจาก แหล่งข้อมูล | 36.3333 | 4.851 | .914 | .938 |

| | | | | |
|---|---------|-------|------|------|
| 8. พิจารณาผลได้ ผลเสีย คุณ โทษที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่แท้จริงของคำตอบที่เลือก | 36.3000 | 5.114 | .926 | .939 |
| 9. คิดได้ตรง คัดทบทวนตามหลักเหตุผล | 36.3333 | 4.851 | .914 | .938 |
| 10. สรุปความคิดรวบยอดตามหลักเหตุผล | 36.3000 | 5.114 | .926 | .939 |

ผลการทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)

1. แบบสอบถามการประเมินโครงการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ด้านบริบท สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 | ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 | ท่านแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 | ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 | ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มทีในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5 | ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6 | ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7 | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 8 | มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 9 | ท่านเข้าใจถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 10 | ท่านสามารถจัดการปัญหาเรื่องความแตกต่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 11 | ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 12 | ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 13 | ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 14 | ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 15 | ท่านมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 16 | ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 17 | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 18 | ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 19 | ความสามารถในการสื่อสารกับ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 20 | สร้างความร่วมมือและเครือข่าย นอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 21 | ท่านให้ความสำคัญกับการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ ห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึก ประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ เรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 22 | ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้ อำนวยความสะดวกในการ จัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 23 | ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียน แสวงหาสารสนเทศ สร้าง ความรู้ ประยุกต์ความรู้ด้วย ตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 24 | ท่านทำหน้าที่วางแผนจัด กิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็น สำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 25 | ท่านมีระบบการประเมิน ผลการ เรียนรู้ที่หลากหลายนอกเหนือ จากการทดสอบโดยใช้ข้อสอบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 26 | ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนา การทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกต พฤติกรรม ผลงานนักเรียน และ การ แสดงความคิดเห็นของ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 27 | มีผู้ให้การสอนงาน ชี้นะ เพื่อให้ครูมีความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ จัดการเรียนการสอน ความ สามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการ ใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ ความ สามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อ นำไปสู่การสร้างและใช้องค์ ความรู้หรือนวัตกรรมในการ พัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 28 | มีผู้สอนงาน ชี้นะให้ครูมี ความรู้และทักษะในการจัดการ เรียนการสอนที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง การ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายอย่างเหมาะสมใน การพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 29 | มีผู้สอนงาน ชี้นะให้ครูมี ความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลายความแตกต่าง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | ในตัวบุคคล และความสามารถ ในการจัดการความแตกต่างทาง วัฒนธรรม | | | | | | |
| 30 | มีผู้สอนงาน ชี้นำให้ครูมี ความรู้ในจัดสภาพแวดล้อมให้ เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัด บรรยากาศที่สร้างความสนใจ ให้นักเรียน ทั้งสื่อการเรียน การสอน กิจกรรมการเรียนการ สอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและ เพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 31 | มีผู้สอนงาน ชี้นำให้ครูมี ความสามารถในการปรับตัวต่อ สถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาท หน้าที่ของตนเองและสังคม การ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถ กำหนดเป้าหมาย และแนวทาง ในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วย ตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็น ทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มี จริยธรรมและจรรยาบรรณของ ความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 32 | มีผู้สอนงาน ชี้นำให้ครูมี ความสามารถในการสื่อสารกับ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่าย นอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | ผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | | |
| 33 | มีผู้สอนงาน ชี้แนะให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 34 | มีผู้สอนงาน ชี้แนะให้ครูมีความรู้การประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | นักเรียน และประเมินไปถึง ความคิดเห็นและทัศนคติของ นักเรียน | | | | | | |
| 35 | มีการจัดครูที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ ให้ครูพัฒนาในการใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ จัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความ สามารถในการใช้สื่อสารสนเทศ ต่างๆ ความ สามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อ นำไปสู่การสร้างและใช้ องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใน การพัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 36 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาครู ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายอย่าง เหมาะสมในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วย ตนเองตลอดชีวิต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 37 | ใช้ระบบที่เลี้ยงให้ครูพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ เชิงวัฒนธรรม ความหลากหลาย ความแตกต่างในตัวบุคคล และ ความสามารถในการจัดการ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 38 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ ครูมีความรู้ในจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัด บรรยากาศที่สร้างความสนใจ ให้นักเรียน ทั้งสื่อการเรียน การสอน กิจกรรมการเรียนการ สอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและ เพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 39 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ ครูมีความ สามารถในการ ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและ สังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และ แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย ได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเอง ว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 40 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ ครูมีความ สามารถในการ สื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือ และเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มี ประสิทธิ ภาพและนำไปใช้กับ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | สถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | | |
