

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

ศรียาพรรณ ไส้โสภา

โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

2565

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

ศรียาพรรณ ไส้โสภา

โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

2565

A Model of Active Learning Competency Development for Teacher
with Professional Learning Community:
Takhro Pittaya School, Phaisali District, Nakhon Sawan Province

Sripawan Saisopa

Takhro Pittaya School, Phaisali District, Nakhon Sawan Province
The Secondary Education Service Area Office Nakhon Sawan

2022

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
ผู้วิจัย	นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา
ปีที่พิมพ์	2565
คำสำคัญ	สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และ ด้านความเป็นประโยชน์ ของผู้ทรงคุณวุฒิ, แบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู, และแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา จำนวน 25 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ทุกด้าน และสภาพที่คาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีองค์ประกอบรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ส่วนการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับร่าง และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูทั้ง 3 วงรอบ จะมีค่า 3.45/4.03 และ 4.45 ตามลำดับ และเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Title A Model of Active Learning Competency Development for Teacher with Professional Learning Community: Takhro Pittaya School, Phaisali District, Nakhon Sawan Province

Author Miss Sripawan Saisopa

Year of Publication 2022

Keywords Competency of Teacher, Active Learning, Professional Learning Community

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to survey the teachers' need for the competency development in active learning management 2) to create and examine the quality of the model of active learning competency development for teacher with professional learning community 3) to study the effect of using the model of active learning competency development for teacher with professional learning community and 4) to measure the teachers' satisfaction towards the model of active learning competency development for teacher with professional learning community. The research steps were as follows; step 1: surveying the teachers' need for the competency development in active learning management; step 2: creating and examining the quality of the model of active learning competency development for teacher with professional learning community; step 3: studying the effect of using the model of active learning competency development for teacher with professional learning community; and step 4: measuring the teachers' satisfaction to the model of active learning competency development for teacher with professional learning community. The instruments of this research were a questionnaire on current condition and expected condition of teacher in active learning management, the assessment of the model of active learning competency development for teacher with professional learning community about accuracy, propriety, feasibility, and utility by experts, a teacher active learning management test, a teacher active learning management assessment, an attitude of teacher in active learning management assessment, and

a satisfaction assessment of the model of active learning competency development for teacher with professional learning community. The assessment form is a rating scale. The data were analyzed by mean and standard deviation. The population was 25 teachers at Takhro Pittaya School.

The findings of this research as following:

1. The results of the survey of the teachers' need for the competency development in active learning management found that an active learning activity of Takhro Pittaya School, Phaisali District, Nakhon Sawan Province on current condition was overall at the moderate level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the moderate level while the expected condition was at the highest level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at high level.

2. The results of creating and examining the quality of the model of active learning competency development for teacher with professional learning community consisted of five elements; principle, objective, content, development process and measurement and evaluation. The quality assessment of the draft and the manual of the model of active learning competency development for teacher with professional learning community by experts found that the accuracy, propriety, feasibility and the utility were at high level in every aspect.

3. The results of using the model of active learning competency development for teacher with professional learning community found that the teachers had the knowledge and understanding about active learning management after training more than before training with statistically significant at .05 level. The average scores of teachers' ability of active learning management were respectively 3 cycles - the values were 3.45/4.03 and 4.45. The teachers' attitude towards an active learning was overall at a high level.

4. The results of the assessment of teachers' satisfaction towards the model of active learning competency development for teacher with professional learning community found that the teachers' satisfaction were overall at high level.

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทจร อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ ดร.จกมล เดชปั้น ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ ในการอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ ประจัญบาน คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.อภิเชษฐ์ นิมพลีสวรรค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 และ นายรัตนชัย ศรีโกมล ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนพุทธมงคลวิทยา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจความเหมาะสมของรูปแบบให้ข้อเสนอแนะ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะครู นักเรียน โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสามารถสำเร็จได้เป็นรูปธรรม รวมถึงผู้ช่วยวิจัยทุกท่าน ที่ช่วยในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณครอบครัว กัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ส่งมอบกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยจนทำให้วิจัยเล่มนี้สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ในที่สุด

ศรีถาวรณ ไสโสภา

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบ.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ.....	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก.....	46
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	58
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	85
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	109
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	135
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	136
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	137
การดำเนินการวิจัย.....	138
ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้าน	
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ชั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	142
ชั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	150
ชั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ.....	160
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	164
ตอนที่ 1 ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	164
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	171
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	179
ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	188
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	191
สรุปผลการวิจัย.....	191
อภิปรายผลการวิจัย.....	192
ข้อเสนอแนะ.....	200
บรรณานุกรม.....	202
ภาคผนวก.....	214
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	215
ภาคผนวก ข เครื่องมือการวิจัย.....	242
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย.....	273
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	275

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการจัดการอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	302
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ active learning.....	306
ภาคผนวก ช คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564.....	320
ภาคผนวก ซ ตัวอย่างการรายงานการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ....	327
ภาคผนวก ฌ ภาพการเผยแพร่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	335
ภาคผนวก ญ เกียรติบัตรรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	337
ภาคผนวก ฎ รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์ COVID-19 (การตรวจเยี่ยมผ่านระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์).....	339
ภาคผนวก ฏ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....	353
ประวัติผู้วิจัย.....	355

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	139
3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	148
4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	164
4.2 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาพรวมรายด้าน.....	167
4.3 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการออกแบบการเรียนรู้.....	168
4.4 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้.....	168
4.5 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ.....	169
4.6 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง.....	170
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	177
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	179
4.9 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....	180
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาพรวม.....	180
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูวงรอบที่ 1.....	181
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูวงรอบที่ 2.....	182

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วงรอบที่ 3.....	184
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....	186
4.15 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	188
6.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	276
6.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก....	279
6.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	281
6.4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก.....	284
6.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และ ความเป็นประโยชน์ (Utility).....	286
6.6 ค่าความสอดคล้องของแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	288
6.7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	289
6.8 ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	290
6.9 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	292
6.10 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	294
6.11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	295
6.12 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	297

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6.13	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....298
6.14	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ...300

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	135
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	137
3.2 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	159
4.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	172

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก นักคิดในแวดวงต่าง ๆ ของโลกและไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคมเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของคนในสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัว และเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลก นั่นคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายด้านผู้เรียนอยู่ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนักเรียนต้องมีทักษะที่สำคัญ 3Rs 8Cs ซึ่ง 3Rs ได้แก่ 1) การอ่าน (Reading) 2) การเขียน (Writing) 3) การคำนวณ (Arithmetic) 8Cs ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการสร้างนวัตกรรม (Creativity and innovation) 3) ทักษะความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-cultural understanding) 4) ทักษะการทำงานแบบรวมพลัง การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) 5) ทักษะการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ และสารสนเทศ (Communications information and media literacy) 6) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และการรับรู้ ICT (Computing and ICT literacy) 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills) และ 8) ทักษะความรักและเมตตา (Compassion) (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และ เพียว ยินดีสุข, 2562, น. 6, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 21-22) สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสื่อสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 6-7) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรและครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะและมีความรู้ความเข้าใจเพื่อพร้อมรับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงต่อไป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรและครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียน และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะได้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักของคุณภาพการศึกษาคือครู (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564, น. 459, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, น. ๓) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กำหนดการพัฒนาศักยภาพครู โดยการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนา

ครูให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ ศักยภาพสูงสุดแต่ละบุคคลได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 28)

พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้บัญญัติมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพไปใช้เป็น หลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภา ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2546, น. 19) และเพื่อให้ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการ การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด สมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการ จัดการเรียนรู้อยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร

ทิศทางในการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เป็นการสอนที่ สร้างสรรค์ และสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง กระบวนการจัดการ ศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเชิงรุก หรือ Active Learning นั่นคือ การเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิม ๆ เป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และแก้ไขปัญหาได้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเป็นผลทำให้นักเรียนค้นพบความรู้ ใหม่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, สีนธวา คามดิษฐ์, เฉลิมชัย มนูญเสวต, วาสนา วิสฤตาภา, และ นักรบ หมี่แสน, 2559, น. 95) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ จีรภา อรรถพร, และประกอบ กรณีกิจ (2557, น. 122-136) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในมโนทัศน์ที่สอนได้ถูกต้องและลึกซึ้ง เกิดความ คงทนถาวร ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้เป็นอย่างดี เกิดความสนุกสนานจากกิจกรรมที่จัดขึ้นใน การเรียนการสอน สามารถบูรณาการความรู้ที่ได้จากการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ เป็นผล สืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนตะคร้อ พิทยา เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีภารกิจในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอน ต้นและ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้กำหนดเป้าหมายจัด การศึกษาของโรงเรียน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของชาติ แต่สภาพปัจจุบันครูยังไม่ได้ใช้การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ขาดการพัฒนาการจัดทำนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน

ใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากกว่าวิธีสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะกระบวนการคิดอย่างสม่ำเสมอ ขาดการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ดังปรากฏในรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จุดควรพัฒนา ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลและเน้นกิจกรรมการอ่าน คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และเขียนสื่อความอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหาร การกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู มีข้อเสนอแนะ ควรปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยครูใช้สื่อ ให้นักเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรนิเทศ ติดตาม กำกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2557, น. 13) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนตะคร้อพิทยา พบว่า จุดควรพัฒนา ด้านมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ครอบคลุมทุกหน่วยการเรียนรู้ และให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning กับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนตะคร้อพิทยา, 2562, น. 102) และ การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนตะคร้อพิทยา พบว่า ในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่ามีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และเทคนิควิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้ครอบคลุมทุกหน่วยการเรียนรู้ และให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนรองรับผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนตะคร้อพิทยา, 2563, น. 110)

การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพและเป็นผู้มีสมรรถนะที่เด่นชัดในปัจจุบัน ได้แก่ 1) การพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้ศาสตร์วิชาชีพครู 2) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่นำไปใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ การประชุมสัมมนา และการนิเทศ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ความร่วมมือ การเปิดใจรับฟัง การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และเปลี่ยนแปลงร่วมกันน้อย และยังปรากฏผลเชิงประจักษ์ในแง่ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นการมีส่วนร่วมและการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกันโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูซึ่งเป็นการพัฒนาครูโดยบูรณาการข้อดีของหลายรูปแบบไว้ด้วยกัน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561, น. 6, 11)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นในห้องค์กร มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีภาระงานอันสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและนักเรียนที่มุ่งพัฒนาการของนักเรียนเป็นสำคัญ (วรลักษณ์ ชูกำเนิต และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, น. 95) ทั้งนี้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) ในประเทศไทยนั้น ถือว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครูที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น.7, 25, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. 91-92) นอกจากนี้แล้วใน พ.ศ. 2564 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กำหนดให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกตำแหน่ง เช่น ข้าราชการครู ครูต้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดทั้งเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพตลอดทั้งเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา (ชวลิต ชูกำแพง, 2565, น. 60)

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่ามีการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ครูผู้สอนทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งครูผู้สอนที่ได้เข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ เจตคติ ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น (สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล, 2563; อนุสสรุา เฉลิมศรี, 2563; สฤชดี วิวาสุข,

2565) แสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในเชิงบวกต่อครูและนักเรียน ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู ให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของนักเรียนนั้นช่วยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น ลดความแตกต่างระหว่างนักเรียน

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครู จึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีทักษะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน มีความรู้ความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการเรียนรู้ เพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะความสามารถในการคิด คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบของผู้เรียน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นจะสามารถเป็นนวัตกรรมหรือแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่นในการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

- 1) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4) เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของการวิจัย

- 1) ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
- 2) ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครู จะได้แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการศึกษา คือ ความต้องการจำเป็นของครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร คือ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 27 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 คน
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือมีผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 2 คน

4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษา มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนา บริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา จำนวน 2 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

หลักการ

วัตถุประสงค์

เนื้อหา

กระบวนการพัฒนา

การวัดและประเมินผล

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 25 คน (รวมกลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนที่ 2 จำนวน 5 คน) ซึ่งจำนวนประชากรลดลงจาก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 คน เนื่องจากย้ายสถานศึกษา (ซึ่งครูที่ย้ายสถานศึกษาไม่รวมอยู่ใน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ของชั้นตอนที่ 2)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเจตคติที่มีต่อการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก

ชั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ประกอบด้วย

ด้านองค์ประกอบรูปแบบ

ด้านกระบวนการดำเนินการใช้รูปแบบ

ด้านผลการใช้รูปแบบ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร คือ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 25 คน (รวมกลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนที่ 2 จำนวน 5 คน) ซึ่งจำนวนประชากรลดลงจาก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 คน เนื่องจากย้ายสถานศึกษา (ซึ่งครูที่ย้ายสถานศึกษาไม่รวมอยู่ใน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ของชั้นตอนที่ 2)

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แบบแผนที่แสดงถึงการดำเนินงานตามขั้นตอนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติ ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กิจกรรม วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการเรียนมากขึ้น ได้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยการลงมือปฏิบัติ จากกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการฟัง พูด อ่าน และเขียนโดยเน้นการกระตุ้นผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กระบวนการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ด้านความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สะท้อนถึงการเห็นคุณค่า ความสำคัญ ความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งประเมินจากแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้สึกชอบใจ เอาใจใส่ พยายาม เต็มใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประเมินจากแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประเมินกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นด้วยการประยุกต์ใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษาของ The Joint Committee on Standards for Education Evaluation ประกอบด้วยมาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยการแสดงความคิดเห็นด้วยการตอบแบบสอบถาม

ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้อง ความแม่นยำ ความเชื่อมั่น

ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมาย เน้นกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการ

ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องกับสภาพจริง เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบสามารถให้สารสนเทศที่ตอบสนองต่อการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้ใช้สารสนเทศจากการใช้รูปแบบได้

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ในปีการศึกษา 2563-2564 โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวทางที่แสดงถึงขั้นตอนการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมีการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบ

- 1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 1.3 ประเภทของรูปแบบ
- 1.4 การพัฒนารูปแบบ
- 1.5 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ
- 1.6 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

- 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
- 2.4 ประโยชน์และการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้
- 2.5 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก

- 3.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.2 ความสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.3 ลักษณะและองค์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.4 บทบาทของครูในการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.5 บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.6 ข้อดีและข้อด้อยของการเรียนรู้เชิงรุก

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 4.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4.2 หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4.3 ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 4.4 กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4.5 การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา
- 4.6 บทบาทของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

- 5.1 แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.2 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.3 ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.4 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.5 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.6 กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.7 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” ซึ่งเป็นคำที่สื่อความหมายโดยทั่วไปอยู่แล้ว ซึ่งมีนักวิชาการได้นำมาแปลและตีความหมาย ตลอดจนนำมาใช้แตกต่างกันอยู่หลายคำ เช่น แบบจำลอง ตัวแบบ หุ่นจำลอง โมเดล เป็นต้น กล่าวได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะอันหนึ่งอันเดียวกัน จนนำไปสู่การสร้างความสำเร็จของความต้องการหรือสิ่งที่ตั้งไว้

1.1 ความหมายของรูปแบบ

คัมภีร์ สุตแท้ (2553, น. 13) ได้อธิบายของคำว่า “รูปแบบ” หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

เชาว์ อินโย (2555, น. 101) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ร่างหรือเค้าโครงหรือกรอบความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ให้ปรากฏสิ่งที่ได้ถ่ายทอดออกมาจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสัญลักษณ์และหลักการของระบบ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, น. 27) ได้กล่าวถึงรูปแบบ คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะ ต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทศินา แคมมณี (2557, น. 220) ได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” (Model) เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ได้ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, น. 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หมายถึงแบบจำลองความคิดหรือโครงสร้างความคิดประกอบด้วย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผล ได้มาจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่ออธิบายขั้นตอนการทำงานให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้

ชัยวิชิต เชียรชนะ (2560, น. 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หมายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของส่วนประกอบ ตัวแปร หลักการ แนวคิด ฟังก์ชันต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

บุญชม ศรีสะอาด (2563, น. 1) ได้อธิบายเกี่ยวกับคำว่า “รูปแบบ” (Model) มีความหมายหลายประการ ในที่นี้หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือ ตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2564, น. 108) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “รูปแบบ” (Model) จำนวน 3 ความหมาย ดังนี้

ความหมายที่ 1 “Model” หมายถึง แผนภาพคล้ายหรือภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง ความหมาย “Model” หรือ “รูปแบบ” ในที่นี้เป็นความหมายซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป และมักใช้เรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ หรือ แม้กระทั่งคำว่า โมเดลนางแบบ

ความหมายที่ 2 “Model” ในความหมายของแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อเรียกว่า “Mathematical model”

ความหมายที่ 3 “Model” ซึ่งมุ่งหมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งหนึ่งสิ่งใด “Model” ในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คำว่า “Teaching Model” (รูปแบบการสอน) “Administration Model” (รูปแบบการบริหาร) และ “Evaluation Model” (รูปแบบการประเมิน) เป็นต้น

Raj (1996, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Good, Carter V. (2005, p. 177) ได้อธิบายคำว่า “รูปแบบ” (Model) ไว้ในพจนานุกรมการศึกษา ซึ่งได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ทั้งหมด 4 ความหมาย หมายถึง 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ ๆ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ซึ่งอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ThinkExist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

กล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง กรอบความคิด แบบจำลองความคิด โครงสร้างจำลองปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ หรือแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นการทำนายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตก็ได้เช่นเดียวกัน โดยใช้เป็นที่ยึดถือหรือแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการได้อธิบายไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้ ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 162-163) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบมี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) หลักการของรูปแบบ
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ

6) เงื่อนไขของรูปแบบ

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, น. 191) สรุปรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย
ด้วยการ บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความเป็นมาและความสำคัญ
- 2) หลักการ
- 3) สาระสำคัญ
- 4) วัตถุประสงค์
- 5) โครงสร้างเนื้อหา
- 6) กระบวนการจัดกิจกรรม
- 7) สภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย และ
- 8) การประเมินผล

ทิตินา เขมมณี (2557, น. 221-222) ได้นำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องมี
องค์ประกอบสำคัญ ๆ กล่าวคือ

1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของ
รูปแบบการสอนนั้น ๆ

2) มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน
ที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ

3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของ
ระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้
กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นิติธาร ชูทรัพย์ (2559, น. 147-152) สรุปรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการ
เรียนรู้แบบผสมผสาน พบว่า มี 8 องค์ประกอบ คือ

- 1) ชื่อรูปแบบ
- 2) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ
- 3) แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน
- 4) หลักการ
- 5) วัตถุประสงค์
- 6) เนื้อหา
- 7) กระบวนการเรียนการสอนและ
- 8) การวัดและประเมินผล

Brown, W. & Moberg, D. J. (1980, pp. 16-17) ได้กล่าวถึงรูปแบบว่า องค์ประกอบของรูปแบบจะมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) สภาพแวดล้อม (Environment)
- 2) เทคโนโลยี (Technology)
- 3) โครงสร้าง (Structure) และ
- 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ
- 5) การตัดสินใจในการสั่งการ (Decision Making)

Joyce, B. and Showers, B. (1992, pp. 17-20) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนการสอนประกอบด้วยแนวคิด ปรัชญา หลักการ ทฤษฎี ความเชื่อ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ การวัดและประเมินผล เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนแต่ละรูปแบบจะให้แนวทางว่าครูจะต้องเตรียมการสอนอย่างไร ดำเนินการและประเมินผลอย่างไร จึงจะช่วยให้แก่นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการทบทวนและศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่า รูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบในการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามความคิดของ Brown, W. & Moberg, D. J. (1980, pp. 16-17) นั้น ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg จะประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556, น. 12-13)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ สามารถแบ่งได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการ เป็นความเชื่อหรือแนวคิดที่เป็นพื้นฐานหรือหลักการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น
- 2) วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายหลักสำคัญที่กำหนดไว้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูและผู้เรียน
- 3) เนื้อหา เป็นสาระความรู้ที่กำหนดไว้ให้สัมพันธ์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบตามที่กำหนดไว้
- 4) กระบวนการ เป็นขั้นตอนหรือลำดับขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

5) การวัดผลประเมินผล เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามที่จัดขึ้นตามรูปแบบที่จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบที่ใช้และเป็นการบ่งบอกถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

1.3 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลากหลายประเภท ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ต่าง ๆ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2564, น. 106) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมบริหารจัดการศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นเทคนิค วิธีการ รูปแบบ หรือแนวทาง ตลอดจนทฤษฎีการบริหารจัดการศึกษา อาจแบ่งตามขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาแต่ละระดับ เช่น ภารกิจการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งออกเป็น 4 ภารกิจหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (พัสดุ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน ชุมชนสัมพันธ์) ดังนั้น การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา จึงอาจแบ่งเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสามารถดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบ่งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ภาษาไทย (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือสังคมศึกษา) เป็นต้น

2. รูปแบบการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนอาจทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนได้หลายลักษณะโดยจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (เรื่องใดเรื่องหนึ่ง) การทัศนศึกษาโรงเรียนต้นแบบ การยกย่องให้ขวัญกำลังใจการสร้างจิตสำนึกความรักในองค์กรเหล่านี้

3. เทคนิคการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาระบบการติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการงบประมาณเพิ่มเติมในลักษณะเป็นเงินรายได้ของโรงเรียนจากการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการทอดผ้าป่า หรือโครงการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของโรงเรียนซึ่งเกิดขึ้นจากการผลิตของนักเรียนและครู เป็นต้น

4. เทคนิคการจัดการสถานที่ งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมและสภาพทางกายภาพเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรหรือแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

5. รูปแบบหรือเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งอาจดำเนินการวิจัยและพัฒนาได้หลายลักษณะ เช่น รูปแบบความร่วมมือของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน การระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน การจัดศูนย์การเรียนรู้สำหรับชุมชน และรูปแบบการเฝ้าระวังปัญหาการติดยาเสพติดของนักเรียนโดยอาศัยชุมชนเป็นฐานดังนี้ เป็นต้น

Keeves, P J. (1988, pp. 561-565) ได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบต่าง ๆ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น กล่าวได้ว่า รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพมักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาอุปไมยกับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อกลางในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการการเรียนการสอน เป็นต้น อีกทั้งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภตินี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย ดังนั้นรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

4) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น กล่าวได้ว่า รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้น บอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบ

ในแบบที่สองและสามนั้น เป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก

Steiner (1988, pp. 20-45) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ

1.2) รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1) รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2) รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคิดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องตามแต่ละศาสตร์สาขาวิชา ทั้งนี้ประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ ดังนั้นรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ รูปแบบที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นนามธรรม

1.4 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบมีหลากหลายประเภท ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาประเภทของรูปแบบไว้ต่าง ๆ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาโดยกล่าวถึงรูปแบบว่า เป็นผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาประเภทหนึ่ง เช่น รูปแบบการบริหารการศึกษา รูปแบบการสอน เป็นต้น โดยได้นำเสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจ สังเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการ หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการของรูปแบบ รวมทั้งลักษณะรูปแบบที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นการนำความรู้หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือ

พัฒนาผลิตภัณฑ์นี้ อาจต้องใช้บุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็ต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบการใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design)ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสม ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดี และทำให้เกิดการวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผลที่ได้จากการประเมินนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป

ทิสนา แคมมณี (2557, น. 274) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและได้รับการทดลองใช้เพื่อพิสูจน์ทดสอบประสิทธิภาพแล้วถือว่ารูปแบบการเรียนการสอนหรือเป็นแบบแผนของการจัดการเรียนการสอนที่ผู้อื่นสามารถนำไปใช้แล้วเกิดผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้นได้ นับว่าเป็นการช่วยให้แนวทางแก่ ผู้ปฏิบัติไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก หากได้รูปแบบที่ดีตรงกับวัตถุประสงค์ในการสอนของตนก็สามารถสอนตามแบบแผนและได้ผลตามที่ต้องการได้

บุญชม ศรีสะอาด (2563, น. 2) ได้นำเสนอการสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

1) สร้างหรือพัฒนารูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบและผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ การพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักการของเหตุผล เป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงร่างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่า มีความเหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีอิทธิพล หรือความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะทำได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2564, น. 107-109) ได้อธิบาย วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา เป็นไปตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ สํารวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ
 ขั้นที่ 2 การออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา
 ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา
 ขั้นที่ 4 การประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา
 นอกจากนั้น รัตนะ บัวสนธ์ (2564, น. 107-109) ยังได้อธิบายถึง วิธีดำเนินการวิจัย และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สํารวจ และ สังเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 2 การออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน

Madaus, Scriven and Stufflebeam (1983, อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ เตมียกุล, 2552, น. 20) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบ ดังนี้

1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบต้องการอย่างแท้จริง

Joyce & Weil (2000, อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2556, น. 61-63) กล่าวว่า การนำเสนอการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนเป็นอีกขั้นหนึ่งที่สำคัญเนื่องจาก การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายจะช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความเข้าใจและสามารถนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอน มีขั้นตอนดังนี้

1) เสนอเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยสรุปองค์ประกอบรวมทั้ง การนำเสนอว่าประกอบด้วยทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดสนับสนุน วิธีการตรวจสอบในเชิงการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข

2) ที่มาของรูปแบบการเรียนการสอน เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็น ที่มาของรูปแบบการสอน ประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎี หลักการและแนวคิดสำคัญที่เป็น

พื้นฐานของรูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือการสังเกต สอบถามผู้เกี่ยวข้อง

3) รูปแบบการเรียนการสอน เป็นการอธิบายถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1) ขั้นตอนการสอน เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป

3.2) รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายถึงบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนหรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละรูปแบบ

3.3) หลักการของการตอบสนอง เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้สอนต่อผู้เรียน การตอบสนองต่อการกระทำของนักเรียน เช่น การให้รางวัลแก่ผู้เรียน การให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็น การไม่ประเมินว่าถูกหรือผิด เป็นต้น

3.4) ระบบการสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นการอธิบายถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นที่จะทำให้การใช้รูปแบบนั้นได้ผล เช่น รูปแบบการสอนแบบทดสอบในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำการทดลองที่ผ่านการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วรูปแบบการสอน แบบฝึกทักษะผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกทำงานในสถานการณ์และใช้อุปกรณ์ที่ใกล้เคียงสภาพการทำงานจริง เป็นต้น

4) การประเมินรูปแบบการสอน เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้นโดย

4.1) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และ

4.2) ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการโดยนำรูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ทดลองในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

5) การปรับปรุงรูปแบบการสอน มี 2 ระยะ กล่าวคือ

5.1) ระยะก่อนนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้ โดยใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

5.2) ระยะหลังนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้ โดยอาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้และปรับปรุงซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

6) การนำรูปแบบการสอนไปใช้ เป็นการให้คำแนะนำและตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำรูปแบบการสอนไปใช้ให้ได้ผล เช่น ควรใช้เนื้อหาประเภทใดและควรใช้กับผู้เรียนระดับใด เป็นต้น

7) ผลที่ได้จากการใช้รูปแบบการสอน เป็นการระบุถึงผลของการใช้รูปแบบการสอน ที่คาดว่าจะเกิดแก่ผู้เรียนทั้งผลทางตรงซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของรูปแบบการสอนนั้นและผลทางอ้อม ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากการใช้รูปแบบการสอนนั้น ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับครูในการพิจารณาและเลือกรูปแบบการสอนไปใช้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและได้รับการทดลองใช้ เพื่อพิสูจน์ทดสอบประสิทธิภาพแล้วถือว่ารูปแบบนั้น ๆ เป็นแบบแผนของกระบวนการในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

1.5 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

Eisner (1976, อ้างถึงใน บุญเชิด ขำนิศาสตร์, 2556, น. 17-18) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า การวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหา และ ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3) เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้น เทียบธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงวุฒิตามอธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัย ข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงวุฒิ จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้น เป็นสำคัญ

จากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ทำให้เห็นว่าการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และ วิจารณ์จากผู้ประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งจะช่วยให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพอย่างมากที่สุด หรือได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับงานศึกษาหรือวิจัย ดังนั้นการเลือกผู้ประเมินหรือผู้ทรงวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพ ศาสตร์นั้น ๆ เป็นสำคัญ

1.6 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, น. 6) ได้กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการ พัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้น ต้องถูกยกเลิก

3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves, P. J. (1988, p. 560) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ ดังนี้

1) รูปแบบประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ดังนั้น ลักษณะของรูปแบบที่ดีจะต้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาคำตอบ แสดงความสัมพันธ์ของเหตุผล สร้างความคิดรวบยอด ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นขณะทำการศึกษาวิจัย และสามารถตรวจสอบข้อมูลในเชิงประจักษ์ได้

จากการที่กล่าวแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบทั้งหมดข้างต้น พอทำให้เห็นว่า รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง (บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556, น. 19)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรแนวคิดสมรรถนะ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่ามาตรฐานปกติและมุ่งเน้นความสำเร็จที่เป็นเลิศ จึงทำให้แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย (อารีรัตน์ โนนสุวรรณ, 2563, น. 109)

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) คิดค้นโดยนักจิตวิทยาชื่อ David C. McClelland โดย McClelland เขียนบทความเสนอว่า การทดสอบบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาเป็นวิธีการไม่เหมาะสมในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กร (McClelland, 1973, pp. 3-4) ซึ่ง McClelland ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นองค์กรจะควรรจ้างคนที่มีสมรรถนะมาทำงาน (อารีรัตน์ โนนสุวรรณ, 2563, น. 109)

ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นหรือความสามารถที่ใช้ขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ว่า ความสามารถ (<https://dictionary.orst.go.th/>) หรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ อย่างเช่นคำว่า Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude เป็นต้น แต่ทั้งนี้ไม่มีใครให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะไว้อย่างกว้างขวาง แต่ขอนำเสนอนักวิชาการบางท่านที่น่าสนใจ ดังนี้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, น. 57-78) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องสามารถจำแนกได้ระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ออกจากผู้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า KSAOs (Knowledge Skill Affective Other Characteristics)

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2548, น. 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถภายใน เฉพาะบุคคลมีอยู่ภายในตัวบุคคลทุกคน

อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนากทนต์ (2549, น. 39) ได้กล่าวถึงคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ พฤติกรรมและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลต้องมี เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน และตามที่องค์กร หน่วยงานต้องการให้ถือผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงานและหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 33) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ณรงคิวิทย์ แสนทอง (2556, น. 126) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะทักษะเด่นของกลุ่มงานที่ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างตำแหน่งงานหลักกับการปฏิบัติงานโดยตรง

ประณัฐ กิจรุ่งเรือง, และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 3) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลออกมาให้ปรากฏชัด มีลักษณะเป็นทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Characteristics/Attributes) ที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะจึงประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ดังนั้น บุคคลผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลผู้เป็นครู ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทั้งความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) และความรู้ด้านการสอน (Pedagogy) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร และแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ รวมทั้งคุณลักษณะความเป็นครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น.9) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่

McClelland, D. (1973, pp. 1-14) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) คือ พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีระดับสมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้ ซึ่งจะไม่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกประเภทหนึ่ง นั่นคือ สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating competencies) ได้แก่ กลุ่มของพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศในการปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงหมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่นได้

Lloyd, C., & Cook, A. (1993, p. 14) ได้อธิบายความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความหวัง

Davies, B., & Ellison, L2 (1997, pp. 39-40) ได้อธิบายความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะใน

มุมมองนี้เป็นปัจจัยชี้้นำที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยนำเข้าไปก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่มุ่งหวังไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ ทศนคติ อุปนิสัย บทบาททางสังคม และภาพลักษณ์บุคคล ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย และสามารถจำแนกบุคคลได้ทั้งผู้ประสบความสำเร็จและผู้ไม่ประสบความสำเร็จได้อีกด้วย

2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะของ McClelland (1973, pp. 1-14) มีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1) ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สถาบันตำราฐานภาพ (2553, น. 12-13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน กล่าวคือ 1) ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) 2) พฤติกรรม (Behavior) และ 3) ผลสัมฤทธิ์ (Performance) สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

1) ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทศนคติ และ แรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น

2) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวกและแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์การต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวกและสร้างสรรค์

3) ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ถ้าพิจารณาในแง่มุมมองของการจัดการบุคลากรจะพบว่าผลสัมฤทธิ์หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การบริการที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 11) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ มี 7 ประการ ดังนี้

- 1) ความรู้ (Knowledge)
- 2) ทักษะ (Skill)
- 3) คุณลักษณะ/เจตคติ (Attribute/Attitude)
- 4) การประยุกต์ใช้ (Application)
- 5) การกระทำ/การปฏิบัติ (Performance)
- 6) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ (Tasks/Jobs/Situations)
- 7) ผลสำเร็จ (Success) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นแนวทาง แบบปฏิบัติของพฤติกรรมบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งจะต้องมีความรู้ ทักษะต่าง ๆ เจตคติ ประกอบขึ้นมาในบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่กับบุคคลนั้น ๆ สามารถที่จะดึงดูตนเอง หรือความเข้าใจในความคิดของตนเองได้มากน้อยเท่าใด ซึ่งพฤติกรรมบางส่วนอาจเป็นพฤติกรรมที่แอบแฝงได้ซึ่งจะต้องคิดและพิจารณาอย่างรอบคอบ

2.3 ประเภทของสมรรถนะ

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2548, น. 13) กล่าวถึง สมรรถนะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติภายในตัวคนหรือตัวผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีไว้ในทุกคน เพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งต้องมีเป็นการพิเศษเฉพาะงานนั้น ๆ เพื่อให้สามารถทำงานในด้านนั้น (Sector of Cluster) สำเร็จและเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ มี 2 ลักษณะ คือ

2.1) สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลในกลุ่มงานเดียวกันต้องมี เช่น กลุ่มงานบริหารบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มนี้ต้องมีความรู้พื้นฐานด้านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2.2) สมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละตำแหน่งของกลุ่มงาน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ อัตรากำลัง ต้องมีความสามารถด้านโครงสร้างและแผนอัตรากำลังบุคลากร เป็นต้น

จรรยาบรรณ อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานนั้น ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

อาจารย์ ภูววิทย์ พันธุ์ (2552, น. 48) ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความสามารถหลัก (Core Competency)

2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial Competency)

3) ความสามารถในงาน (Functional Competency)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2556, น. 10-11) ได้จัดแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 2) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

- 1.2) การบริการที่ดี
 1.3) การพัฒนาตนเอง
 1.4) การทำงานเป็นทีม
 1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

- 2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 2.2) การพัฒนาผู้เรียน
 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
 2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 2.5) ภาวะผู้นำครู
 2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

McClelland (1973, pp. 1-14) ได้จำแนกสมรรถนะประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะหลักที่ทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมี เช่น มีความรู้เกี่ยวกับการสอน หรือการวัดผลและประเมินผล เป็นต้น

2) กลุ่มความสามารถด้านหน้าที่ (Functional Competency) เป็นความสามารถส่วนบุคคลซึ่งแยกออกมาจากสมรรถนะหลัก เช่น หน้าที่รับผิดชอบการสอน การใช้เทคนิคการสอน เป็นต้น

3) กลุ่มความสามารถด้านการจัดการ (Managerial Competency) เป็นทักษะของบุคคลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าทีม หรือผู้บริหารระดับอาวุโส เช่น ทักษะการวางแผน และการจัดการทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับการกำหนดลักษณะของสมรรถนะ หรือการจัดกลุ่มสมรรถนะ ซึ่งสามารถจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core competencies) 2) สมรรถนะประจำสายงานหรือสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional/Technical Competency) และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

2.4 ประโยชน์และการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

ศิริรัตน์ ชุณหทล้าย (2549, น. 49-50) ได้อธิบายเกี่ยวกับประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะ (Competency) ไปใช้จริงภายในองค์กรไว้อย่างน่าสนใจว่า การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น จะมีประโยชน์ต่อการทำงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ

อย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) บุคลากร (Operators)

1.1) ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใด และต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง

1.2) ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตนแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไร และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

1.3) ช่วยให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

2) ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean)

2.1) ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

2.2) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล

2.3) ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

3) ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive)

3.1) สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน

3.2) ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

3.3) ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.4) สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

4) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Division)

4.1) เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน

4.2) สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร ได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วย

4.3) สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากรและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

ไอ เอ็ม บู้คส์ (2551, น. 54) กล่าวว่า Competency เป็นส่วนหนึ่งที่เสริมและสนับสนุนให้การทำงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งถูกกำหนดลักษณะงานโดย Job description (เอกสารแสดงขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ) และ Job specification (คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม ฯลฯ) ให้เกิดความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553, น.56-59) ได้อธิบายว่า Competency หรือความสามารถ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานนั้นสามารถนำมาใช้ประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลงานที่ได้จากการประเมินความสามารถได้นำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) การให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน มีหลายองค์กรที่นำผลจากการประเมินความสามารถของพนักงานอย่างเดียวนำมาใช้ปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี และการให้โบนัสแก่พนักงาน ถือได้ว่าเป็นรางวัลตอบแทนการทำงานของพนักงานในช่วงปีที่ผ่านมา โดยการนำผลการประเมินจากปัจจัยความสามารถหรือพฤติกรรมทุกข้อของพนักงานมาคำนวณเพื่อหาผลรวมของการทำงานของพนักงานพบว่า องค์กรหลายแห่งจะกำหนดปัจจัยเรื่องพฤติกรรมเป็นปัจจัยผลงานของพนักงาน เช่น การวางแผน ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ จิตนิกบริการ เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยด้านความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้น 100 % ปัญหาที่พบจากการประเมินพฤติกรรม คือ ผู้ประเมินเกิดอคติ การประเมินพฤติกรรมเพียงยังคงใช้ความรู้สึกส่วนตัว

2) การพัฒนาความสามารถของพนักงาน: การนำจุดอ่อนของพนักงานมาพัฒนาปรับปรุงก่อน ซึ่งถือเป็นความสามารถในปัจจุบันที่พนักงานทำได้น้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เช่น คาดหวังว่าพนักงานจะต้องมีจิตสำนึกการบริการ แต่พนักงานไม่มีข้อนี้ ถือว่าเป็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำจุดอ่อนมาใช้เป็นเกณฑ์ที่ต้องพัฒนาพนักงานคนนั้นก่อน โดยเลือกจุดอ่อนไม่เกิน 3 ข้อ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ต่อไป ซึ่งพนักงานจะมีจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนาไม่เหมือนกัน

ทั้งนี้ ผู้บริหารควรวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นก่อน กรณีที่ไม่มีจุดอ่อนกับไม่พัฒนาจุดแข็งของพนักงาน ว่าอะไรจะมีผลกระทบกับประสิทธิภาพของงานมากกว่ากัน และผลกระทบของการละเลยที่จะไม่พัฒนาจุดอ่อนจะมีผลกระทบต่องานปัจจุบันมากกว่าการไม่พัฒนาจุดแข็ง เนื่องจากจุดอ่อนที่พนักงานไม่มีจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กรมากกว่า

3) การโอนย้าย: การพัฒนาความสามารถของพนักงานผู้บริหารควรจำกัดระยะเวลาในการพัฒนาพนักงานแต่ละคนไม่ควรเกิน 3 ปี และเมื่อพบว่าพนักงานคนนั้นไม่สามารถพัฒนาจุดอ่อนได้แล้ว วิธีถัดมาควรนำจุดแข็งที่ได้จากการประเมินช่องว่างความสามารถของพนักงานมาพิจารณา โดยการโอนย้ายงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่เป็นจุดแข็งของพนักงาน ทั้งนี้ก่อนการโอนย้ายผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบก่อนว่างานใดที่เหมาะสมกับพนักงานคนนั้น โดยการโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงาน (Job Group) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งการโอนย้ายถือว่าเป็นการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน

4) การเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงาน: เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วยเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแนวนอน เป็นการโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแนวตั้ง เป็นการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงาน ทั้งนี้ ในแง่มุมมองของการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานนั้น หมายถึง การที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานในอดีตที่ดีหรือดีมาก รวมถึงมีศักยภาพพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พบว่าองค์กรหลายแห่งได้พิจารณาการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงานให้กับพนักงานจากเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการนำผลการประเมินความสามารถเหนือพฤติกรรมไปใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่งงานของพนักงาน เพราะนอกจากการประเมินความสามารถของพนักงานจะบ่งบอกถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบันแล้ว ยังสามารถนำเกณฑ์ดังกล่าวนี้ไปใช้วิเคราะห์ศักยภาพในการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย

5) การบริหารคนเก่ง/คนดี: ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่สำคัญในการนำมาใช้ระบุหาบุคคลที่ได้เชื่อว่าเป็นคนเก่งและคนดีในองค์กร หรือ ที่เรียกว่าพนักงานดาวเด่น (Star/ Talented People) พบว่าแนวคิดการบริหารคนเก่งคนดีย่อมมีความสำคัญมาก ผู้บริหารในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทราบว่ามีใคร คือบุคคลที่เป็นคนเก่งและคนดีในองค์กรบ้าง เพราะการที่องค์กรละเลยไม่ใส่ใจในการบริหารและพัฒนาบุคคลเหล่านี้ไว้ให้ดีที่สุด การสูญเสียบุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นง่าย ดังนั้นก่อนที่องค์กรจะหาวิธีการจูงใจรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดีในองค์กรไว้ให้ได้นั้น ขั้นตอนเริ่มต้นก็คือการประเมินหรือสรรหาคัดเลือกบุคคลเหล่านี้ก่อน ซึ่งปัจจัยหลักที่นำมาใช้ในการคัดเลือกคนเก่งและคนดีก็คือ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผลงานในอดีตที่เกิดขึ้นของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่องค์กรมักจะนำมาใช้ในการประเมินผลงาน กล่าวคือ Competency หรือขีดความสามารถของพนักงานดังที่กล่าวมาข้างต้น