| 41 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 42 | ใช้ระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผล ผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | นักเรียน และประเมินไปถึง ความคิดเห็นและทัศนคติ ของนักเรียน | | | | | | |
| 43 | มีระบบการให้คำปรึกษา เพื่อให้ ครูพัฒนาในการใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการจัดการเรียน การสอน ความสามารถในการ เข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการใช้สื่อ สารสนเทศต่างๆ ความ สามารถ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิง บวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและ ใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใน การพัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 44 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการ พัฒนาครูในเรื่องการจัดการ เรียนการสอนที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง การ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายอย่างเหมาะสมใน การพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 45 | มีระบบการให้คำปรึกษาให้ครู พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความ เข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความ หลากหลายความแตกต่างในตัว บุคคล และความสามารถในการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | จัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | | | | | | |
| 46 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ในจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่เด็กเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 47 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 48 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาญด้าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | เนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | | |
| 49 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 50 | มีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาให้ครูมีความรู้การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรอย่างน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | การสังเกตนักเรียน ดูการทำงาน ของนักเรียน และประเมินไปถึง ความคิดเห็นและทัศนคติของ นักเรียน | | | | | | |
| 51 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำ ความรู้ไปในการพัฒนาและนำ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ จัดการเรียนการสอน ความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมินและ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความ สามารถในการใช้สื่อสารสนเทศ ต่างๆ ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อ นำไปสู่การสร้างและใช้ องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใน การพัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 52 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำ ความรู้ในเรื่องการจัด การเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลาง การ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายอย่างเหมาะสมใน การพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 53 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำ ความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลาย ความแตกต่าง ในตัวตน และความสามารถ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | ในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | | | | | | |
| 54 | มีการจัดอบรมเพื่อให้ครูนำความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 55 | มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 56 | มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการสื่อสาร กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ชาญด้านเนื้อหาต่างๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | | |
| 57 | มีการจัดอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้การเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้อำนวยการเรียนรู้อย่างมีความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดยทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 58 | มีการจัดอบรมพัฒนาให้ครูมีความรู้การประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรอย่างน้อยเพียงใด การประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงาน ของนักเรียน และประเมินไปถึง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | ความคิดเห็นและทัศนคติของนักเรียน | | | | | | |
| 59 | มีนิเทศเพื่อประเมินและพัฒนาความรู้ความเข้าใจของครูในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การใช้สื่อสารสนเทศต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 60 | มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 61 | มีการนิเทศความรู้ความเข้าใจเชิงวัฒนธรรม ความหลากหลาย ความแตกต่างในตัวบุคคล และความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 62 | มีการนิเทศการนำความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่สร้างความสนใจให้แก่ นักเรียน ทั้งสื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | เรียนการสอน อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | | | | | | |
| 63 | มีการนิเทศความสามารถของครูในการปรับตัวอย่างสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเองและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงตัวเองว่าเป็นทั้งคนธรรมดาและเป็นครู มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 64 | มีการนิเทศความสามารถของครูในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ชาติต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิ ภาพและนำไปใช้กับสถานการณ์ในชีวิตจริง และจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสร้างโอกาสสำหรับนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 65 | มีการนิเทศครูในการการเปลี่ยน บทบาทผู้อำนวยความสะดวกใน การเรียนรู้ เป็นผู้เตรียม ประสบการณ์เรียนรู้ กระตุ้นให้ นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้โดย ทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่ เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้ นักเรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติ จริง แสวงหาความรู้และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระ บวนการมีส่วนร่วมมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 66 | มีการนิเทศการประเมินผลการ เรียนรู้ของครู ด้านการ ประเมินผลนักเรียน ได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และ มาตรฐานการเรียนรู้ของ หลักสูตรมากน้อยเพียงใด การ ประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ใน การทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี สังเกตนักเรียน ดูการทำงานของ นักเรียน และประเมินไปถึง ความคิดเห็นและทัศนคติของ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

2. แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 | สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตารามปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 | องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรจะมีอะไรบ้าง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 | รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควรจะมีอะไรบ้าง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5 | รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6 | ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7 | สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร | +1 | 0 | +1 | 0 | +1 | 0.60 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 8 | สมรรถนะการมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 9 | สมรรถนะการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 10 | สมรรถนะการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 11 | สมรรถนะการเป็นมืออาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 12 | สมรรถนะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็นอย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ได้อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 13 | สมรรถนะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก สำหรับพฤติกรรมของครูนั้นควรเป็น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | อย่างไร และควรพัฒนาให้ครูมี สมรรถนะนี้อย่างไร | | | | | | |
| 14 | สมรรถนะการเป็นนักประเมิน ที่ดี สำหรับพฤติกรรมของครู นั้นควรเป็นอย่างไร และควร พัฒนาให้ครูมีสมรรถนะนี้ อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 15 | ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ควร มีการเพิ่มเติมประเด็นใด และ อย่างไร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

| ข้อที่ | ข้อความถาม | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของชื่อรูปแบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสมกับแต่ละสมรรถนะ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลไกในการสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.80 |
| 5 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของขั้นตอนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

4. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
(ก่อน-หลัง)

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 (1) | ท่านมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 (1) | ท่านแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 (1) | ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ ประเมินและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 (1) | ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนเต็มที่ในการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง | | | | | | |
| 5 (1) | ท่านสร้างและใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรมในการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6 (2) | ท่านมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7 (2) | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสมในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 8 (2) | มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 9 (3) | มีการดำเนินโครงการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม ตลอดทั้งปีการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 10 (3) | มีการติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรม และทำรายงานเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 11 (4) | ท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 12 (4) | ท่านจัดบรรยากาศที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 13 (4) | ท่านมักหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 14 (5) | ท่านสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 15 (5) | ท่านมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 16 (5) | ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|-----------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 17 (5) | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 18 (5) | ท่านมีจริยธรรมและจรรยาบรรณของความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 19 (6) | ความสามารถในการสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 20 (6) | สร้างความร่วมมือและเครือข่ายนอกห้องเรียน เครือข่ายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 21 (6) | ท่านให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในห้องเรียนของนักเรียน เช่น การศึกษาดูงาน งานฝึกประสบการณ์ยังหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 22 (7) | ท่านเข้าใจบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 23 (7) | ท่านเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 24 (7) | ท่านทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนเป็นผู้คิด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|-----------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| | ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหา ความรู้และค้นพบคำตอบด้วย ตนเอง ผ่านกระบวนการการมี ส่วนร่วม | | | | | | |
| 25 (8) | ท่านมีระบบการประเมินผล การเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการทดสอบโดย ใช้ข้อสอบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 26 (8) | ท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาการ ทดสอบนักเรียนด้วยการสังเกต พฤติกรรม ผลงานนักเรียน และการแสดงความคิดเห็นของ นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

5. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

| ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1.1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.1.2 การกำหนดแผนการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.1.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.2.1 การสำรวจข้อมูลทางด้านสารสนเทศที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามบริบทของกลุ่มสาระการเรียนรู้และนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.2.2 การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.4.1 การจัดทำ KM ในการพัฒนางานของตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 1.4.2 การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 2.2.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียนและสังคม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.3.2 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับนักเรียนตามที่คาดหวัง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.4.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมถึง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| ผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ | | | | | | |
| 3.1.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3.1.2 ขอมริบและบริหารจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.2.1 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.2.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4.2.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.1.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่ง เชื่อมโยงกับ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และ หลักการบริหารสถานศึกษา (KHEMA ADMINISTRATION MODEL) | | | | | | |
| 5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อ นักเรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและ ส่วนรวม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.2.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.3.1 พิจารณาไตร่ตรองความ สอดคล้องระหว่าง การเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการ เรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.3.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิด จากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อน ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.4.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.4.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.5.1 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.5.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ ก้าวหน้า | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 5.6.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.6.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.6.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5.6.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7.1.1 กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 7.1.2 ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติ และอภิปรายผล การเรียนรู้ร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7.1.5 การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะตามหลักสูตรรายวิชา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 8.1.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนรู้อย่างรอบด้าน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 8.1.2 มีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนรายบุคคลและกลุ่ม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 8.1.3 การกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเองและเพื่อนนักเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

6. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม สำหรับตัวแทนครู

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 | การจัดรายละเอียดเนื้อหาตรงตามความต้องการของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 | เนื้อหาที่มีประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 | เนื้อหาส่งเสริม กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 | เนื้อหาที่มีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5 | เนื้อหาสามารถเป็นพื้นฐานในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6 | การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7 | รูปแบบการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 8 | กิจกรรมที่จัดสามารถส่งเสริมให้ท่านเกิดกระบวนการคิดในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | 0 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.60 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 9 | วิทยากรมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 10 | สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 11 | ระบบการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 12 | การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 13 | ระบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 14 | การวัดผลก่อน – หลังการเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อได้รับทราบผลการพัฒนา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 15 | ความรู้ และความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 16 | การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 17 | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 18 | นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการเรียนรู้ผ่านการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 19 | นักเรียนได้รับการพัฒนา ความรู้จากการจัดการเรียนรู้เชิง รุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 20 | การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิด กระบวนการคิดวิเคราะห์ และ มีความคิดสร้างสรรค์ในการ เรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

7. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมา
กิตติาราม สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 | ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 | ครูนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 | ครูมีการเตรียมการสอนโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 | ครูจัดสภาพห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5 | ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6 | ครูให้ความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7 | ครูสอดแทรกเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 8 | ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 9 | ครูยอมรับในความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 10 | ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและสนุก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 11 | ครูใช้สื่อ ใบบงาน และกิจกรรมที่มีความหลากหลาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปลผล |
|--------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 12 | ครูเป็นที่ปรึกษาในเรื่องที่สอนได้อย่างดี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 13 | ครูสอดแทรกด้านคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 14 | เมื่อนักเรียนมีข้อสงสัยครูสามารถหาคำตอบและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 15 | ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 16 | ครูส่งเสริมให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 17 | ครูชี้แจงวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 18 | ครูมีเทคนิคการประเมินผลที่หลากหลาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 19 | นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 20 | นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ของครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

8. แบบประเมินทักษะการคิด/ชิ้นงาน/ภาระงานของนักเรียน การวิจัยเรื่อง รูปแบบการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

| ข้อที่ | ข้อความ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | แปล ผล |
|--------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | ท่านที่ 4 | ท่านที่ 5 | |
| 1 | ระบุประเด็นปัญหา หรือ ประเด็นในการคิด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 2 | ประมวลข้อมูลด้วยเหตุและผล ที่ได้จากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 3 | แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประเด็นที่คิดอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 4 | วิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เลือก ข้อมูลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 5 | กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ข้อมูล และประเมินข้อมูลที่ นำมาประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์ที่ กำหนด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 6 | พิจารณาข้อมูล/ข้อโต้แย้งตาม ข้อมูลหลักฐานและแสดงความ คิดเห็นตามหลักเหตุผล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 7 | ค้นหา/ค้นพบคำตอบตามหลัก เหตุผลจากแหล่งข้อมูล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 8 | พิจารณาผลได้ผลเสีย คุณโทษ ที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งคุณค่าที่ แท้จริงของคำตอบที่เลือก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 9 | คิดไตร่ตรอง คิดทบทวนตาม หลักเหตุผล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |
| 10 | สรุปความคิดรวบยอดตามหลัก เหตุผล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 |

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นางจรุญ จารุสาร |
| วัน เดือน ปีเกิด | 8 มีนาคม พุทธศักราช 2515 |
| สถานที่เกิด | อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 94/514 อาคารลุมพินี วิลล์ นครินทร์-ริเวอร์วิว ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2538 | อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนโคกโพธิ์ไชยศึกษา ตำบลบ้านโคก กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น |
| พ.ศ. 2543 | อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี |
| พ.ศ. 2552 – 2554 | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองขวางบน อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี |
| พ.ศ. 2554 – 2556 | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธาวาส อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี |
| พ.ศ. 2556 – 2560 | ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวแก้วเกษร อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี |
| พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขมาภิตาราม อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2538 | ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี |
| พ.ศ. 2547 | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| พ.ศ. 2554 | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ทุนการศึกษา | ทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2553 |