ความสามารถหรือ Competency เป็นปัจจัยที่องค์กรหลายแห่งนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้เชื่อมโยงต่อกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัส การพัฒนาบุคลากร การโอนย้ายงาน การเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน และการบริหารคนเก่งและคนดีในองค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรหลายแห่งได้มีการจัดทำ Competency ที่ชัดเจนและทำให้การประเมินผลงานชัดเจนและถูกต้องด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency เป็นปัจจัยที่องค์กรหลายแห่งนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ประโยชน์ของสมรรถนะนั้น สามารถนำผลการประเมินสามารถนำไปใช้เชื่อมโยงต่อกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัส การพัฒนาบุคลากร การโอนย้ายงาน การเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน และการบริหารคนเก่งและคนดีในองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้องค์กรหลายแห่งได้มีการจัดทำ Competency ที่ชัดเจนและทำให้การประเมินผลงานชัดเจนและถูกต้อง จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Culture Organization) ทั้งในด้านการสร้างกรอบแนวคิด ความคิดความเชื่อ แบบอย่างการปฏิบัติ ทัศนคติและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไปอีกด้วย

2.5 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 1) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครู ซึ่งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and personals competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ดังนั้นสมรรถนะครูมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge)

2) ทักษะ (Skills) และ

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ฉะนั้นแล้วสมรรถนะครูในบริบทของศตวรรษที่ 21 นั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 2-15) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นมาตรฐานของครูตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก มี 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน มี 6 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 การออกแบบการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็น เป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางาน
อย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ
ครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและ
ภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
(Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน
ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ
เอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 8) ระบุว่ามาตรฐานและสมรรถนะที่
จำเป็นของครูในระดับนานาชาติและประเทศไทย ประกอบด้วยมาตรฐานสมรรถนะจำนวน 7
สมรรถนะ ดังนี้

- 1) ครูควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมสำหรับการ
ตัดสินใจในการเรียนการสอน
 - 2) ครูควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการพัฒนาวิธีการประเมินที่เหมาะสมสำหรับการ
ตัดสินใจในการเรียนการสอน
 - 3) ครูควรได้รับการฝึกทักษะในการบริหารการสอบ การให้คะแนน และการแปล
ความหมายผลการประเมินทั้งกระบวนการภายนอกและวิธีการประเมินที่ครูสร้าง
 - 4) ครูควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการใช้ผลการประเมินเมื่อต้องตัดสินใจเกี่ยวกับ
นักเรียนเป็นรายบุคคล วางแผนการสอน พัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงโรงเรียน
 - 5) ครูควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการพัฒนากระบวนการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการ
ประเมินผลนักเรียน
 - 6) ครูควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการสื่อสารผลการประเมินให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง
บุคคลทั่วไปและบุคลากรทางการศึกษา
 - 7) ครูควรได้รับการฝึกให้มีทักษะในการตระหนักรู้ถึงการทำผิดจรรยาบรรณ กฎหมาย
และการกระทำอื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสมในการประเมินและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลการประเมิน
- สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2560, น. 28) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นครูทุกคนพึงมีความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูทุกคนต้องมีความรู้ในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้และการ
สอน รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การออกแบบและการจัด
ประสบการณ์เรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการเรียนรู้แบบเรียนรวม

เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ การใช้และการผลิตสื่อ และการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อครุมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จะทำให้สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รายภาค รายปี ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ อุปกรณ์ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการประเมินผล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. 38) สรุปสมรรถนะครูของประเทศ ออสเตรเลียไว้ดังนี้

- 1) สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยมาตรฐาน ดังนี้
 - 1.1) รู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ของเขา โดยอ้างอิงมาตรฐานในแต่ละขั้นตอนของอาชีพการทำงาน
 - 1.2) รู้เนื้อหาสาระและวิธีการสอนเนื้อหาเหล่านั้น
- 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ
 - 2.1) วางแผนและลงมือจัดการเรียนการสอนที่เกิดประสิทธิผล
 - 2.2) สร้างและรักษาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสนับสนุนเสริมสร้างการเรียนรู้

2.3) ประเมิน ให้คำแนะนำติชม และรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3) สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ

- 3.1) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง
- 3.2) มีส่วนร่วมทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. 39-40) สรุปสมรรถนะครูของสหภาพยุโรป ดังนี้

- 1) สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจ (Knowledge and understanding)
 - 1.1) มีความรู้ในวิชาที่สอน
 - 1.2) มีความรู้เรื่องเนื้อหาที่จะสอนและศาสตร์การสอนเนื้อหาเหล่านั้น ๆ (Pedagogical Content Knowledge)
 - 1.3) มีความรู้เรื่องศาสตร์การสอน (Pedagogical knowledge)
 - 1.4) มีความรู้เรื่องหลักสูตร (Knowledge of subject curricula)
 - 1.5) มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์
 - 1.6) มีความรู้ในบริบททางการศึกษา
 - 1.7) เข้าใจเรื่องการเรียนร่วมและความหลากหลาย

- 1.8) มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.9) รู้เรื่องจิตวิทยา
- 1.10) รู้เรียนกระบวนการกลุ่ม ทฤษฎีการเรียนรู้ และการให้แรงจูงใจ
- 1.11) มีความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 2) สมรรถนะด้านทักษะ (Skills)
 - 2.1) มีทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือในระหว่างการสอน
 - 2.2) มีทักษะการใช้สื่อการสอนและสารสนเทศ
 - 2.3) มีทักษะในการจัดการนักเรียนและกลุ่มผู้เรียน
 - 2.4) มีทักษะในการติดตาม ปรับ และประเมินวัตถุประสงค์และกระบวนการเรียนการสอน
 - 2.5) มีทักษะในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ แปลผลข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
 - 2.6) มีทักษะในการใช้ พัฒนา และสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย
 - 2.7) การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบริการสังคม
 - 2.8) ทักษะในการเจรจาต่อรอง (ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเมืองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาและบริบทที่หลากหลาย)
 - 2.9) มีทักษะในการสะท้อนคิด มีความฉลาดทางปัญญา และมีทักษะระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ด้วยตนเองและชุมชนทางวิชาชีพ
 - 2.10) สามารถปรับตัวเข้ากับบริบททางการศึกษาที่มีความหลากหลาย
- 3) สมรรถนะ Dispositions: beliefs, attitudes, values, commitment
 - 3.1) ตระหนักถึงความถูกต้องแห่งการรับรู้
 - 3.2) ทักษะการสอนผ่านการถ่ายโอนความรู้
 - 3.3) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาอย่างมืออาชีพผ่านการศึกษาและการวิจัย
 - 3.4) มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน
 - 3.5) มีนิสัยที่ขบส่งเสริมทัศนคติเชิงประชาธิปไตยของผู้เรียนและฝึกปฏิบัติ (รวมถึงการชื่นชมต่อความหลากหลายและพหุวัฒนธรรม)
 - 3.6) มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนของตนเอง
 - 3.7) มีนิสัยชอบทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นและเครือข่าย
 - 3.8) รู้สึกมั่นใจในตนเอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. 41) กล่าวว่าคุณลักษณะของครูสิงคโปร์
ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ มีดังนี้

1) เจตคติและค่านิยม 3 ด้าน

1.1) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

- ความเห็นอกเห็นใจ
- ความเชื่อมั่นที่เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
- ความเชื่อมั่นในการพัฒนาเด็กอย่างเต็มศักยภาพ
- การเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย

1.2) ลักษณะครู

- มีมาตรฐานสูงในการทำงาน
- ความรักในธรรมชาติ
- รักการเรียนรู้
- พัฒนาตนเองต่อเนื่อง
- มีความปรารถนาอันแรงกล้า
- รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่น
- มีศีลธรรม
- ความเป็นมืออาชีพ

1.3) การช่วยเหลือบุคลากรในวิชา อาชีพและต่อชุมชน

- ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน
- การพัฒนาตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติและระบบพี่เลี้ยง
- ความรับผิดชอบต่อสังคม
- ความเอื้ออาทร

2) ทักษะ 10 ทักษะ

- 2.1) ทักษะการสะท้อนและการคิด
- 2.2) ทักษะด้านการเรียนการสอน
- 2.3) ทักษะด้านการจัดการคน
- 2.4) ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
- 2.5) ทักษะด้านการจัดการและการบริหาร
- 2.6) ทักษะด้านการสื่อสาร
- 2.7) ทักษะด้านการประสานงาน
- 2.8) ทักษะด้านเทคโนโลยี

2.9) ทักษะด้านนวัตกรรมและผู้ประกอบการ

2.10) ทักษะด้านอารมณ์และสังคม

3) ความรู้ 9 ด้าน

3.1) ตนเอง

3.2) นักเรียน

3.3) ชุมชน

3.4) เนื้อหาวิชาที่สอน

3.5) วิธีการเรียนการสอน

3.6) นโยบายและพื้นฐานด้านการศึกษา

3.7) ความรู้พหุวัฒนธรรม

3.8) ความตระหนักรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงไปของโลก

3.9) ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

สมรรถนะทางการสอนแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century teaching competencies)

ประกอบด้วย (Nessipbayeva, 2012 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. 43)

1) ครูมีภาวะผู้นำ

2) ครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้

3) ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน

4) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

5) ครูมีการสะท้อนคิดการทำงานของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561, น. 14) ได้นำเสนอโมเดลการอบรมครูใหม่ โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยได้นำเสนอสมรรถนะที่ครูใหม่ควรมี คือ ครู Coach หรือ ครู Facilitator หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนแนะ ต้องมีทักษะการสร้างความพร้อมในการเรียนของนักเรียน เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ไปพร้อมนักเรียน ใช้คำถามกระตุ้น ทักษะการฟังแบบตั้งใจ ทักษะการให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ และการตั้งเป้าหมายให้แก่ผู้เรียน โดยจัดการเรียนรู้แบบ Active learning รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสังคม โดยจัดการเรียนรู้โดยใช้ฐานชุมชน (Communication-based Education Management)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. จ-ฉ) กล่าวว่า ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย สมรรถนะหลักของครู 6 ประการ และ ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก ดังนี้

1) สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีดังนี้

1.1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)

1.2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional knowledge and understanding)

1.3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)

1.4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values)

1.5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)

1.6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก (Learning Outcome)

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, น. 20-21)

1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

ถนนอมพร เลาหจรัสแสง (2561 อ้างถึงใน สิทธิพล อัจฉรินทร์, 2563, น. 68-70) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจเกี่ยวกับยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศหลากหลาย ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญสำหรับยุคนี้ที่เรียกว่า C-Teacher (8C) สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

1) Content: การที่ผู้สอนจำเป็นต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอนนั่นเอง C ตัวแรกถือเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุด และขาดไม่ได้สำหรับผู้สอน เพราะถึงแม้ผู้สอนจะมีทักษะ C อื่น ๆ ทุกทักษะที่เหลือทั้งหมด แต่หากขาดซึ่งความเชี่ยวชาญในเนื้อหาการสอน

ของตนแล้ว เป็นไปไม่ได้เลยที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากครูผู้สอนที่ไม่แม่นยำในเนื้อหา หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่ตนพยายามถ่ายทอดส่งผ่านให้แก่ผู้เรียน

2) Computer (ICT) Integration: การที่ผู้สอนควรที่จะมีการฝึกฝนทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ (ไอซีที) ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน สาเหตุสำคัญที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยอาศัยคอมพิวเตอร์นั้น นอกจากจะเป็นการติดอาวุธด้านทักษะในการใช้ไอซีทีโดยทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ยังสามารถส่งเสริมทักษะ กระบวนการคิดของผู้เรียนได้อย่างดี

3) Constructionist: การที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์ หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่อง Constructionism ซึ่งมุ่งเน้นแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น เป็นเรื่องภายในของตัวบุคคล จากการที่ได้ลงมือทำกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรคความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ มาก่อน ครูผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์นั้นไม่เพียงแต่จะสามารถใช้ทักษะนี้ในการพัฒนาในด้านของเนื้อหา องค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียนเองแล้ว หากยังสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ผ่านการลงมือผลิตชิ้นงานต่าง ๆ เช่น งานศิลปะ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4) Connectivity: การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงกับโรงเรียน สถานศึกษา บ้าน และ/หรือชุมชน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างดีนั้น เมื่อสิ่งที่เรียนรู้นั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือเกี่ยวข้องกับความสนใจ ประสบการณ์ ความเชื่อ สังคม และวัฒนธรรมของผู้เรียน การที่ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ในชั้นเรียนกับเพื่อน ครูในโรงเรียน บ้าน และสังคมแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่ง ได้มากเท่าใด ก็ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์ตรงได้มากเท่านั้น

5) Collaboration: การที่ครูผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช หรือที่ปรึกษาที่ดีในการเรียนรู้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน รวมทั้งการเป็นผู้เรียนเองในบางครั้ง ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ช หรือที่ปรึกษาที่ดีนั้น ได้แก่ การสร้างฐานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นระยะ ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดฐานการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยในการต่อยอดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมขึ้นได้ ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในผู้เรียนได้อย่างจำกัด หากปราศจากซึ่งฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมจากผู้สอน

6) Communication: การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพไม่ได้หมายถึง เฉพาะการพัฒนาให้เกิดทักษะของเทคนิคการสื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วยคำพูด หรือข้อความ การยกตัวอย่าง เท่านั้น หากยังหมายรวมถึง การเลือกใช้สื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาสาระที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

7) Creativity: การที่ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะบทบาทของครูผู้สอนในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้สอน หรือส่งผ่านความรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

8) Caring: การที่ครูผู้สอนจะต้องมีความมูทิตา ความรัก ความปรารถนา และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน ในทักษะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น ทักษะ Caring (มูทิตา) นั้น นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดก็ว่าได้ ทั้งนี้เพราะความมีมูทิตา รัก ปรารถนาดี และห่วงใยกับผู้เรียนของครูนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย (Relaxed Alertness) แทนความรู้สึกรวิตกกังวล (Anxiety) ในสิ่งที่จะเรียนรู้ ซึ่งการตื่นตัวอย่างผ่อนคลายถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมมากที่สุดที่จะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิพล อัจฉินทร์ (2563, น.70) เห็นว่า ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

- 1) มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้
- 2) มีความเชี่ยวชาญในรายวิชา หรือเนื้อหาวิชาที่สอน
- 3) มีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล เนื้อหา สร้างบทเรียน สื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน
- 5) มีทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเอง
- 6) เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน
- 7) มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม

8) มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีเมตตา ความรัก ความปรารถนาดี และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน

9) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม

10) มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เพื่อเป็นเครือข่ายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564, น. 456-459) กล่าวว่า ครูหรือผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็น “ครูนักจัดการกระบวนการ” และ “ครูนักสร้างแรงบันดาลใจ” ที่ไม่เป็นเพียงแต่ผู้สอนแต่ยังเป็น ผู้บุกเบิกและเชื่อมโยงความรู้ความร่วมมือนอกจากชุมชน รวมถึงภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมสร้างการเรียนรู้ เชื่อมโยงไปสู่การเป็น “ครูนอกระบบ” ที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งครูต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเอง ดังนี้

1) ปรับกรอบความคิดใหม่ เป็น “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Growth Mindset) ซึ่งเป็นกรอบความคิดที่เชื่อว่าตนเองมีสติปัญญาเพียงพอที่จะพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้นและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้

2) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ครูต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 เน้นที่การฝึกกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้พยายามเรียนรู้ด้วยตนเอง

3) เป็นคนทันสมัย ครูในอนาคตต้องเป็นคนทันสมัยที่มองเห็นว่าทุกอย่างมีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้น เช่น ในอนาคตสิ่งที่ไม่คุ้นเคยคือ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

4) เป็นนักจัดการกระบวนการเรียนรู้ ครูควรสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการติดต่ออำนวยการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

กล่าวได้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญของครูในยุคปัจจุบัน ซึ่งครูจะต้องมีสมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบทของทักษะในศตวรรษที่ 21 หากพิจารณาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้นั้นเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ที่ดี และการสร้างเสริมสมรรถนะนี้ให้เกิดขึ้นก็เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้นี้สามารถทำได้โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูเกี่ยวกับมนทัศน์ขององค์ความรู้ทางวิชาชีพเป้าหมาย เนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาทางวิชาการ หลักสูตร และข้อมูลเกี่ยวกับการคิดและการปฏิบัติของนักเรียน เป็นต้น ฉะนั้นแล้ว สมรรถนะที่ครูจะต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีลักษณะเป็นความรู้ ความสามารถหรือทักษะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ หรือกระบวนการคิดของครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะแสดงออกทาง

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยความสามารถนี้จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจของครู ต่อเนื้อหาวิชา การสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และจากการที่ครูได้มีประสบการณ์ในการ ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน สื่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั่นเอง

จากทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นที่ต้องการจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบให้ประสบ ผลสำเร็จในระดับที่เหนือเกณฑ์มาตรฐานหรือค่าที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ

2) ทักษะ (Skills) คือ ความชำนาญการในการปฏิบัติงานใด ๆ ที่เกิดจากการฝึกอบรม หรือกระทำซ้ำ ๆ

3) เจตคติ (Attitude) คือ แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะที่ส่งเสริมให้การทำงานบรรลุ ความสำเร็จสูงสุดในงานที่กระทำไว้ อีกทั้งสมรรถนะ (Competency) ยังถือว่าเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง ที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้อง กับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กรโดยการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกองค์กรทั้งใน ภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญของครูในยุคปัจจุบัน ซึ่งครูจะต้องมีสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับบริบทของทักษะในศตวรรษที่ 21 หากพิจารณาสมรรถนะของครูด้านการจัดการ เรียนรู้ นั้นเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งครูจะต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติมี ลักษณะเป็นความรู้ ความสามารถหรือทักษะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ หรือ กระบวนการคิดของครู เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้หนึ่ง ซึ่งผ่าน กระบวนการการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ จนทำให้เกิดความรู้ที่ผ่านการสัมผัสประสบการณ์ต่าง ๆ นับว่าเป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่า การฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน และการ แก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดที่สูงขึ้น หรือการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลาย รูปแบบ เช่น การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำกรณีศึกษา การวิเคราะห์ การ สังเคราะห์ และการประเมินค่า เป็นต้น

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ

โดยมีครูเป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมาย (Meaningful Learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญาวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัยต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 4)

3.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

การเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Active Learning” โดยมีนักวิชาการให้คำนิยามความหมายของคำดังกล่าวไว้หลากหลาย ดังนี้

Bonwell และ Eison (1991, p. 5) ได้อธิบายคำว่า “Active Learning” หมายถึง กลยุทธ์การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ และเกิดความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังทำ

Sutherland and Bonwell (1996 อ้างถึงใน ขวลิต ชูกำแพง, 2565 น. 115) ได้กล่าวถึง Active Learning ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยลักษณะของกิจกรรมจะครอบคลุมกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะการสอนตรงกันข้ามกับการสอนแบบบรรยาย และประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นจูงใจผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านการสื่อสารเกิดความสุขสนุกสนาน และเกิดทัศนคติทางบวกในการเรียนเพิ่มขึ้น และเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของการร่วมแรงร่วมใจกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

Felder and Brent (2009, p. 2) กล่าวว่า Active Learning หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่ผู้เรียนทุกคนได้กระทำการต่าง ๆ นอกเหนือจากการนั่งดู ฟัง และจดบันทึกอย่างเดียว

ศักดา ไชกิจภิญโญ (2548, น. 12-15) ได้อธิบายถึง Active Learning คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องหาความหมายและสร้างความเข้าใจด้วยตนเองหรือร่วมกันกับผู้เรียนในชั้นเรียน อาจกล่าวได้ว่า เป็นการเปลี่ยนผู้เรียนจากการเป็นผู้นั่งฟังอย่างเดียว มาเป็นผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนด

สถาพร พุทธิพิบูล (2555, น. 1-13) กล่าวว่า Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์

การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2560, น. 45) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดกระบวนการเรียนที่เกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน

สุรไกร นันทบุรมย์ (2560, น. 59) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเน้นให้ผู้เรียนเป็นตัวละครหลักในการแสวงหา และสร้างองค์ความรู้ผ่านประสบการณ์การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนว Constructivism

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561, น. 68-69) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน โดยการเขียน การพูด การฟังและอ่าน และนำมาอภิปรายเพื่อสะท้อนการคิด

วิภาดา พินลา, และวิภาพรรณ พินลา (2562, น. 3) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ จากมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ทำให้เกิดการพัฒนาความคิดขั้นสูง ซึ่งผู้เรียนได้มีบทบาทในการแสวงหาความรู้ ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครูผู้สอน จนเกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า หรือสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อันช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า

สิริพร ปาณาวงษ์ (2563, น. 4) กล่าวถึง Active Learning ซึ่งใช้คำย่อว่า AL เป็นแนวคิดค่อนข้างใหม่ในการปฏิรูประบบการศึกษาแบบเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนโดยตรง โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป และนำวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

จากการศึกษาความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก หรือที่เรียกว่า “Active Learning” กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา อีกทั้งเป็นกระบวนการหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้คิดและ

มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผู้เรียนต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเน้นการปฏิบัติมากกว่าการฟังจากผู้สอน โดยผู้สอนเป็นผู้ดูแลให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเป็นผู้ชี้แนะให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะในการเรียนรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้การเรียนรู้เชิงรุกยังมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด โดยเฉพาะการคิดระดับสูง คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าอีกด้วย

3.2 ความสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 4-5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้ดังนี้

1) Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจรรย์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจรรย์ญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง ส่งเสริมการเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจรรย์ญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

2) Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3) Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4) Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก ทั้งผู้เรียนและตัวครูผู้สอน เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, และพเยาว์ ยินดีสุข (2562, น. 35) กล่าวว่า ความสำคัญและคุณค่าของการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม ได้แก่ การอ่าน การสืบค้น การอภิปราย การสรุป และการสร้างความรู้ การเขียน และการนำเสนอมากกว่าเป็นผู้ฟังความรู้จากผู้เดียว

2) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์การประเมินค่า ซึ่งมุ่งลดกระบวนการถ่ายทอดสารสนเทศให้กับผู้เรียน

3) ผู้เรียนได้รับการบ่มเพาะพัฒนาคุณธรรม เจตคติ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน

4) ผู้เรียนมีส่วนร่วม นับเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดเป็น Child Centered

5) ผู้เรียนเรียนรู้แบบรวมพลัง คือ ทุกคนคิด ทุกคนทำงานเดี่ยว และทุกคนร่วมทำงานกลุ่ม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสามารถ หรือมีความถนัดมากกว่าช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความสามารถและความถนัดน้อย

6) ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรม ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา อย่างตื่นตัว

ดังนั้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้เรียน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ครูต้องปรับบทบาทให้มีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จนนำไปสู่การเรียนรู้แบบมีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

3.3 ลักษณะและองค์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2560, น. 45-47, 49-50) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย เช่น การใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียน ทำเองจนสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาความคิดให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้กระตุ้นซักถาม ระดมความคิด โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

1) สิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนทำต้องเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง

2) กิจกรรมสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง

3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน

4) ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบงานกับชีวิตจริง

5) ผู้เรียนสามารถสร้างสถานการณ์ตามที่ผู้สอนกำหนด

6) ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง

แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น สามารถทำได้หลากหลาย เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอภิปราย การสื่อสารระหว่างกัน การแสดงบทบาทสมมติ การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การ

ร่วมกันเขียนบทความขึ้น ซึ่งลักษณะและหลักการสำคัญของกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ให้คิดเป็น
- 3) ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

วิชาเรเรียนดี, ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560, น. 66) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 3 ประการ ดังนี้

1) ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Element) ประกอบด้วย การแสดงออกของผู้เรียนทั้ง การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)

2) ยุทธวิธีการเรียนการสอน (Learning Strategies) ซึ่งครอบคลุมถึงรูปแบบ วิธีสอน และเทคนิคที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

3) ทรัพยากรการสอน (Teaching Resources) ซึ่งเป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อาทิ สื่อ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ทั้งสถานที่และบุคคล และรวมถึงบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 5) กำหนดลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

- 1) เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
- 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
- 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
- 4) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิด วิเคราะห์และประเมินค่า
- 5) ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 6) ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน
- 7) ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

นอกจากนั้น ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562, น. 6)

- 1) กระบวนการเรียนรู้ที่ลดบทบาทการสอนและการให้ความรู้โดยตรงของครู แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

- 2) กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้นำความรู้ ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ พัฒนาทักษะกระบวนการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
- 3) กิจกรรมเชื่อมโยงกับนักเรียน กับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว ปัญหาของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ
- 4) กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่
- 5) กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างมีเหตุมีผล มีโอกาสร่วมอภิปราย และนำเสนอผลงาน
- 6) กิจกรรมเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ผู้สอนมีหน้าที่จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และสร้างความรู้ด้วยตัวเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระร่วมกับผู้อื่น

3.4 บทบาทของครูในการเรียนรู้เชิงรุก

Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (2007, อ้างถึงในสถาพร พงุฑพิบูล, 2555, น. 8) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของครูในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การประเมินค่า การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวได้ว่า ผู้สอนจะต้องเน้นย้ำพร้อมกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดค้นสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นบทบาทของครูในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีทั้งหมดดังนี้

- 1) การเป็นผู้รับฟังที่ดี (Neutral Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างอิสระ โดยครูเป็นผู้รับฟังและไม่แสดงความคิดเห็น
- 2) การแสดงความเห็นแย้ง (Devil's Advocate) เป็นเทคนิคที่ครูให้ความเห็นในเชิงคัดค้านเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อหรือหาเหตุผลมาสนับสนุนเพิ่มเติม
- 3) การสร้างความสนใจ (Declared Interests) ครูใช้วิธีกำหนดหัวข้อที่อยู่ในความสนใจให้ผู้เรียนกลุ่มที่รู้ แสดงความคิดเห็น
- 4) การคล้อยตาม (Ally) ครูแสดงความคิดเห็นคล้อยตามหรือสนับสนุนความเห็นของกลุ่มย่อยหรือแต่ละบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้แต่ละคนในกลุ่มมีส่วนร่วม
- 5) การให้ข้อมูลที่เป็นทางการ (Official View) ครูอธิบายหรือให้ข้อเสนอแนะสารสนเทศที่เป็นหลักการหรือเป็นไปตามทฤษฎีที่กำหนด

6) ความท้าทาย (Challenger) ครูใช้วิธีท้าทาย โดยใช้คำถามและนำไปให้คิด และให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตน และผู้สอนคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ

7) การยั่วยุ (Provocateur) ครูใช้วิธียั่วยุ โดยให้เหตุผลหรือสารสนเทศ ในสิ่งที่นักเรียนเกิดความสงสัย ไม่ตรงตามสภาพจริงที่ผู้เรียนรู้เห็นมา เพื่อให้ให้นักเรียนคัดค้านและนำเสนอแนวคิดของตนเองออกมา

8) การแสดงบทบาท (In-role) ครูจะมีบทบาทในการควบคุมหรือเบนประเด็นในการอภิปรายในชั้นเรียน

ปรียานุช พรหมภาสิต (2558, น. 17-18) กล่าวว่า บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ (Active Learning) นั้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่ควรแสดงบทบาทการเป็นผู้เขียนบท ผู้ออกแบบกิจกรรม ผู้แนะนำ (Coach) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยในระหว่างการจัดกิจกรรมนั้น ครูผู้สอนต้องเป็นผู้แสดงคนหนึ่ง กล่าวคือ เป็นทั้งผู้รับฟัง ผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้ร่วมอภิปราย และต้องมีการกระตุ้นและหนุนเสริมพลังความคิดให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ครูผู้สอนต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน นอกจากนี้ข้อคำนึงถึงการจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า หรือในบางครั้งอาจต้องให้ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำสื่อการเรียนรู้เอง ภายใต้การแนะนำของครูผู้สอน หรืออาจต้องใช้สื่อทาง Social media ซึ่งครูผู้สอนต้องมีการตรวจสอบเครือข่ายหรือความพร้อมของอุปกรณ์ก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ ในบางครั้งอาจต้องมีการเรียนรู้นอกห้องเรียน หรือนอกสถานที่ หรือลงพื้นที่จริง หรือสถานการณ์จริง ครูผู้สอนจึงต้องมีการวางแผนร่วมกับหลักสูตรล่วงหน้า ซึ่งอาจต้องจัดทำโครงการในลักษณะของการบูรณาการการจัดการเรียนรู้

วัชรรา เล่าเรียนดี, ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560, น. 68) กล่าวว่า บทบาทของครูเชิงรุก (Active Teacher) มี 6 ประการ

1) ตั้งความหวังว่าผู้เรียนแต่ละคนจะเกิดผลการเรียนรู้ตามระดับคุณภาพที่กำหนดหรือยอมรับได้

2) รับผิดชอบเฉพาะผลงาน หรือชิ้นงานคุณภาพ (Quality Work) เท่านั้น

3) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของสิ่งที่เรียน และเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม ความรู้ที่ได้รับ และโลกความเป็นจริง

4) ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Participant) โดยเป็นทั้งโค้ช ทั้งผู้แนะนำ ปรีกษา และผู้อำนวยความสะดวก

5) ประเมินการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย และให้มุมมองแก่ผู้เรียนเพื่อให้เห็นความสามารถของตนเอง

6) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติอย่างมีความหมาย และนำไปประยุกต์ใช้ในความเป็นจริงของชีวิตประจำวัน

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561, น. 80) สรุปบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีดังนี้

1) พุดคุยนักเรียนในระหว่างจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

2) เตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอน วางแผนเรื่องเวลาการสอนอย่างชัดเจน ศึกษาผู้เรียนวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง

3) จัดหาสื่อการสอนที่เหมาะสม

4) จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

5) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนใจ

6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย ให้มีการอภิปราย การตั้งคำถาม และการเขียนเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วม

7) ให้นักเรียนในการค้นหาคำตอบ ไม่เร่งรีบเอาคำตอบจากนักเรียน ใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นของผู้เรียน

8) ให้งานแก่นักเรียนที่มีส่วนร่วมเพื่อสร้างแรงจูงใจ

9) ให้ออกกำลังกายกับนักเรียนในช่วงท้ายคาบเพื่อให้นักเรียนถามคำถาม

10) มีการสื่อสารที่ชัดเจน

11) ประเมินผล-สรุปผล และพัฒนางาน

วิภาดา พินลา, และวิภาพรรณ พินลา (2562, น. 11) กล่าวว่า บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ครูผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ ใบความรู้ ใบงาน การวัดและประเมินผล กรอบแนวทางการจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก การเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่ ทั้งนี้การเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบใดขึ้นอยู่กับลักษณะของเนื้อหาวิชา บุคลิกของครูผู้สอน บุคลิกของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมตามระยะเวลาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถยืดหยุ่นได้อย่างเหมาะสม

ธีรศักดิ์ (อุปรมัย) อุปรมัยอริชัย (2563, น. 81) สรุปบทบาทของครูในการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ตัวครูเองต้องมีการเตรียมความพร้อมมีทักษะสูงในการสื่อสารการสืบค้นหาข้อมูลและมีสมรรถภาพความมุ่งมั่นมีความต้องการให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

อารีย์รัตน์ โนนสุวรรณ (2563, น. 51-52) ได้กล่าวสรุปบทบาทของครูในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้ดังนี้

1) ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากการถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียวเป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพและขีดความสามารถของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสประสบผลสำเร็จทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

2) ผู้สอนจะต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม และเกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นได้ด้วยตนเอง เช่น การสรุปทวนความรู้ การสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และการจัดระบบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3) ผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ โดยเน้นฝึกทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน รวมถึงส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

4) ผู้สอนต้องส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน โดยจัดเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบเดี่ยว แบบคู่ และแบบกลุ่มร่วมมือ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมอันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ความรับผิดชอบร่วมกัน มีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

5) ผู้สอนต้องสามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ทั้งการบูรณาการทางด้านเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

6) ผู้สอนจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีในการเรียนรู้และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

7) ผู้สอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถกำกับตนเองในการเรียนรู้ได้

8) ผู้สอนต้องให้การป้อนกลับข้อมูลการสะท้อนคิดให้แก่ผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้ถึงข้อดีและข้อจำกัดในการเรียนรู้ของตนเอง อันจะส่งผลต่อการนำไปพัฒนาตนเองได้ในอนาคต

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทสำคัญของครูในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ

ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการประเมินค่า การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดีได้ในอนาคต

3.5 บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้เชิงรุก

สถาพร พุทธิพิฏกุล (2555, น. 9) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จะต้องมึลักษณะวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วย Active Learning นั้นต้องการให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกในการพูด การฟัง การเขียน การอ่าน และการสะท้อนความคิดในเนื้อหาวิชาที่ศึกษา โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ดังนี้

- 1) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากกว่าการรับฟังการบรรยาย
- 2) ให้ความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ให้น้อยลงและเน้นการพัฒนาด้านทักษะของผู้เรียนมากขึ้น
- 3) นักเรียนใช้การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรมเพื่อให้เกิดความคิดวิเคราะห์ในระดับสูง (วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล)

4) เน้นบทบาทให้ผู้เรียนได้ค้นหาคุณค่าและค่านิยมของตนเอง

ดังนั้นบทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทุก ๆ กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ อาทิ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน รวมทั้งทักษะการคิดขั้นสูง อันได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าด้วยความกระตือรือร้น โดยสามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียน มีเจตคติและแรงจูงใจในการเรียนรู้ สามารถกำกับตนเองในการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ผู้เรียนจะต้องสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถสรุปทวน สร้างองค์ความรู้ และใช้สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงผู้เรียนต้องสามารถสะท้อนคิดป้อนกลับต่อการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

3.6 ข้อดีและข้อด้อยของการเรียนรู้เชิงรุก

สิริพร ปาณางษ์ (2563, น. 4-5) ได้อภิปรายถึงข้อดีและข้อด้อยของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (AL) ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1) ข้อดีของการเรียนรู้เชิงรุก

รูปแบบ AL เป็นแนวคิดใหม่ที่เริ่มเป็นที่นิยมในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยรูปแบบนี้เป็นแนวคิดกว้าง ๆ ที่เน้นความมีส่วนร่วมและบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครอบคลุมวิธีการเรียนการสอนหลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้ด้วยการค้นพบ (Discovery Learning) การเรียนรู้จากกรณีปัญหา (Problem Based Learning) การเรียนรู้จากการสืบค้น (Inquiry-Based Learning) และ

การเรียนรู้จากการทำกิจกรรม (Activity-Based Learning) เป็นต้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเดียวกัน คือ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเรียนรู้ของตนเองรูปแบบการเรียนการสอนแบบ AL อาศัยหลักการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติการทำงานของสมองส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านการรู้คิด (Cognitively Active) มากกว่าการฟังผู้สอนในห้องเรียนและการท่องจำ ทำให้ได้การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงโดยรูปแบบการเรียนรู้แบบ AL นอกจากจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากตัวผู้เรียนเองแล้ว ยังเป็นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกห้องเรียน (Life-Long Learning) ได้อีกด้วย ในส่วนของข้อดีอื่น ๆ มีผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนส่วนมากมีความพอใจกับรูปแบบการเรียนรู้แบบ AL มากกว่ารูปแบบที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ (Passive Learning) และรูปแบบการเรียนรู้แบบ AL มีความได้ผลในการถ่ายทอดความรู้ใกล้เคียงกับการเรียนรู้รูปแบบอื่น แต่มีความได้ผลดีกว่าในการพัฒนาทักษะในการคิดและการเขียนของผู้เรียน

2) ข้อดีของการเรียนรู้เชิงรุก

มีการนำรูปแบบ AL ไปใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งบางครั้งสถาบันศึกษาที่นำรูปแบบ AL ไปใช้ยังขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ทำให้มีการนำรูปแบบการเรียนการสอนใหม่นี้ไปใช้อย่างไม่เหมาะสม โดย R.E. Mayer (2004, pp. 14-19) ได้แบ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ Active Learning ออกเป็นสองมิติ ได้แก่ กิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) ทั้งนี้ผู้ที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ Active Learning อย่างแท้จริง หรือผู้ที่นำรูปแบบ Active Learning ไปใช้ตามกระแสความนิยมอาจเข้าใจอย่างผิด ๆ ว่า รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning คือรูปแบบที่ผู้สอนและผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Active) โดยเข้าใจว่า ความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมจะทำให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitively Active) ไปเอง ซึ่งความเข้าใจนี้ทำให้มีผู้ให้นิยามของการเรียนรู้แบบ Active Learning ว่า คือการที่ผู้สอนลดบทบาทความเป็นผู้ให้ความรู้ลงเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและบริหารจัดการหลักสูตร โดยปล่อยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เองอย่างอิสระจากการทำกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เรียนด้วยกันเอง อย่างไรก็ตามพื้นฐานแนวคิดของรูปแบบ Active Learning มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด ความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมไม่จำเป็นต้องก่อให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิดเสมอไป ซึ่งการที่ผู้สอนให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว เช่น การทดลองปฏิบัติและการอภิปรายในกลุ่มของผู้เรียนเอง โดยไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านการรู้คิด เช่น การลำดับความคิดและการจัดองค์ความรู้จะทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ลดลง

การใช้รูปแบบ AL เพื่อให้ผู้เรียนระดับเริ่มต้นค้นพบความรู้ใหม่ด้วยตัวเองในหลักสูตรการศึกษาที่มีเวลาจำกัด จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาในระดับพื้นฐานเท่าที่ควร และ

การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับแรกได้ จะเป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป การนำรูปแบบ AL มาใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ยังนำไปสู่การเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในขั้นตอนจริง การปฏิบัติของสาขาเฉพาะทางโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนในสาขาวิชาเฉพาะทางได้เรียนรู้จากขั้นตอนการปฏิบัติจริง ซึ่งการเน้นเป้าหมายด้านขั้นตอนปฏิบัติมากจนเกินไป อาจทำให้ละเลยพื้นฐานการเรียนรู้ด้านข้อเท็จจริง หลักการและทฤษฎีในสาขาวิชาเฉพาะทางนั้น โดยมองว่า การเรียนรู้พื้นฐานดังกล่าวเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องไปศึกษาเอาเอง ซึ่งตามทฤษฎีวิทยาศาสตร์ การรู้คิดแล้วผู้เรียนจะเป็นผู้นำเอาข้อมูลที่ได้รับมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ไม่ว่าข้อมูลที่ได้รับจะมีปริมาณมากหรือน้อยก็ตาม และยิ่ง ผู้เรียนได้รับข้อมูลพื้นฐานมากก็ยิ่งทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรงได้มากและง่ายยิ่งขึ้น ดังนั้น การที่ผู้สอนมุ่งเน้นแต่ขั้นตอนการปฏิบัติเพียงอย่างเดียวโดยไม่ช่วยถ่ายทอดข้อเท็จจริง หลักการและทฤษฎีจะทำให้ผู้เรียนต้องสังเคราะห์องค์ความรู้จากข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ส่งผลให้ประสิทธิผลของการเรียนรู้ลดลง

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า PLC เป็นหนึ่งในหลาย ๆ แนวคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยการนำครูมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน อีกทั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านวิชาชีพและคุณภาพผู้เรียน อันเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พลังการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน และพลังการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นพลังชุมชนแห่งการเรียนรู้ อันจะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาบริบททางสังคมให้มีความเจริญอย่างต่อเนื่อง

PLC มีการพัฒนามาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

4.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 404-406) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกล่าวโดยสรุปได้ว่า การรวมกลุ่มกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิง

วิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 95) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมกันเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เป็นทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิก

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 25) สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. 92) สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายการทำงาน ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก อาจจัดว่าเป็นการพัฒนาในรูปแบบ On-the-job-training เมื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน หรือเป็นรูปแบบ Off-the-job-training ก็ได้ หากมองว่า ครูและผู้บริหาร ปลีกตัวเองออกมาจากงานประจำที่ทำอยู่ มาอยู่ในห้องหรือบริเวณเดียวกันเพื่อมาถกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ข้อมูล หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 26) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู คือ การร่วมมือร่วมพลังของครู ผู้บริหารในฐานะนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็นความรู้ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติ ที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยสะท้อนคิดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) และการเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) เป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562, น. 11) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การรวมกลุ่มทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของนักเรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ (lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่อง

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข (2562, น. 131) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นชุมชนเชิงวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติมีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สะท้อนคิด อย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

ธีรศักดิ์ (อุปรมย์) อุปไมยอธัชชัย (2563, น. 213) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการทำงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง เกิดผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ขจัดความแตกต่างระหว่างกัน โดยการอาศัยการมีส่วนร่วม การสนทนา การบันทึก การแบ่งปัน เกิดการทำงานเป็นทีม และยังสามารถสร้างพลังทีมงานที่มีความเข้มแข็งต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อีกด้วย

ชวลิต ชูกำแพง (2565, น. 2) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของผู้บริหารและครูในการเรียนรู้ร่วมกัน ที่เน้นปฏิสัมพันธ์และการเป็นผู้นำร่วมกัน ซึ่งเริ่มจากการเห็นคุณค่า วิสัยทัศน์ การเรียนรู้ และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

DuFour (2004, p.6) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการที่บุคลากรทางการศึกษารวมตัวสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือกันทำงานของสมาชิกในชุมชนร่วมกัน วิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานในห้องเรียน เพื่อให้เด็กเรียนมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น เน้นที่ผลลัพธ์โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของผลลัพธ์จากผลความสำเร็จของนักเรียน

Thompson et al. (2004, p. 1) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นหนึ่งในแนวคิดทางการศึกษา การนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนครูจะมารวมกลุ่มกัน พุดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและทำงานร่วมกันเป็นทีม

Battersby, S. L., & Verdi, B. (2015, p. 23) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู โดยการ

สร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพในการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ โดยเน้นที่ การเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุผลสำเร็จ

Hairon, et al. (2017, p. 72) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับวิชาชีพครู และเพิ่มขีดความสามารถของครู รายบุคคลและกลุ่มครูซึ่งเป็นการปรับปรุงกระบวนการและผลการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อ สนับสนุนความสามารถในการเรียนการสอนของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มอย่าง ร่วมแรงร่วมใจกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการ ฯลฯ ได้ร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนา สะท้อนผล แก่ใจ เรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติโดยทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการมุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ และยังช่วยพัฒนาวิชาชีพของครูทั้งด้านความรู้ วิธีการสอนเปลี่ยนแปลงการสอนของครูสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดความสุข ในการทำงานในทุกฝ่าย

4.2 หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour, et al. (2008 อ้างถึงใน ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 9-10) ได้นำเสนอ แนวคิดสำคัญที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ensuring that students learn) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน (a culture of collaboration) และ 3) การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด (a focus on result) ดังนี้

1) การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การให้ความสำคัญและตามเป้าหมายการจัด การเรียนรู้ของโรงเรียน มีความต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด และการให้ความสำคัญต่อการ เรียนรู้และความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้มีความจำเป็นต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องสร้าง วิสัยทัศน์อย่างเข้าใจตรงกัน มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์และจัดการเรียนรู้ โดยใช้มุ่งเน้นที่ผลการ ปฏิบัติเป็นตัวกำหนดการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยมีความเชื่อว่าหากต้องการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้ว สมาชิกก็ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นนิสัย และเพื่อให้มั่นใจว่า นักเรียนจะได้รับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติที่จำเป็นตามหลักสูตรและระดับการศึกษาแล้ว สมาชิก

ควรทบทวนการทำงานเพื่อตรวจสอบนโยบายนั้น ๆ การปฏิบัติและกระบวนการที่จัดให้กับนักเรียน อยู่เสมอว่า สามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดแก่นักเรียนได้หรือไม่

2) การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกคาดหวังให้มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจากการทำงานอย่างโดดเดี่ยวไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำงานของโรงเรียนได้ ดังนั้น การสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะได้รับการเรียนรู้อย่างสูงสุด ครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกันอย่างร่วมมือรวมถึง มีความรับผิดชอบร่วมกันในความสำเร็จของผู้เรียน การทำงานอย่างร่วมกันของครูจะไม่เกิดผลหากครูให้ความสำคัญร่วมกันผิดประเด็น การร่วมมือร่วมพลังของครูภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับครูและสำหรับผู้เรียน

3) การมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ การปฏิบัติที่เห็นได้ในเชิงประจักษ์ เกิดจากนักเรียนได้รับความรู้ ทักษะ และการบริหารจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จ ครูจึงต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการประเมินความก้าวหน้า จะถูกประเมินได้จากการเรียนรู้ของนักเรียนที่เห็นได้ในเชิงประจักษ์ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการตรวจสอบการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยกระบวนการที่เป็นระบบและใช้ผลการเรียนรู้ในเชิงประจักษ์เพื่อสะท้อนถึงนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นการให้ข้อมูลจากผลการทำงานของครูในส่วนบุคคลและรายกลุ่ม และการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ทิมพินซ์ เดชะคุปต์, และเพยาว์ ยินดีสุข (2562, น. 132) กล่าวว่าหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

- 1) ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
- 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing and Vision)
- 3) มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration)
- 4) มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study)
- 5) มีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา (Reflection and Dialogue)

ซาโต มานาบุ (2559 อ้างถึงใน ขวลิต ชูกำแพง, 2565, น. 2-3) กล่าวว่า ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ที่เป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีความเชื่อสู่ความสำเร็จโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้มีหลักการที่สำคัญ ผ่านปรัชญา 3 ประการ ดังนี้

1) ปรัชญาว่าด้วยความเป็นสาธารณะ (Public philosophy) หมายถึง มุมมองและความเชื่อต่อห้องเรียนและโรงเรียนคือพื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันทุกคน

2) ปรัชญาว่าด้วยความเป็นประชาธิปไตย (Democracy philosophy) หมายถึง การให้ความสำคัญและปฏิบัติกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมด้วยการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง หรืออาจกล่าวได้ว่าการเป็นชุมชนการเรียนรู้ คือ การเริ่มจากความเท่าเทียมกันในทุกระดับและทุกมิติ การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและเข้าใจ มีความสัมพันธ์แนบแน่น การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และไม่ทอดทิ้งใครแม้แต่คนเดียวให้อยู่ลำพังในชั้นเรียน

3) ปรัชญาว่าด้วยความเป็นเลิศ (Excellence philosophy) หมายถึง การพัฒนาเด็กตามศักยภาพไม่ได้หมายถึงต้องยอดเยี่ยมเมื่อเทียบกับคนอื่น เมื่อโรงเรียนเจออุปสรรคหรือเงื่อนไขของนักเรียนไม่ว่าแบบใดก็สามารถรับมือกับอุปสรรคหรือเงื่อนไขนั้นอย่างดีที่สุด

ดังนั้น หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการมีส่วนร่วม การมีอิสระทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4.3 ลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 26-29)

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและ

ของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) พันธกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หน้างานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน และวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้ที่ร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนื่องนั้นซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้น จะมีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ กล่าวคือ

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิก PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับ

ผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC จะมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู นับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญคือการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969 อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 28) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ซึ่งทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้สุนทรียสนทนาการเรียนรู้ สืบเสาะ แสวงหาการสร้างโมทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบการสร้างสรรค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญและการฝึกสติ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยืดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การ ที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่น ยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่ทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยประยุกต์มาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศาสตราจารย์ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) จนพัฒนาสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Thompson et al., 2004, pp. 1-15, วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, น.123-

134) ในช่วงทศวรรษ 1990 ศาสตราจารย์เซงเก้ จากสถาบัน MIT ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดในการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรที่อยู่ในองค์กรการเรียนรู้นั้นมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ (อนุสสรณ์ เฉลิมศรี, 2563, น. 50-51) ดังนี้

1) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถคิดและอธิบายพฤติกรรมความเชื่อมโยงต่อเนืองของทุกสิ่งได้อย่างครอบคลุมเป็นระบบที่สัมพันธ์กัน สามารถแยกแยะและบูรณาการความรู้เพื่อใช้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นำไปวางแผนและดำเนินการ

2) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นบุคคลที่แสวงหาและพัฒนาความสามารถศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3) แบบจำลองความคิด (Mental Models) เป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อและทัศนคติที่เกิดจากการสังสมประสบการณ์ในตัวบุคคลจนกลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิจัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม แบบจำลองความคิดที่ถูกต้องช่วยก่อให้เกิดพลังในการเป็นบุคคลเรียนรู้

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการกำหนดกรอบความคิดภาพในอนาคตขององค์กรโดยที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน สร้างและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเกิดการเรียนรู้ ริเริ่มสิ่งใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน มีการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แตกต่างของแต่ละคนได้ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจสามัคคีร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การพัฒนาวิชาชีพครูและการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนภายใต้แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือร่วมพลังของสมาชิก อันหมายถึงครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการทางการศึกษา (Olivier & Huffman, 2016 ; Stoll, et al., 2006 อ้างถึงใน ศิริปรีญา ใจบุญมา, 2561, น. 10-11) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การให้ความสำคัญกับกระบวนการ การดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินการอย่างกลุ่มที่มีความต้องการการสนับสนุนจากผู้นำ และการมีภาวะความเป็นผู้นำร่วมกัน มีความตระหนักต่อการสร้างองค์ความรู้ การไว้วางใจ มีความเคารพซึ่งกันและกัน และครูมีการสะท้อนคิดและรับฟังความเห็นที่มีต่อการปฏิบัติของตน

2) การมีแหล่งทรัพยากรที่พร้อมต่อการดำเนินการ ทรัพยากรในที่นี้คือทรัพยากรบุคคล และสังคมที่มีความเชื่อมั่นและมีมุมมองทางความคิดที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และพลวัตของกลุ่ม (group dynamic) ที่เสริมสร้างพลังในการทำงานร่วมกันของสมาชิก กล่าวคือทรัพยากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อการสร้างสรรค์ การพัฒนาและการสร้างความยั่งยืนให้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) การจัดการโครงสร้างการสนับสนุน ด้วยการจัดสรรเวลาและพื้นที่สำหรับการสร้างสรรค์และพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งการจัดสรรเวลา ต้องเป็นเวลาที่โรงเรียนสามารถจัดการให้ครูได้มีโอกาสได้พบและพูดคุยกันได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นช่วงเวลาที่คุณครูสามารถเข้าร่วมการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสะดวก และพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ ก็จำเป็นต่อการทำกิจกรรมร่วมกันทางโรงเรียนควรมีพื้นที่ที่เหมาะสมต่อจำนวนสมาชิกในการทำกิจกรรม สะดวกต่อการเดินทางและสามารถอำนวยความสะดวกต่อสมาชิกได้ ซึ่งมีการเสนอเวลาและพื้นที่ที่เหมาะสมคือช่วงเวลาพักหลังจากการจัดการเรียนการสอน ในห้องสนทนาที่ทำให้ครูให้ความสำคัญกับการฟังและการนำเสนอความคิดเห็น

4) การสนับสนุนจากภายนอก เนื่องจากการดำเนินการของโรงเรียนนั้น ไม่สามารถดำเนินการด้วยโรงเรียนเพียงอย่างเดียว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและการสร้างสรรค์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการดำเนินการจึงมีลักษณะของการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก การมีหุ้นส่วน (partnership) ในการร่วมพัฒนาไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง หน่วยงานราชการในระดับต่าง ๆ สมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน หน่วยงานบริการทางสังคม และการให้การสนับสนุนจากภาคเอกชน และการมีเครือข่าย (networks) ระหว่างโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันจากการแบ่งปันและส่งต่อประสบการณ์ร่วมกัน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของครูที่ไม่จำกัดจำนวนของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ อาทิ กลุ่มครู กลุ่มครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลุ่มเพื่อการวิจัย

มนตรี แยมกสิกร (2560, น. 41-49) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะคือ

- 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการทำงานกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา
- 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)
- 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการทำงานอย่างเป็นวงจร
- 4) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบที่มีร่วมกันโดยอาศัยความเชี่ยวชาญของสมาชิก และมีบรรยากาศของความเคารพและความไว้วางใจต่อกัน

5) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญต่อการทำงานอย่างเป็นกลุ่มและลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู

ฉะนั้นแล้วชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนทุกฝ่ายโดยการลงมือทำและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมกัน เพราะความสำเร็จของการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือโรงเรียน โรงเรียนใดมีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนอกจากจะประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ (สุริยญา ก้องวัฒนโกศล, 2563, น. 12)

หากพิจารณาในแง่ขององค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 20-21) ได้กล่าวสรุปถึงลักษณะองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms & values) หมายถึง การมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน โดยการนำเอาหลักคิด ฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น รวมทั้งแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกลงในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน

2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งใช้เทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังระดับสูงของครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอนและกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การวัดประเมินผลการเรียนการสอน

4) การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized practice) เป็นการพูดคุยสนทนาระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน ซึ่งจะมีการพูดคุย

สนทนากันมาขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ามีประเด็นใดที่จะต้องเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูจะได้เรียนรู้กระบวนการเหล่านี้จากครูคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จส่งผลทางบวกต่อการจัดการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนากันระหว่างครูที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน ซึ่งการพูดคุยสนทนากันนั้นต้องมีการขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วยเพราะว่าประเด็นเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวน ประเด็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชน ความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของครูซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

ในขณะเดียวกัน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 97-100) ได้กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทาง และวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1.1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน

1.2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

1.4) ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วม และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันโดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม มี 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผล

มาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2) ภาวะผู้นำร่วมเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพ็งพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูเป็นประธานในการสร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจอิสระจากอำนาจครอบงำ แต่มีอำนาจทางวิชาชีพที่ยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของครูทั้งหลาย

4) การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมนักเรียน ภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผยบนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, น. 34) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบและคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงาน

2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกัน หรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูนั้นต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5) ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและเงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อความมีอิสระคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนนโยบายการพัฒนาครู วัฒนธรรมขององค์กร ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน และแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ

Hipp and Huffman (2003 อ้างถึงใน ขวลิต ชูกำแพง, 2565, น. 5) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and shared leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความสำคัญ รับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการณเป็นผู้นำในทีม

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4) แบ่งปันประสบการณ์ (Shared personal practice) การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเยี่ยม และสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive conditions) หมายถึง การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจรรย์ญาณ และการพัฒนาเป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลา สถานที่สำหรับการนัดพบ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563 อ้างถึงใน ขวลิขิต ชูกำแพง, 2565, น. 5-6) ได้กำหนดคุณลักษณะ 5 ประการ ที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1) การสร้างฐานนิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน (Shared values and norms) โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับคุณค่า บรรทัดฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่าสถานศึกษามีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับคุณค่าความเป็นครูตลอดทั้งคุณค่าในด้านการเรียนการสอนร่วมกัน

2) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning) โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือในการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายแต่ละสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดร่วมกัน โดยเป้าหมายการเรียนรู้ดังกล่าวครอบคลุมทั้งทางด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย ตลอดทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3) การร่วมมือรวมพลังทุกคน (Collaboration) โดยเฉพาะการร่วมมือรวมพลังทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งร่วมวางแผน ร่วมสังเกต ร่วมลงมือปฏิบัติ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและการเยี่ยมชั้นเรียน (Expert advice and study visit) การเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและศึกษากิจการปฏิบัติงานจริง และต้องมีกิจกรรม Study visit นั่นคือ การเยี่ยมชมห้องปฏิบัติการจริงของครู ซึ่งนำไปสู่กระบวนการที่สำคัญ คือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

5) สุนทรียสนทนา (Reflection dialogue) การสนทนาเพื่อเป็นการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Two-way communication) โดยหัวใจสำคัญของสุนทรียสนทนา คือ การสื่อสารในทางบวก โดยมีผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นตัวตั้งสู่การพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน

Kenoyer F. E. (2012, p. 296) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการ

1) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครุมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Value and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครุมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครุปฏิบัติงาน วางแผน แก้ไขปัญหาาร่วมกันและสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

4) เงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้าง (Supportive Conditions Through Relationship and Structures) หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากรและโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครุเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5) การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Share Personal Practice) หมายถึง ครุให้การช่วยเหลือครุท่านอื่นด้วยการสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้และการสนทนาแลกเปลี่ยน

ดังนั้น ลักษณะและองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหลากหลาย ลักษณะที่สำคัญคือ มีการ share ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงาน ข้อควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาวางแผนการปรับการเรียนรู้อ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ

4.4 กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศิริปริยา ใจบุญมา (2561, น. 12) กล่าวว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เริ่มปรากฏให้เห็นตั้งแต่ปี 1960 โดยถูกนำเสนอเป็นแขนงหนึ่งของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (site-based management) จากนักวิจัยทางการศึกษาที่ได้เสนอให้เป็นทางเลือกหนึ่ง สำหรับการจัดการเรียนการสอนของวิชาชีพครูในประเทศสหรัฐอเมริกา และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นจากการนำเสนอหลักการปฏิบัติที่สำคัญตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ DuFour (2004, pp. 6-11) เป็นผลให้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปลี่ยนจากทางเลือกสำรองเป็นแนวทางหลักสำหรับการปฏิบัติและได้รับการศึกษาตั้งแต่นั้นมา

นอกจากนี้ ศิริปริยา ใจบุญมา (2561, น. 13-15) ยังได้กล่าวอภิปรายไว้อย่างน่าสนใจว่า ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติของครุในโรงเรียน กลับพบปัญหาของการเริ่มต้นในการสร้างสรรค์และดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยังไม่ปรากฏแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน Leo and Cowan (2000, อ้างถึงใน ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 13-15) ได้ศึกษาถึงประเด็นดังกล่าวภายใต้การกำกับของ Southwest

Educational Development Laboratory (SEDL) ระบุถึงกลยุทธ์สำหรับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ

1) การสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจให้แก่สมาชิกภายในโรงเรียน และการสร้างประสบการณ์การมีภาวะผู้นำให้แก่ครูภายในโรงเรียน โดยการจัดหาวิทยากรหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้

2) การจัดการให้เกิดการพบปะร่วมกันระหว่างครูเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาร่วมกันอันนำไปสู่การทำงานร่วมกันและลดการทำงานอย่างโดดเดี่ยว โดยมีผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการสนทนา

3) การกำหนดแนวทางเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน นอกจากกลยุทธ์สำหรับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Morrissey (2000, อ้างถึงใน ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 13-14) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1) การพิจารณาความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน (determine school and staff readiness)

2) การคำนึงถึงการได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก (consider the use of an external change facilitator)

3) การระบุปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ (identify barriers and boosters)

4) การเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ (begin with the learning) มีรายละเอียดของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1) การพิจารณาความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน กล่าวคือ การประเมินความพร้อมของโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นก้าวแรกสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งโดยเบื้องต้นสามารถพิจารณาความพร้อมได้จากการกำหนดเวลาที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของครู ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงภาวะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจนับตั้งแต่การปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรภายในโรงเรียนมีความเคารพต่อกันและกันและการเคารพต่อผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียนและผู้บริหารให้ความสำคัญและมุ่งเน้นต่อการเรียนรู้ของนักเรียน แม้ทางโรงเรียนไม่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์อย่างเป็นทางการ ดังนั้นการประเมินความพร้อมจึงสามารถระบุได้ถึงสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียน เพื่อให้สามารถจัดรูปแบบของการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินความพร้อมสามารถพิจารณาจากการสนับสนุนจากภายนอกการปฏิบัติของผู้บริหาร และการปฏิบัติของครูในส่วนของ การพิจารณาความพร้อมจากการได้รับการสนับสนุนจากภายนอกสามารถประเมินได้จากการสนทนาร่วมกับผู้บริหาร ครูหรือบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา

ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลลักษณะการทำงานร่วมกันครูและผู้บริหาร การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนต่อการปฏิบัติของครูที่ได้รับ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบการอำนวยความสะดวก และภูมิหลังของการได้รับการสนับสนุนของโรงเรียน

ในส่วนของ การพิจารณาความพร้อมจากการปฏิบัติของผู้บริหาร พิจารณาได้จากการมีใจที่เปิดกว้างและความพร้อมของผู้บริหาร ซึ่งตัวบ่งชี้ที่แสดงได้ถึงความพร้อมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้สร้างความสมดุลระหว่างการสนับสนุนและการให้แรงผลักดันจากการเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติในรูปแบบเดิมไปสู่การปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของโรงเรียนในระดับที่สูง พิจารณาได้จากการให้ความสำคัญและความเชื่อในพลังของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการปฏิบัติได้นอกจากนี้บรรยากาศการยอมรับการพัฒนา และการเรียนรู้ร่วมกันของครู เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่สำคัญและแสดงให้เห็นถึงความพร้อม เนื่องจากความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างครูครูได้รับการแก้ไขก่อนการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มรูปแบบ

4.2) การคำนึงถึงการได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก กล่าวคือ การได้รับการอำนวยความสะดวกจากภายนอกมีผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนรูปแบบการได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก เนื่องจากรูปแบบการช่วยเหลือส่งต่อมุมมองการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่แตกต่างออกไป ดังนั้นการพิจารณาและเปลี่ยนแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติบุคลากรผู้บริหารจึงควรพิจารณาโดยละเอียด

4.3) การระบุปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ กล่าวคือ การศึกษาข้อมูลภูมิหลังและผลการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงได้ถึงจุดเด่น จุดด้อย และความต้องการของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้ในส่วนของ การจัดการด้านเวลา และความร่วมมือรวมพลังของบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่มักพบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการกำหนดเวลาสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางโรงเรียนสำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างครูและการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร และการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ที่มีบทบาทต่อการสนับสนุนจากภายนอก ขณะที่การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัญหาหรืออุปสรรคคือการสร้างสมรรถนะและความแข็งแกร่งในการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้มีเป้าหมายพื้นฐานร่วมกันและมีการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4.4) การเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ กล่าวคือ แนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการนำบุคลากรมาเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ เกิดจากการมีประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและครู เนื่องจากเป็นการ

สร้างโอกาสการเรียนรู้ของครูในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อนักเรียนไปในขณะเดียวกัน โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญคือการระบุปัญหา แล้วจึงนำบุคลากรมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวร่วมกันจากการสนทนาอย่างมีความหมาย

ในส่วนของการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานอย่างโดดเดี่ยวไปสู่การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลัง ตามหลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติที่มีความจำเป็นที่ครูควรปฏิบัติเพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความประสบความสำเร็จ คือ

- 1) การจัดเวลาสำหรับพบปะอย่างสม่ำเสมอ ในการสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันภายใต้ความเชื่อและการเปิดใจระหว่างกัน
- 2) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และการให้ความสำคัญต่อปัญหา
- 3) การสร้างกิจวัตรและพิธีการที่สนับสนุนการปฏิบัติร่วมกันระหว่างครู
- 4) การมีความรับผิดชอบต่อการสังเกต การแก้ปัญหา การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อน
- 5) การให้ความสำคัญต่อการทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการส่งเสริมทั้งครูและนักเรียน
- 6) การสนทนาร่วมกันโดยใช้ผลการปฏิบัติเชิงประจักษ์
- 7) การพัฒนาการปฏิบัติการแก้ไขหรือส่งเสริมนักเรียนในเชิงทฤษฎี
- 8) การพัฒนาชุดการเรียนรู้สำหรับการแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

4.5 การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

การดำเนินการตามแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องได้รับการสนับสนุนส่วนหนึ่งจากภายนอก (external support) เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ professional learning community associates (PLCA) เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านข้อมูล การวิจัย และการประเมินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากภายนอกที่มีความสำคัญต่อวัฒนธรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีแหล่งสนับสนุนจากองค์กรส่วนกลาง (central office) ผู้ปกครองและครอบครัว (parent and families) และสมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน (community members) PLCA เสนอรายละเอียดของการขับเคลื่อนจากการให้การสนับสนุนในระดับองค์กรส่วนกลางผู้ปกครองและครอบครัว และสมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน เพื่อความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่ง PLCA ได้กล่าวถึงการปฏิบัติของการสนับสนุนในแต่ละระดับ (ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 15-16) มีรายละเอียดดังนี้

1) องค์กรส่วนกลาง กล่าวคือบทบาทของบุคลากรจากองค์กรส่วนกลางมีความสำคัญต่อการสร้างสมรรถนะภายในและเครือข่ายโรงเรียน จากการนำเสนอแนวทาง แหล่งทรัพยากรและการสนับสนุนในความพยายามในการปรับปรุงของโรงเรียน ซึ่งการสนับสนุนจากส่วนกลางอย่างในระดับเขต (level of district) ถือว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและความยั่งยืนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ผู้ปกครองและครอบครัว กล่าวคือผู้ปกครองและครอบครัวต้องมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในแนวทางการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การปรับปรุงของโรงเรียน และการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

3) สมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียน กล่าวคือสมาชิกของชุมชนโดยรอบโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนสำหรับกิจกรรมนอกหลักสูตรและการปรับปรุงของสถานศึกษา การขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาในบริบทของไทยหลังจากการประกาศให้เป็นนโยบายทางการศึกษาแล้ว ประกอบด้วยการขับเคลื่อนใน 3 ระดับ คือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

ทั้งนี้ในส่วนของการขับเคลื่อนการทำงานทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ได้มีการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 15-20)

ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา กล่าวคือ

1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) กำหนดรูปแบบกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการประชุมกลุ่ม (focus group) ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู เพื่อสร้างแบบสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และประชุมกำหนดรูปแบบกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังเคราะห์จากนักวิชาการในหน่วยงานราชการและมหาวิทยาลัย

3) ประชุมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และอบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์

4) ออกแบบและวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ คณะกรรมการการขับเคลื่อนในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษากำหนดรูปแบบการรายงานผลด้วยระบบออนไลน์ และจัดทำคู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5) อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6) กำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการจัดทำเครื่องมือการติดตามสำหรับการติดตามและประเมินระดับการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมเร่งรัดติดตาม และสนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา

7) สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

8) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่มีการดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้การสนับสนุนในการจัดทำคู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับศึกษานิเทศก์ และคณะกรรมการขับเคลื่อนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต

2) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา กล่าวคือ

2.1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามจำนวนที่เหมาะสม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผนบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

2.2) กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สู่สถานศึกษา

2.3) การขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4) กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลจากเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและ
ประเมินผลการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และเร่งรัดติดตาม
และสนับสนุนสถานศึกษาที่ดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ

2.5) สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และ

2.6) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อน
กระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ในสถานศึกษาที่มีการ
ดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดี

3) ระดับสถานศึกษา กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา กล่าวคือ

3.1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สู่สถานศึกษาระดับสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา
หัวหน้าหมวดหรือฝ่าย และครู

3.2) กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สู่สถานศึกษา

3.3) การขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การ
ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3.4) กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผลจากเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและ
ประเมินผลการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา และเร่งรัดติดตาม
และสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จ

3.5) สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา

3.6) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อน
กระบวนการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ในข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีการดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดีการขับเคลื่อนในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และระดับสถานศึกษาต่างให้การสนับสนุนครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการให้
การอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดให้มีคู่มือประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการให้การยกย่อง

เขตชูแก่สถานศึกษาและครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถเผยแพร่การดำเนินการได้

การขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

4.6 บทบาทของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) เป็นแนวคิดที่ได้นำครุมาเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนานักเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นแนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) ที่เป็นผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญคือให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมการทำงานอย่างร่วมมือและการมีความรับผิดชอบร่วมกัน และการมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติ DuFour et al, (2008, อ้างถึงใน ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 22-23) โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีข้อตกลงในการปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ องค์กรความรู้จากประสบการณ์ของครูเป็นความรู้ที่มีความยั่งยืนและเพื่อเพิ่มความเข้าใจในความรู้ให้มากยิ่งขึ้นต้องมีการแบ่งปันและสะท้อนร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์เดียวกัน และการมีส่วนร่วมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างหนักแน่นจะสามารถเพิ่มความรู้อาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้ (ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 22-23)

หากพิจารณาในด้านบทบาทของครูในมิติชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น DuFour et al. (2008, อ้างถึงใน ศิริปริยา ใจบุญมา, 2561, น. 25-27) ได้ระบุถึงคุณลักษณะการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 ประการ กล่าวคือ

- 1) การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน (shared mission, vision, values, and goals)
- 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้ (a collaborative culture with a focus on learning)
- 3) การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง (collective inquiry into best practice and current reality)
- 4) การมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (action orientation: learning by doing)
- 5) ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (commitment to continuous improvement)

6) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (result orientation) มีรายละเอียดดังนี้

6.1) การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน การให้ความสำคัญและการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา (districts) ยึดถือว่าตนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนได้เกิดเรียนรู้อย่างสูงสุด จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและความรับผิดชอบในพื้นฐานที่สมาชิกในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาการร่วมกันของสมาชิกในพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ค่านิยมของการมีความมุ่งมั่นร่วมกัน และเป้าหมายของตัวบ่งชี้ ระยะเวลา และกลุ่มเป้าหมาย ต้องสามารถระบุได้ถึงสิ่งที่ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรกระทำ มีการเสริมสร้างคุณธรรมและการรับผิดชอบต่อร่วมกัน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานของครูในแต่ละวัน ความสำเร็จจากการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ครูต้องได้รับคำแนะนำที่มีความชัดเจน สร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่สามารถดึงดูดความสนใจให้เกิดความต้องการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียน ขณะเดียวกันโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาต้องมุ่งเน้นการใช้ผลลัพธ์ในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความสร้างสรรค์

6.2) การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนและจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานได้เมื่อครูให้ความสำคัญในประเด็นที่ถูกต้อง การทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องประกอบไปด้วยทีมที่ทำงานร่วมกัน (collaborative team) และเป้าหมายการทำงานที่เชื่อมโยงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ครูได้มีความรับผิดชอบร่วมกัน ในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การทำงานร่วมกันของครูเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบร่วมกันทำงานด้วยการพึ่งพาอาศัย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เกิดการวิเคราะห์และสะท้อนถึงการปฏิบัติทางวิชาชีพที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทีมและโรงเรียน

6.3) การสืบสอบร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาวะความเป็นจริง การสืบสอบของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความผูกพันต่อกันในประเด็น คือ

6.3.1) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ในการสอนและการเรียนรู้

6.3.2) การนำเสนอผลการปฏิบัติจากการสอนอย่างชัดเจน

6.3.3) ความซื่อสัตย์ต่อการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน การสืบสอบร่วมกันของครู ได้สร้างการแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มโอกาสการตัดสินใจในการปฏิบัติ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกไปในตัว ดังนั้น ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีคุณลักษณะของการสืบสอบร่วมกัน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความกระหายใคร่รู้ และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยใจที่เปิดกว้าง

6.3.4) การมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยปฏิบัติการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและการยึดมั่นผูกพันต่อการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งขับเคลื่อนการปฏิบัติภายในกลุ่มสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติ สมาชิกจึงใช้ความมุ่งมั่นปรารถนาเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติในการทำให้วิสัยทัศน์มีความเป็นรูปธรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านเชิงลึก และสร้างองค์ความรู้และการร่วมมือได้มากกว่าการอ่าน การฟัง การคิด หรือการวางแผน และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี มักเกิดขึ้นในบริบทของการปฏิบัติ และเกิดต่อสมาชิกที่มีค่านิยมและประสบการณ์ที่มีคุณค่าในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงหลีกเลี่ยงการปฏิบัติอย่างไม่ต่อเนื่องด้วยการวิเคราะห์สาเหตุและเอาชนะด้วยการกระทำ

6.3.5) ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ธรรมชาติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมักเกิดการเปลี่ยนแปลงและการค้นหาแนวทางที่เหมาะสมต่อสถานการณ์นั้น ๆ การปฏิบัติที่สะท้อนให้เห็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ

- (1) การรวบรวมหลักฐานผลการเรียนรู้ของนักเรียนในสภาพปัจจุบัน
- (2) การร่วมกันระบุถึงความบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนากลยุทธ์หรือแนวคิดสำหรับการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน
- (3) การทดลองนำกลยุทธ์หรือแนวคิดไปปฏิบัติใช้
- (4) วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของการนำกลยุทธ์หรือแนวคิดไปปฏิบัติ
- (5) นำผลการวิเคราะห์ไปปรับใช้ในการปฏิบัติในครั้งต่อไป การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ก่ต้องสร้างเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญต่อการทำงานในแต่ละวันของครู และการให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากกว่าการให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน การมีนวัตกรรมหรือการทดลอง และการให้ความสำคัญต่อบทบาทผู้นำ
- (6) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ต้องตระหนักถึงการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันของทีม การสืบสอบร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จึงควรได้รับการประเมินจากผลลัพธ์ที่เห็นได้เป็นรูปธรรมจากการปฏิบัติ อันนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์ ที่จะให้ผลลัพธ์ต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพควรได้รับการประเมินที่ผลลัพธ์ และต้องมีความต่อเนื่องในการประเมิน

ในขณะเดียวกัน ชาริณี ตริวรัญญู (2560, น. 299-319) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะครูภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้นำไปสู่การพัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

- 1) การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ (shared values and vision)
- 2) การมีวัฒนธรรมรวมพลัง (collaborative culture)
- 3) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (collective responsibility for students learning/focus on student outcome)
- 4) การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร (supportive conditions structure arrangements and collegial relationships) และ
- 5) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (reflective professional inquiry and shared personal practice) ซึ่งจะมีรายละเอียดดังนี้

5.1) การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์การร่วมกันระหว่างครู กลุ่มผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนแนวคิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ร่วมกันจนนำไปสู่การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน อันเป็นลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่ได้มีเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2) การมีวัฒนธรรมรวมพลัง การร่วมมือรวมพลังในการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างครู กลุ่มผู้บริหาร และชุมชนโดยรอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้

5.3) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การมุ่งเน้นที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการศึกษาของสมาชิกที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

5.4) การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากกลุ่มผู้บริหาร ในการมีภาวะผู้นำร่วมกันที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำในตัวครูและการตัดสินใจในการดำเนินการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

5.5) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล เป็นการสะท้อนผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู กลุ่มผู้บริหาร และนักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้แก่ครูสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่สามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้สูงสุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของครูในมิติของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะพบว่า ครูจะมีบทบาทในการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การมีวัฒนธรรม การรวมพลัง การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติการ การสนับสนุนและการแบ่งปันภาวะผู้นำ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลซึ่งจะเป็นแนวทางในพัฒนาวิชาชีพครู ที่เป็นผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะทำให้เห็นว่า PLC เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันมีลักษณะของการรวมตัวรวมใจ รวมพลังร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา แสวงหาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย เป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ฉะนั้นแล้วชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของชาติในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีเป้าหมายไปสู่การสร้างสังคมและประเทศแห่งการเรียนรู้ สังคมและประเทศแห่งความรู้ การเรียนรู้ด้วยกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้คนเรียนรู้ได้เร็วและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการคิด วิเคราะห์ และนำความรู้ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ในกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกัน ส่งผลกระทบ (impact) ต่อความสำเร็จในการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคมได้เต็มตามศักยภาพต่าง ๆ ให้กับชุมชนต่อไป

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ถือว่าเป็นกระบวนการหรือแนวทางวิธีการ แสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการอธิบาย ทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น จะมุ่งนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ ในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุด และเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้เทคโนโลยีที่ได้จากการศึกษาวิจัยมากกว่าการมุ่งสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ กล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาอันเป็นสาเหตุที่ทำให้งานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จ หากพิจารณา ลักษณะเด่นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะมีทั้งหมด 3 ประการ คือ

- 1) เป็นวิธีการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2) เป็นการวิจัยที่นำตัวเองเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่บุคคลดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

3) ดำเนินการผ่านขั้นตอน การวางแผนการ ดำเนินงาน การสังเกต การสะท้อนข้อมูล และหลังจากนั้นก็ย้อนกลับไปเป็นวัฏจักรนั่นเอง

5.1 แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมปอง พะมุลิตา (2562, น. 2-3) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นเมื่อปลายปี 1940 โดย Collier (1945, อ้างถึงใน สมปอง พะมุลิตา, 2562, น. 2-3) เป็นคนแรกที่มีแนวคิดในการรวมที่วิจัยที่ประกอบด้วยนักวิจัย นักบริหาร และประชาชนในการปรับปรุงความสัมพันธ์ของเชื้อชาติ และได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของคณงาน ซึ่ง Kurt Lewin ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเขาเป็นนักจิตวิทยาสังคมชาวเยอรมันผู้มีเชื้อสายยิวที่อพยพถิ่นฐานเข้ามาพำนักในประเทศสหรัฐอเมริกา Lewin กล่าวว่า Action research เป็นการวิจัยเปรียบเทียบสภาพ และผลที่ได้รับจากการกระทำทางสังคมและงานวิจัยนำไปสู่การกระทำทางสังคมเป็นขั้นตอนของเกลียวสว่านซึ่งแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

- 1) ขั้นตอนแรกเป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนพื้นที่หรือพฤติกรรมของบุคคล
- 2) นำกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงไป
- 3) ประเมินผลการเปลี่ยนแปลง
- 4) ปรับปรุงการปฏิบัติการให้ดีขึ้น
- 5) เริ่มกระบวนการทั้งหมดอีกครั้ง

จากข้างต้นจะเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดกำเนิดมาจากการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม ที่ต้องการจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และเพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์โดยอาศัยแนวความคิดสำคัญ 2 ประการ คือ การร่วมกันตัดสินใจของกลุ่ม และความตั้งใจที่จะทำการปรับปรุง ในส่วนของวงการศึกษาที่กล่าวได้ว่า คอร์รี่ (Stephen M. Corey) จากมหาวิทยาลัย Columbia สหรัฐอเมริกา เป็นผู้นำการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการจัดการการศึกษาเป็นบุคคลแรกในลักษณะของการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2558, น. 32)

ปัจจุบันยังคงใช้ขั้นตอนนี้แต่มีการเปลี่ยนแปลงไปมากโดยเฉพาะมีความเป็นประชาธิปไตย (Democratic) มากขึ้น และมีส่วนร่วมมากขึ้น และการวิจัยเชิงปฏิบัติการถูกนำไปดำเนินการในหลายสาขาวิชา เช่น การจัดการ สังคมวิทยา การดูแลสุขภาพ และอื่น ๆ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ สมัยใหม่มีพื้นฐานมาจาก Critical social theory และ Critical social science สรุปได้ดังนี้ Critical theory เป็นทฤษฎีที่ วิพากษ์ Positivist และ ส่งเสริมการวิจัยแบบตีความ

(Interpretative) ในปี 1950 นักทฤษฎีเชิงวิพากษ์ ได้วิพากษ์การครอบงำของ Positivist ในศตวรรษที่ 20 ซึ่งมีกฎที่เข้มงวดและบีบรัดความคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ ซึ่งเขาไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของการสร้างความรู้ แบบเข้มงวดกับสังคมชีวิต ขณะที่การคืนสู่สภาพของศาสตร์ทางสังคม ต้องประกอบด้วย การเชื่อมต่อด้านคุณค่า และความสนใจของมนุษย์ เขาจึงพยายามผสมผสานเข้าไปในกรอบแนวคิดใหม่โดยรวมเอาจริยธรรมและการวิพากษ์ด้านความคิด อย่างไรก็ตาม ยังคงพิจารณาความรู้ด้วยความเข้มงวดเหมือน Positivist (สมปอง พะมูลิตา, 2562, น. 3)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีมโนทัศน์พื้นฐานที่สำคัญอยู่ 7 ประการ ดังนี้ (McKernan, 1996 อ้างถึงใน ประวิต เอรารธรรม, 2562, น. 107)

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่องเข้าด้วยกัน คือ แนวคิดซึ่งเป็นทฤษฎีบนหอคอยงาช้าง (ivory tower) ไปสู่การปฏิบัติจริง (practical) ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ล่าง ๆ ระดับรากหญ้า (grass root)

2) ผู้ปฏิบัติงานคือนักวิจัย ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสภาพการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง

3) เป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ

4) หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ การมีส่วนร่วม (participation) และความร่วมมือ (collaboration) เพื่อนำไปสู่พันธะร่วม (involvement) ของผู้เกี่ยวข้องในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย

5) การมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การร่วมกันตระหนักในปัญหา วางแผน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ สะท้อนตัวเอง และรู้สึกเป็นเจ้าของ

6) เป็นการศึกษาค้นคว้าแบบวิวัฒนาการที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากจุดเล็ก ๆ ของคนกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป

7) จุดเด่นประการหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัยเมื่อได้ทำวิจัยแล้ว ผลวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้อยากศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีหลักการสำคัญคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งศึกษาเพื่อความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนหรือของกลุ่ม โดยเน้นที่ปัญหาเร่งด่วนที่เผชิญหน้าอยู่ขณะนั้น ซึ่งการดำเนินการจะให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหาเดียวกัน การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องนี้ต้องเป็นไปตามธรรมชาติและสมัครใจ ส่วนแผนแบบของการวิจัยปฏิบัติงานจัดเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีและเป็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม กล่าวคือเป็นการศึกษาเพียงหน่วยเดียว ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปรเน้นประเด็นปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ และระเบียบวิธีวิจัยที่ลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหา

ความรู้ความจริง มีการประเมินและสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวนกระบวนการแก้ปัญหาและสรุปบทเรียน ขณะเดียวกันวิธีวิทยาการวิจัยก็มีลักษณะเป็นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้อย่างเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยนั้นใช้วิธีการบรรยายข้อมูลและการอภิปรายตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและใช้การวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีอิสระของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องมาจากการทำความเข้าใจและการตีความหมายในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระและเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้องอีกด้วย (ประวิต เอราวรรณ์, 2562, น. 109)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เป็นประเภทของการวิจัยที่มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหา ส่งเสริม หรือปรับปรุงการพัฒนากระบวนการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมุ่งเน้นการศึกษาในบริบทที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อนำองค์ความรู้ วิธีปฏิบัติไปสู่การใช้ประโยชน์หรือการพัฒนาการทำงาน โดยไม่มุ่งเน้นการสรุปผลอ้างอิงไปยังกลุ่มอื่น ๆ มากนัก โดยการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นมีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การวิจัยประเภทนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการวิจัยและองค์ความรู้จากการปฏิบัติ เน้นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีการสะท้อนผล (reflection) เพื่อการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและการใช้ประโยชน์ต่อไป หากเป็นบริบททางการศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการมักเป็นลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดำเนินการโดยครู ผู้บริหาร นักแนะแนว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Gay, Mills, and Airasian, 2011, Leedy and Ormrod, 2013, Lodico, Spaulding, and Voegtler, 2006, Mertler, 2014 อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น. 32-33)

5.2 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยวัฒน์ (2548, น. 338) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ทำโดยนักวิจัยและคณะบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข รวมทั้งกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนบริบททางด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านอื่น ๆ ที่แวดล้อมหรือเกิดขึ้นในสถานที่เหล่านั้น

บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 7) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

วรรณดี สุทธิธรรมากร (2560, น. 97) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ แบบแผนความร่วมมือของสมาชิกกลุ่มในการสะท้อนชีวิต และการทำงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสภาพการณ์ให้มีความยุติธรรมโดยใช้หลักการทำความเข้าใจด้วยเหตุผล ค้นหาแนวทางในการปฏิบัติ สร้างตัวสอดแทรกที่มีพลัง ใช้ทฤษฎีให้เป็นประโยชน์ทั้งการทำความเข้าใจในปัญหา และการเปิดแนวทางไปสู่ทางเลือกใหม่ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้

ประวัติ เอรารวรรณ (2562, น. 107) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียน ก็คือการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน โดยครูที่พยายามปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง อาศัยกระบวนการสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและ มโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้เพิ่มพูนความสามารถของตนเอง หรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตนเอง

ชวลิต ชุกก่าแพง (2565, น. 30) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการแก้ปัญหาการปฏิบัติในหน้าที่ของตนเอง ผ่านการวิเคราะห์สะท้อนผลการปฏิบัติงาน เป็นวงจรการทำงานที่อาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีความหมาย 3 ประการ ได้แก่

1) การปฏิบัติงานของตนเอง (action) กล่าวคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัญหาการทำงานของตนเอง หรือการมีเป้าหมายใหม่เกี่ยวกับการทำงานของตน เช่น งานของครู ก็คือ เรื่องสภาพปัญหาในการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็ก

2) การวิจัย (research) กล่าวคือ ในการทำงานปกติ อาจจะขาดการวางแผนรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้การแก้ปัญหาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจำเป็นต้องออกแบบการเก็บข้อมูล เช่น การบันทึกหลังการสอนของครู หรือใช้วิธีการต่าง ๆ อันนำไปสู่เป้าหมายการสอนของครู

3) การมีส่วนร่วม (participation) กล่าวคือ การทำงานที่ดีในแต่ละวงจรจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งกรณีตัวอย่างนี้ เช่น การสะท้อนผลจากกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ซึ่งได้แก่นักเรียนของครู ผ่านเครื่องมือที่ครูเตรียมการไว้ เช่น แบบสะท้อนการเรียนรู้ แบบบันทึกการเรียนรู้ ฯลฯ หรือการสะท้อนกลับจากผู้ร่วมวิจัย (participant) ซึ่งหมายถึงเพื่อนครูที่ร่วมสะท้อนผลเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องเรียนรู้ด้วยกันกับเพื่อนครู (buddy teacher)

Ebbutt (1983, p. 56) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเน้นที่วิธีการดำเนินงานว่าเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบเพื่อพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพของการทำงาน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีแนวทางและสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง

Carr and Kemmis (1986, p. 162) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งของการสืบเสาะค้นหาความรู้ความจริงแบบสะท้อนกลับความคิดไปมาด้วยตนเอง (self-reflective thinking) ที่กระทำภายใต้การระมัดชอบของบุคคลผู้มีส่วนร่วมที่อยู่ในหน่วยงานหรือสถานที่ต่าง ๆ ทางสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อปรับปรุงเหตุผลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาวะการณ์ที่แวดล้อมการปฏิบัติงานต่าง ๆ

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988, p. 10) ให้ความหมายของคำว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยที่ไม่ได้แตกต่างไปจากการวิจัยอื่น ๆ ในเชิงเทคนิค แต่แตกต่างในด้านวิธีการ ซึ่งวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เป็นวงจรแบบขดลวด (Spiral of Self-Reflecting) โดยเริ่มต้นที่ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และ การสะท้อนกลับ (Reflecting) เป็นการวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

Kromann-Kelly (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2553, น. 17) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายโดยมีแผนงานกำหนดและแลกเปลี่ยนผลกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องตอบคำถาม 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) คำถามที่ต้องการศึกษาคืออะไร 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง 3) ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บคืออะไร 4) จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไรและ 5) จะแปลความหมายนั้นว่าอย่างไร การตอบคำถามเหล่านี้ ต้องใช้เวลาวางแผน และในทุกขั้นตอนต้องอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน

Sagor (1998, p. 3) ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นกระบวนการสืบค้นหาความรู้ความจริงที่กระทำโดยบุคคล ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เหตุผลสำคัญสำหรับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อช่วยในการปรับปรุงและ/หรือทำให้การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติดีขึ้น

Mills (2003, p. 6) ให้คำจำกัดความการวิจัยเชิงปฏิบัติการในบริบททางการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการสืบค้นหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบที่ดำเนินการโดยครู/อาจารย์นักวิจัย (teacher researchers) ครู/อาจารย์ใหญ่ ผู้ให้คำปรึกษาประจำโรงเรียน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมสารสนเทศที่นำไปสู่การเพิ่มพูนความเข้าใจ

การพัฒนาการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงทางบวกใด ๆ ในบริบทของโรงเรียน รวมทั้งการปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (student outcomes) และวิถีชีวิตของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่มีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหา มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรร่วมกับนักวิจัยเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในระบบในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้เหมาะสมกับการดำเนินการ ไม่มีการแยกกลุ่มศึกษากลุ่มทดลองแต่เป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติโดยวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้งและเหมาะสม เน้นที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน และบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการวิจัย จนเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกระบวนการวิจัยนำมาประมวลเป็นแนวคิด หลักการและสร้างเป็นทฤษฎีได้ ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ

5.3 ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2549, 38-40) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการเพราะมีศักยภาพที่จะเพิ่มพูนปริมาณของการเรียนรู้อย่างจริงจังจากประสบการณ์ของตนเอง วงจรของวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถจัดว่าเป็นลักษณะอย่างเดียวกับวงจรการเรียนรู้ (learning cycle) เน้นอย่างแข็งขันว่า การสะท้อนอย่างมีระบบเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการกับงานที่กำลังดำเนินการอยู่เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องการให้เกิดขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ทำงานในฐานะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติได้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2545 อ้างถึงใน ประสาท เนืองเฉลิม, 2561, น. 29) เนื่องจากวิธีวิจัยอื่นที่สามารถให้บูรณาการเข้ากับงานภาคปฏิบัติได้ค่อนข้างจำกัด งานวิจัยนี้มีความยืดหยุ่นสูงและควบคุมตัวแปรต่าง ๆ น้อย ในขณะที่งานวิจัยแบบอื่น ๆ เป็นงานเพิ่มภาระแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก มุ่งศึกษาหาความรู้ใหม่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นทางเลือกที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับการวิจัยนำมาใช้มากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจัยปฏิบัติการเพิ่มพูนศักยภาพการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

ประสาท เนืองเฉลิม (2561, น. 29-30) กล่าวว่า การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการยากกว่าการทำวิจัยทั่วไป เพราะผู้ทำวิจัยต้องรับผิดชอบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและทำวิจัยไปพร้อม ๆ กัน อาจทำให้รู้สึกว่าได้ไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร เพราะไม่ค่อยมีการควบคุมตัวแปร และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ประเมินบางคน ซึ่งเคร่งครัดกับหลักการเฉพาะของวิธีการวิจัยแบบเดิม ๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของวิธีวิทยาการวิจัยและหลักการที่ต่างกันระหว่างวิจัยปฏิบัติการกับการวิจัยแบบอื่น ๆ วิจัยเชิงปฏิบัติการเน้นการแก้ปัญหาที่หน้างานเป็นหลักตามที่ปรากฏในบริบทของการปฏิบัติ ผู้วิจัยต้องเน้นพิจารณาตัดสินถึงภาพรวมของวิธีที่ใช้ศึกษาทั้งหมดผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นชัดเจนถึงหลักการเหตุผลอย่างหนักแน่นเพียงพอ เพราะบางครั้งผู้ตรวจผลงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ อาจไม่เห็นด้วยกับการใช้วิธีการเหล่านี้ เพราะผู้ตรวจผลงานส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการวิจัยรูปแบบเดิม แต่งานวิจัยเชิงปฏิบัติการให้คุณค่าของการแก้ปัญหาของงานมากกว่าการยึดมั่นในความรู้เชิงทฤษฎีหรือระเบียบวิธีวิจัยที่มีความเข้มข้นของหลักวิชาการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น เป็นการวิจัยที่มุ่งจะนำหลักการของวิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในสภาพการณ์เฉพาะ เน้นการวิจัยที่ง่าย ไม่สลับซับซ้อน และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ได้จริงได้

5.4 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2548, น. 335) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1) เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านการปฏิบัติงาน (Practical Problem) ที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมักจะประสบในขณะที่ทำงานอยู่ประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวัน มากกว่าการเกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านทฤษฎี (Theoretical Problem) ซึ่งได้รับการนิยามหรือกล่าวถึงโดยนักวิจัยบริสุทธิ์ในสาขาวิชาความรู้ใด ๆ โดยเฉพาะ

2) มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำความเข้าใจ (Understanding) ต่อสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารการศึกษาอย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัด ภายใต้กระบวนการใคร่ครวญตรวจสอบในลักษณะสะท้อนกลับของยุทธวิธีปฏิบัติที่นักวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ลงมือกระทำลงไปอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (critically) อันจะนำไปสู่การได้แนวทางปฏิบัติการสำหรับใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับการดำเนินงานในลำดับต่อไป นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งสภาวะการณ์เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากกว่าการมีจุดมุ่งหมายเพื่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้เชิงวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ

3) มุ่งเน้นการตีความหมายเหตุการณ์ หรือสภาวะการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นตามความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ของปัญหาดังกล่าว มากกว่าการอาศัยแนวคิดทฤษฎี กฎหรือหลักการของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าท่าทาง การกระทำ การติดต่อสื่อสารหรือพฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ ทั้งที่ปรากฏให้เห็น

เด่นชัดหรือไม่เห็นเด่นชัดในเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ของปัญหาหนึ่ง ๆ สามารถตีความหมายได้โดยการสรุปอ้างอิง (inference) จากแรงจูงใจความเชื่อ เจตนา หรือจุดมุ่งหมายของผู้แสดงพฤติกรรมประกอบเข้ากับบริบทแวดล้อมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเหล่านั้นขึ้น เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมเป็นสำคัญ โดยนัยดังกล่าวนี้แสดงว่า นักวิจัยไม่สามารถตีความหมายพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลใด ๆ ได้เลย ถ้าปราศจากการพิจารณาบริบทแวดล้อมพฤติกรรมนั้น ๆ มาประกอบด้วย

4) เสนอผลการวิจัยในรูปแบบเรียบง่าย การเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบด้วยการเลือกใช้ถ้อยคำ สำนวนในระดับเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน โดยพยายามหลีกเลี่ยงคำศัพท์เฉพาะสาขาวิชา (technical term) และภาษาที่มีลักษณะค่อนข้างเป็นนามธรรมเพื่อให้ง่ายต่อการติดตามทำความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คำอธิบายเกี่ยวกับผลการวิจัยตลอดจนกระบวนการวิจัยอื่น ๆ สามารถตรวจสอบความตรง (validity) ได้จากการสนทนาแบบเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในทุกระยะของกระบวนการวิจัย

5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในทุกขั้นตอนจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ การเป็นมิตร รวมทั้งความเป็นอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น

6) ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่ยึดติดอยู่ภายใต้กรอบการจัดกระทำทางการทดลองและการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเคร่งครัดแบบตายตัวด้วยแบบแผนการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research Design) หรือวิธีการทางสถิติใด ๆ (Statistical Control) แนวคิดพื้นฐานดังกล่าวนี้ไม่ได้หมายความว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการละเอียดหรือมองข้ามความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าด้วยการอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หากแต่ปรับวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการดังกล่าวให้กลมกลืนหรือสอดคล้องกับลักษณะของปัญหา สภาวะการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมปัญหาที่ต้องการแสวงหาความรู้ความจริง ด้วยเหตุนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไปอาจเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่อาศัยแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ

7) ไม่เน้นการสรุปอ้างอิงผลการศึกษาวิจัยข้ามไปยังบริบทอื่น การสรุปอ้างผลการวิจัยหรือการขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมไปยังห้องเรียน หรือโรงเรียนที่มีทำเลที่ตั้งหรือบริบทอื่น ๆ แตกต่างไปจากทำเล หรือบริบทที่ทำการวิจัยจริง มีลักษณะค่อนข้างจำกัดกว่าการวิจัยเชิงทดลองทางวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้การสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่สามารถอาศัยกฎของความครอบคลุม (Cover Law) ตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ หรือการอ้างอิงเชิงสาเหตุ (Casual Relationships) ดังนั้นในทางปฏิบัติโดยทั่วไป

การสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงมีแนวโน้มกระทำเฉพาะในขอบเขตของสถานที่ บุคคลและเวลาที่ทำการศึกษาวิจัย อย่างไรก็ตามถ้าต้องการขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุมข้ามไปยังขอบเขตอื่นที่นอกเหนือก็สามารถทำได้ ถ้าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทเหล่านั้นมีลักษณะคล้ายคลึงหรืออยู่ในสภาวะการณ์ที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ประกอบด้วย

8) สร้างดุลยภาพและความเสมอภาคระหว่างทัศนะของบุคคลภายในและภายนอก นักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นบุคคลภายใน (insider) และบุคคลภายนอก (outsider) ของสถานที่ ทำการศึกษาวิจัยมีบทบาทสำคัญ 2 ประการ คือ บุคคลภายในมีบทบาทเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ปกติและเป็นนักวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานที่ทำงานของตนเอง ในขณะที่บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคคลภายในและเป็นนักวิจัยเชิงปฏิบัติการเช่นเดียวกับบุคคลภายใน นักวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งที่เป็นบุคคลภายในและบุคคลภายนอกจะต้องปรับบทบาทของตนเองให้มีดุลยภาพทางแนวความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติอยู่เสมอในแต่ละสภาวะการณ์ นอกจากนี้จะต้องสร้างความเสมอภาคทางความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมการวิจัยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดหรือความสับสนระหว่างบทบาทเหล่านั้น ในขณะที่ปฏิบัติงานวิจัย

สุวิมล ว่องวานิช (2553, น. 21) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

- 1) การสะท้อนกลับผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและผลที่เกิดขึ้น
- 2) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน/เพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่ได้รับ
- 3) กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่องและทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน
- 4) ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 181) กล่าวว่า ลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่บุคคลภายนอก เช่น ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยคือครูที่ทำกรวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนที่ตนสอน
- 2) มักร่วมมือกับคนอื่น ๆ เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง หรือครูคนอื่น ๆ เป็นต้น กล่าวได้ว่าการแลกเปลี่ยน (Sharing) การมีส่วนร่วม (Participation) และมีการเปลี่ยนแปลง (Change) โดยเฉพาะมีการพัฒนาของผู้เรียน
- 3) ไม่ได้มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิง แต่เป็นเรื่องเฉพาะที่

4) นิยมใช้วงจรหรือวงรอบซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และ สังเกต และการสะท้อนผล ถ้ายังแก้ปัญหาไม่สำเร็จหรือสำเร็จเพียงบางส่วนบางระดับ ก็ต้องนำปัญหาที่ยังมีอยู่มาวางแผนใหม่ ปฏิบัติตามแผน (ใหม่) สังเกต และสะท้อนผล

ทวีป ศิริรัศมี (2537, น. 9-21 อ้างถึงใน ประสาท เนืองเฉลิม, 2561, น. 17-19) กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1) เริ่มจากความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้น
2) การวิจัยเริ่มจากปัญหาสังคมหรือปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าปัญหาเชิงทฤษฎี โดยที่ผลการวิจัยมุ่งนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะบริบทได้

3) การวิจัยมุ่งศึกษากับกลุ่มเป้าหมายมากกว่าศึกษากับกลุ่มตัวอย่างโดยไม่สนใจที่จะนำผลการศึกษาที่ได้ไปอ้างอิงกับประชากร แต่มุ่งที่จะนำผลที่ได้แก้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษานั้น

4) การวิจัยที่ดำเนินการโดยอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างทีมนักวิจัยกับผู้ปฏิบัติงาน

5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแบบเชิงพัฒนา ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานและวิธีการวิจัยสามารถเปลี่ยนแปลงและกำหนดขึ้นมาใหม่ได้ โดยการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพหรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนไป

6) ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จะต้องได้รับการฝึกอบรม ด้านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและร่วมมือทำงานวิจัย เป็นการวิจัยที่ปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้นและมุ่งให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ปรับปรุงทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มด้วย

7) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการประเมินผลตนเองของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยมีลักษณะเป็นการประเมินเป็นปรนัย

8) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่ดำเนินการโดยผู้ที่ประสบปัญหาเอง การแก้ปัญหาย่อมมีโอกาสได้รับความสำเร็จมากกว่าการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่ดำเนินการโดยบุคคลภายนอก

9) การวิจัยนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลต่าง ๆ การมีมนุษยสัมพันธ์และขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องจำเป็น

10) การวิจัยนี้เกิดจากการวิเคราะห์งาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11) การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ มุ่งที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร

12) การวิจัยเกี่ยวกับการวางแผน และการกำหนดนโยบาย ซึ่งมักจะเกี่ยวกับการบริการ สาธารณะหรือการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปของโครงการต่าง ๆ

13) การวิจัยเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง วิธีการในการนำนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น

14) การวิจัยมีลักษณะเป็นการดำเนินการ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในตัว จะมีการประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะ ทำให้ทราบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน กิจกรรมการประเมิน จะนำมาใช้ในการปรับปรุงไปในทิศทางที่ต้องการ

15) การวิจัยเป็นการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมปกติ โดยลดการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ

16) ตลอดระยะเวลาของการวิจัย จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีการอภิปรายข้อมูลข่าวสาร การบันทึกข้อมูลข่าวสาร การประเมินผล และการจัดกระทำข้อมูลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้ความเชื่อถือในข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลทางพฤติกรรม ความต่อเนื่องกันของกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการวิจัย

17) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างการดำเนินการวิจัยมักจะต้องพัฒนาขึ้นมาอยู่เสมอ ตามสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ร่วมวิจัยจะต้องช่วยกันคิดหาเครื่องมือใหม่ ๆ หรือวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนไป

18) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ โดยไม่ยึดมั่นอยู่กับมาตรฐานของแบบการวิจัยที่เป็นแบบแผน ความมุ่งหมายของการวิจัยอยู่ที่การแก้ปัญหา สภาพแวดล้อมเฉพาะหน้า ไม่ได้มุ่งเพื่อแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์หรือเพื่อการสรุปทั่วไปที่สามารถนำไปอ้างอิงกับสภาพแวดล้อมอื่นเป็นสำคัญ

19) การประเมินผลคุณค่าของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มุ่งพิจารณาในแง่ของขอบเขต ที่วิธีการแก้ปัญหาหรือกระบวนการวิจัยและการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในสภาพเฉพาะได้ดี

ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 10 ประการ ดังนี้ (Elliott, 1978 อ้างถึงใน ประวิต เอรารวรรณ์, 2562, น. 108)

1) ปัญหาที่นำมาวิจัย ต้องเป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอยู่ที่หน้างานของแต่ละคน

2) ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวผู้ปฏิบัติงาน

3) ปัญหานั้นเป็นปัญหาในเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่ปัญหาเชิงทฤษฎีหรือเชิงหลักการ

4) มีการเสนอทางออกของปัญหาและปรับเปลี่ยนไปจนกว่าการวิจัยจะเสร็จสิ้น

5) เป้าหมายคือต้องการให้ผู้วิจัยเข้าใจปัญหา

6) ใช้วิธีวิจัยแบบกรณีศึกษาเพื่อบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยและสถานการณ์ปัญหาในบริบทเฉพาะซึ่งกำลังเกาะติดเพื่อแก้ไข

7) กรณีศึกษาในที่นี้ เป็นการรายงานตามการรับรู้และความเชื่อในสิ่งต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ครู หรือ ผู้เรียน ฯลฯ

8) ใช้การบรรยายข้อมูลต่าง ๆ และการตีความหมายจากสัญลักษณ์ทางภาษาที่ปรากฏในชีวิตประจำวันของการปฏิบัติงาน

9) กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลได้อย่างอิสระจากข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงและสามารถสังเกตการณ์ได้

10) เปิดรับหรือรวบรวมข้อมูลได้อย่างอิสระภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติด้วยตนเองหรือในระหว่างการปฏิบัติ

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ (McNiff และ Whitehead, 2006, Mills, Geoffrey และ Gray, 2016 อ้างถึงใน ขวลิขิต ชุกำแพง, 2565, น. 30-31)

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ธรรมชาติของมนุษย์เมื่อต้องทำงานเดิมจะเกิดความเบื่อหน่าย ทุกคนควรได้รับโอกาสในการเปลี่ยนงานและบทบาทของตนเอง มีโอกาสวิจัยค้นคว้าแก้ปัญหาของตนเองใหม่ตามความต้องการ ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงาน เนื่องจากวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการพัฒนางานหรือแก้ปัญหาของตนเอง ดังนั้นตนเองจึงเป็นทั้งผู้วิจัยและเป็นผู้ใช้ผลการวิจัยนั้น ผลที่เกิดขึ้นจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับโลกความจริง เนื่องจากการวิจัยในปัญหาที่พบประสบจากการทำงานในโลกของความเป็นจริง ในธรรมชาติความเป็นจริงในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแต่ละบริบท ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการค้นหาวิธีการที่จะทำให้เกิดการแก้ไขปัญหที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้ทำงานสามารถเข้าถึงได้ ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้กำหนดเป้าหมายการทำงานและใช้ที่ทำงานเป็นเสมือนห้องทดลองแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้น โดยกระบวนการวิจัย เป็นการวิจัยในการทำงานจึงไม่มีผลกระทบต่อภาระที่งานของตน ผลของการวิจัยมีความหมายต่อผู้วิจัยที่ทำทหายให้คิดสะท้อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานก่อให้เกิดผลสำเร็จ และนำไปสู่การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) การวิจัยเชิงปฏิบัติการก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการส่งเสริมให้ครุณักวิจัยค้นหาแนวคิดแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้

5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่ใช่การวิจัยตามกระแสอย่างไม่มีเหตุผล ครูที่ดีควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาขึ้นมาจากฐานคติความเชื่อสำคัญที่ว่า การสร้างสรรค์และการใช้ความรู้เชิงปฏิบัติการสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาใด ๆ ในองค์กร ชุมชน หรือสังคมหนึ่ง ๆ จะต้องตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ความยุติธรรม และความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมทั้งความเป็นกัลยาณมิตรที่นักวิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยมีการเรียนรู้ร่วมกัน กล่าวได้ว่า ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไปจะมีการนำความรู้ นั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการ แก้ปัญหา หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กร ตลอดจนเน้นทุกคนจะมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาท เท่าเทียมกันในทุกกระบวนการการวิจัย เน้นการปฏิบัติการและการศึกษาผลการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาจนนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี

5.5 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, น. 38) ได้สรุปแนวคิดการแยกประเภทงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามเกณฑ์ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยสามารถแยกประเภทการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำโดยผู้สอนเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง

2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative action research) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ดำเนินการ โดยผู้สอนหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในชั้นเรียนหลาย ๆ ชั้น ที่มันักวิจัยมักเกิดจากการรวมตัวกันของผู้ที่มีความสามารถความชำนาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน มาร่วมมือกันทำงานวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายรวมกัน การร่วมมือรวมพลังทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep Learning) จากกันและกันและ ซึมซับประสบการณ์จากการวิจัยได้มากกว่าการทำวิจัยคนเดียว

3) การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (Schoolwide action research) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

4) การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิงชุมชน (Community base action research) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Stringer ซึ่งมีความเชื่อว่าโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์กันแยกไม่ออกและครูมีหน้าที่ต้องสร้างความสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ดังนั้นการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยอาศัยความร่วมมือและร่วมพลังจากชุมชนจึงเป็นวิธีการที่สามารถระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาชุมชนไปพร้อมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมปอง พะมูลิลา (2562, น. 7-8) ได้อธิบายถึงลักษณะการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อันหมายถึง ลักษณะประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถที่จะผสมระหว่างวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณได้ แต่เนื่องจากมีจุดเน้นที่การสร้างความรู้และสร้างศักยภาพ จึงพบว่าการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ประวัติชีวิต และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ซึ่งนักวิจัยจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลแต่ละประเภท ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีความแตกต่างกันตามประเภทการเลือกใช้วิธีการใด ๆ ขึ้นกับผู้ร่วมวิจัย ดังนั้น ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงสามารถจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือทางเทคนิค (Technical collaborative approach) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการทดสอบวิธีการแก้ไขปัญหา (Intervention) ซึ่งพัฒนามาจากความรู้หรือจากทฤษฎีที่มีอยู่เพื่อดูว่า วิธีการตามทฤษฎีนั้นสามารถใช้ได้จริงในทางปฏิบัติมักมีการตั้งสมมติฐานนามาก่อน เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการอนุมาน (Deductive approach) ผู้วิจัยได้มีการกำหนดปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหามาก่อนแล้วความร่วมมือที่คาดหวังจากผู้ร่วมวิจัยคือการตกลง หรือยินยอมที่จะยอมรับและช่วยสนับสนุนให้มีการนำวิธีการนั้น ๆ มาใช้ในทางปฏิบัติ ผลที่ได้รับมักจะเป็นความเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นในระยะสั้น และความรู้ที่ได้รับจะเป็นความรู้เชิงทำนาย (Predictive knowledge) ซึ่งสอดคล้องกับชนิดของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เรียกว่า Traditional Action Research ที่หมายถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแท้ ๆ ที่ทำในเรื่องโครงสร้างอำนาจขององค์กรที่ทำปฏิบัติการแก้ปัญหา

2) การดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน (Mutual collaboration approach) โดยมีปรัชญาพื้นฐานมาจาก Historical-hermeneutic ในลักษณะนี้ผู้วิจัยอาจมีแนวคิดหรือมีปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาก่อนอย่างกว้าง ๆ และในขั้นตอนของการวิจัยนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมักร่วมกันค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นหรือที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง ๆ รวมทั้งสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขที่อาจจะเป็นไปได้ (Possible interventions) มักใช้วิธีการอุปมาน (Inductive approach) เป็นส่วนใหญ่ผลที่ได้รับคือทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะเกิดความเข้าใจในปัญหาและสาเหตุของปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ ตลอดจนได้ทางเลือกสำหรับแก้ไขปัญหานั้นและนำไปสู่การพัฒนาความรู้หรือทฤษฎีใหม่ หรืออาจเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Contextual action research: Action learning ซึ่งงานวิจัยทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างองค์กร ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจงานทั้งหมด และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้กระทำตนเป็นผู้ออกแบบโครงการและเป็นผู้ร่วมวิจัย

3) การดำเนินการโดยการส่งเสริมให้บุคคลได้สะท้อนถึงปัญหาและการปฏิบัติด้วยตนเอง (Enhancement approach) มีเป้าหมายคือช่วยให้ผู้ประสบปัญหาได้ค้นพบปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีการคิดถึงสภาพปัญหาและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลหรือองค์กรภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนความคิดเชิงเหตุและผลของผู้ร่วมวิจัยจะทำให้ได้มุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติจะได้มาซึ่งความรู้เชิงบรรยายและเชิงทำนายด้วย Descriptive and predictive knowledge หรืออาจเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าเป็น Radical action research ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีวิวัตนิยมของ Marx มีการใช้ PAR ในการเคลื่อนไหวทางเสรีภาพ สิทธิสตรีเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

องอาจ นัยวัฒน์ (2551, น. 292-295) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการวิพากษ์ (Critical action research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนหลายระดับไม่ใช่เฉพาะผู้อยู่หน้างานเท่านั้น การทำวิจัยเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานไปสู่คุณภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้มีผู้เรียกการวิจัยประเภทนี้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิสระ (Emancipatory action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิงชุมชนเป็นฐาน (Community based action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการรวมพลัง (Collaborative action research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วม (Participatory action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการวิพากษ์ช่วยให้การทำงานเกิดการเสริมสร้างพลังร่างกาย แรงใจ อำนาจ และคุณค่าแห่งตน รวมทั้งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม ส่วนข้อจำกัดของวิจัยประเภทนี้ คือ ขาดความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงเนื่องจากกระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวงกว้างและยังเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีความสลับซับซ้อนยากต่อการแก้ไขในทางปฏิบัติ

2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ (Practical action research) คือ การวิจัยที่กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานประจำ เช่น ผู้สอนหรือผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงานหรือองค์กร เป็นการวิจัยสืบค้นหาความรู้ความจริงเพื่อสมรรถนะวิธีการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะในหน่วยงานหรือท้องถิ่นของตน ในที่นี้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน วิเคราะห์และระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข วางแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขติดตามตรวจสอบปัญหาและผลของการแก้ไขปัญหา สะท้อนคุณค่าและผลสืบเนื่องจากวิธีการแก้ไขปัญหานั้นประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงไร ลักษณะงานวิจัยปฏิบัติงานประยุกต์ที่เด่นชัด คือ เป็นการวิจัยขนาดเล็กที่จำกัดขอบเขตการสืบหาความรู้ความจริง เพื่อตอบประเด็นคำถามหรือโจทย์ปัญหาการวิจัยเฉพาะใด ๆ โดย

มีผู้ปฏิบัติงานในท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับจุลภาคเป็นผู้ทำการวิจัย ภายใต้การอำนวยความสะดวกและคำปรึกษาในด้านการประยุกต์แนวคิดประเภททฤษฎี หรือเหตุผลเชิงวิชาการสู่การปฏิบัติจริงของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ข้อดีของการวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ คือ มีความความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติค่อนข้างสูง เนื่องจากประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการทำวิจัยมีเนื้อหาเฉพาะเจาะจง และขอบเขตของบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาอยู่ในวงแคบ จำกัดเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและผู้เชี่ยวชาญเพียง 1-2 คน จากภายนอกที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งนักวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ตรงและคุ้นชินกับปัญหาเป็นอย่างดี จึงมีแนวโน้มทำให้ปัญหาที่ต้องการแก้ไขสามารถบริหารจัดการได้โดยนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ ส่วนข้อจำกัด คือ โดยทั่วไปนักวิจัยเชิงปฏิบัติการมักขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เชิงวิชาการด้านวิธีการทำวิจัย รวมทั้งขาดทักษะทางด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อเชื่อมโยงกระบวนการทำวิจัยกับวิถีการทำงานประจำที่มีปริมาณค่อนข้างมากในแต่ละวัน

McKernan (1996 อ้างถึงใน ประวิต เอรวารรณ, 2562, น. 109-110) แบ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific action research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีวิจัยหรือวิธีแก้ปัญหา เช่น รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kurt Lewin รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Hilda Taba รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Ron Lippitt

2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ (practical-deliberative action research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำความเข้าใจและปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของตน รูปแบบนี้เน้นค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน การกำหนดประเด็น การวิจัยเกิดขึ้นจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเองเป็นผู้ริเริ่มโครงการ ส่วนบทบาทของผู้วิจัยเป็นผู้กระตุ้นและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามความมุ่งหมาย เช่น รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการของ John Elliott รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการของ David Ebbutt

3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิสระ (emancipatory action research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการขององค์การ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มผู้วิจัยมีอิสระในการเผชิญหน้ากับปัญหา และร่วมมือกันแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดที่จะแก้ไข แล้วสะท้อนผลจากผลการปฏิบัติ เช่น รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis

Calhoun (1993 อ้างถึงใน ประวิต เอรวารรณ, 2562, น. 110-111) แบ่งประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน มี 3 แบบ ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเอกัตบุคคล เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนแต่ละคนโดยมีจุดประสงค์และกระบวนการที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนที่ครูสอน ครูจะระบุและนิยามขอบเขตปัญหาที่เกี่ยวกับห้องเรียน วิธีการสอน ความสามารถทางสติปัญญาหรือพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียน จากนั้นครูจะแสวงหาข้อสรุปของปัญหา นักเรียนอาจจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะของแหล่งผู้ให้ข้อมูล โดยครูเป็นผู้ใช้ผลการวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงห้องเรียนนั้น

2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือ เป็นการวิจัยที่ครูหลายคนมีความสนใจในเรื่องที่เป็นปัญหาแบบเดียวกันแล้วร่วมกันลงมือทำวิจัย โดยมีจุดประสงค์และกระบวนการเน้นการแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเพียงห้องเดียว หรืออาจเป็นปัญหาที่เหมาะสมแต่เกิดขึ้นในหลายห้องเรียนก็ได้ โดยเป็นปัญหาที่ไม่ใหญ่ (small scale) เกินไป แต่จะเน้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการระดับโรงเรียน เป็นการวิจัยที่โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งต้องการที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพของนักเรียน หลักสูตร การเรียนการสอน ระบบการพัฒนาครู หรือระบบต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยแสวงหาวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา โดยดำเนินการพัฒนาพร้อมกันทั้งโรงเรียน จุดประสงค์และกระบวนการเน้นการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนใน 3 ลักษณะ คือ การแก้ปัญหาในองค์การ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การวิจัยปฏิบัติงานประเภทนี้ครูทุกคนและทุกชั้นเรียนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการและการประเมินผล นอกจากนี้ นักเรียนและผู้ปกครองยังมีส่วนในการรวบรวมข้อมูลและอธิบายข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอีกด้วย โรงเรียนคือผู้ใช้ผลการวิจัยระดับเบื้องต้น รวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการโรงเรียนก็มีส่วนในการใช้ข้อมูลเช่นกัน การวิจัยเชิงปฏิบัติการระดับโรงเรียนนี้เป็นรูปแบบรวมของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งหมดโดยอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในโรงเรียน ดังนั้นผลของการวิจัยจึงมีลักษณะเกิดการเรียนรู้ในการทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการแก้ปัญหาสำหรับงานนั้น ๆ และเกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันแก้ปัญหาดังกล่าว

5.6 กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วีระยุทธ ชาติกาญจน์ (2558, น. 39) ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนามาจากฐานคติความเชื่อที่มุ่งเน้นบูรณาการเชื่อมโยงความรู้หรือทฤษฎีเชิงปฏิบัติการที่ได้จากการทำวิจัยกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ๆ ในสนามหรือสถานที่ปฏิบัติงานผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยอาศัยการสะท้อนความคิดใคร่ครวญไปมาในเชิงวิพากษ์

ผลการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำไปตามแผนการที่วางไว้ว่า สามารถแก้ไข้ปัญหาได้สำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งมีปัจจัยเกื้อหนุนและขัดขวางความสำเร็จในการแก้้ปัญหาอะไรบ้าง และจะต้องดำเนินการอย่างไร จึงจะทำให้เข้าสู่สภาวะการณ์ที่นำความสำเร็จนั้นมา ดังนั้นกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นเกลียวเวียนหรือวงจรต่อเนื่องกันไป (spiral of steps) ดังนั้นกระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงจะต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1988, อ้างถึงใน วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2558, น. 40-41) ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ

- 1) การวางแผนเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (planning)
- 2) ลงมือปฏิบัติการตามแผน (action)
- 3) สังเกตการณ์ (observation) และ
- 4) สะท้อนกลับ (reflection) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน (re – planning) โดยดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข้ตามประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไข้ ปัญหาการต่อต้าน รวมทั้งสภาวะการณ์เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

4.2) การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของสภาวะการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่เป็นอยู่ ในขณะที่การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

4.3) การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ระหว่างปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือจำกัดจนเกินไป เพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา

4.4) การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการให้ข้อมูลถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจนการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย จะเป็นวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

ในขณะเดียวกัน Stringer (1999, อ้างถึงใน วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2558, น. 42-43) ได้แบ่งกระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1) การวินิจฉัยวิเคราะห์ (มอง)

2) การคิดวิเคราะห์ (คิด) และ

3) การปฏิบัติการ (ปฏิบัติ) กล่าวคือ กิจกรรมหลักทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักรซ้ำกันหลายรอบ (Recycling Set of Activities) การดำเนินกิจกรรมการวิจัยในขั้นตอนแรกมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อช่วยให้บุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยได้เข้าใจสภาพปัญหา ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและบริบทอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างถ่องแท้และชัดเจน เพื่อที่จะได้คิดหาหนทางที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้ นักวิจัยที่เป็นบุคคลภายนอกจะเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย บุคคลภายในองค์กรหรือชุมชนทำหน้าที่นิยามปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนพรรณนารายละเอียดเกี่ยวกับบริบทแวดล้อมองค์กรหรือชุมชนและสถานการณ์เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นอกจากนี้ยังร่วมมือกันเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งกับปัญหาและบริบทแวดล้อม โดยใช้วิธีการสังเกตการณ์ สัมภาษณ์ หรือการศึกษาเอกสาร ส่วนการดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ การตีความและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากขั้นตอนแรก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความชัดเจนและขยายความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 3 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้คิดวิเคราะห์ไว้โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์สำคัญ เพื่อการระบุความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาว่าอยู่ในระดับใด มีประเด็นใดบ้างที่จะต้องทำการแก้ไขในวงจรรอบต่อไป

นอกจากนี้ วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558, น. 42-43) ได้แบ่งกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนเบื้องต้น คือ การทำความเข้าใจบริบทของปัญหาที่ต้องการแก้ไขและการกำหนดจุดมุ่งหมายการปฏิบัติการ และมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวินิจฉัย (diagnosing)
- 2) การวางแผนปฏิบัติการ (planning)
- 3) การลงมือปฏิบัติการ (taking action)

4) การประเมินผลการปฏิบัติการ (evaluation action) กล่าวได้ว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก เริ่มต้นจากการวินิจฉัยสภาพการณ์ของปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข รวมทั้งการระบุนกรอบแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานสำหรับใช้รองรับการปฏิบัติงาน จากนั้นจึงทำการวางแผนปฏิบัติการตามจุดมุ่งหมายของการแก้ปัญหาหรือโครงการพัฒนาที่กำหนดไว้ โดยอาศัยข้อมูลจากผลการวินิจฉัยในขั้นตอนแรกและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน แล้วจึงลงมือปฏิบัติการตามแผนการที่วางไว้ทีละขั้นตอน เสร็จแล้วจึงทำการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการวินิจฉัยและการปฏิบัติการตามแผนสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลในขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในวงจรรอบต่อไป

องอาจ นัยวัฒน์ (2548, น. 346) ได้นำเสนอและกล่าวสรุปกระบวนการของกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ไว้ 10 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ระบุแนวคิดและนิยามปัญหาอย่างชัดเจน
- 2) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนา
- 3) วางแผนเพื่อกำหนดยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา
- 4) นำยุทธวิธีปฏิบัติที่วางไว้ไปลงมือปฏิบัติจริง
- 5) สังเกตการณ์ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธวิธีปฏิบัติที่ได้ลงมือกระทำไปแล้ว

6) สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ได้ลงมือปฏิบัติแล้ว โดยอาศัยการคิดในเชิงวิพากษ์ด้วยทัศนะอันหลากหลายจากนักวิจัยเชิงปฏิบัติการและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยบนพื้นฐานของข้อมูลหลักฐานร่องรอยต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 5

- 7) ทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา
- 8) นำแผนยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับแล้วไปลงมือปฏิบัติจริง
- 9) สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับและลงมือปฏิบัติแล้ว

10) ดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งนักวิจัยเชิงปฏิบัติการและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีความเห็นร่วมกันอย่างสอดคล้องว่า สถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้นได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนอยู่ในระดับที่พอใจ ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลาและทรัพยากรของการวิจัย

ประสาธ เนืองเฉลิม (2561, น. 31) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วม การร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน แต่ผลการวิจัยไม่สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มอื่น ๆ ได้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการสรุปได้ดังนี้

- 1) กำหนดปัญหา : บุคคล การดำเนินงาน ระบบ
- 2) กำหนดความมุ่งหมาย
- 3) วางแผนการวิจัย : ขอบเขตการวิจัย เครื่องมือวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) ปฏิบัติตามแผนการวิจัย : นวัตกรรมการแก้ปัญหา
- 5) สังเกตผล : สังเกต บันทึก สัมภาษณ์ ทดสอบ สอบถาม ฯลฯ
- 6) การสะท้อนผล : ปัญหาได้รับการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร

วงจรกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของ Lewin (อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น. 33) ประกอบด้วยการระบุมุมความคิดตั้งต้น (Identifying a general or initial idea) ผู้การเกิดข้อค้นพบข้อเท็จจริง (Fact finding) แล้วทำการวางแผน (Planning) จากนั้นเป็นการเริ่มการปฏิบัติในขั้นตอนแรก (Take first action step) แล้วประเมินผล (Evaluate) ปรับปรุงแผน (Amended plan) และดำเนินวงจรถัดไป (Take second action step)

วงจรกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Calhoun (อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น. 33) ประกอบด้วยการเลือกพื้นที่ (Select area) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collect data) การจัดการข้อมูล (Organize data) การวิเคราะห์และตีความข้อมูล (Analyze and interpret data) และการลงมือปฏิบัติ (take action)

วงจรกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Bachman (อ้างถึงใน อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น. 33) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Act) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผล (Reflect)

ประวิต เอรารวรรณ์ (2562, น. 125) กล่าวว่ากระบวนการวิจัยปฏิบัติงานจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจสภาพการณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปสู่ขั้นตอนใหญ่ ๆ 4 ขั้น คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติ และการสะท้อนผล ซึ่งก็คือการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

จากการศึกษากระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นวิธีการแสวงหาความรู้ ความจริงโดยการนำ

กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการแสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือข้อสรุปที่ต้องการ จากนั้นจึงนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การลดช่องว่างระหว่างการนำทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เป็นจริง รวมทั้งมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่หน่วยงานหรือบุคลากรนั้น ๆ ได้รับความชอบอยู่ มีกระบวนการดำเนินการวิจัยเป็นวงจรหรือเกลียว (Spiral) มีความเป็นพลวัต

5.7 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Lewin (1964 อ้างถึงใน ประสาท เนืองเฉลิม, 2561, น. 33) ได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact-finding) การดำเนินการให้บรรลุผล (Execution) และ การวิเคราะห์ (Analysis)

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988, อ้างถึงใน ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล, 2563, น. 21) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้นเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

2) การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน ประกอบไปด้วยเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีที่ยืดหยุ่นปรับได้

3) การสังเกต (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

4) การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และของระบบการศึกษาที่ประกอบการอยู่ โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558, น. 46-47) ได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการตามวงจรขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1) การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่จะทำการ

วิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องศึกษาค้นคว้า แสวงหาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ ให้กว้างขวางพอสมควร

2) เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจากหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัญหากับหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3) เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือการฝึกหัดตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลจากการปฏิบัติการ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

4) บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและที่เป็นอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอน โดยจะต้องเก็บสะสมข้อบันทึกต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติในรอบต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้วิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

4.1) ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาาร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไรและจะต้องปฏิบัติอย่างไร

4.2) ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน ประกอบไปด้วยเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีที่ยืดหยุ่นปรับได้

4.3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยต้องอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เข้าช่วย

4.4) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยทำการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดอันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และระบบการศึกษาของโรงเรียนที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการร่วมอภิปรายปัญหาและการประเมินโดยกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาและขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป

5) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้มั่นใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียดในการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและความคล้ายคลึงของข้อมูลแต่ละประเภทโดยการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งร่วมกับกลุ่มผู้วิจัย

6) ตรวจสอบข้อมูลที่กลุ่มผู้วิจัยได้ร่วมกันพิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุวิธีการแก้ปัญหาและผลที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหากผู้วิจัยสามารถทำการประมวลและสรุปเป็นหลักการ (principle) รูปแบบ (model) ของการปฏิบัติ ข้อเสนอเชิงทฤษฎี (proposition) หรือทฤษฎี (theory) ของปฏิบัติการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยาโดยวิธีอุปนัย (induction) และความรู้อิงทฤษฎีของผู้วิจัยเป็นสำคัญ

จากการศึกษาขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนสำคัญการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหา 2) การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนมาดำเนินการ 3) การสังเกต (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ และ 4) การสะท้อนผล (Reflection) ถือว่าเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ กล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะมีขั้นตอนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะช่วยนำพางานวิจัยไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

พณณา ตั้งวรรณวิทย์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาทั้งหมด 5 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อสังเคราะห์รูปแบบ CCPAR
- 2) เพื่อประเมินรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น

3) เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Learning System used Computerized Classroom Participatory Action Research: CCPAR: LS-CCPAR)

4) เพื่อหาประสิทธิภาพระบบ LS-CCPAR ที่ได้พัฒนาขึ้น และ

5) เพื่อหาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ LS-CCPAR ที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบ และประสิทธิภาพของระบบ LS-CCPAR ที่ได้พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ LS-CCPAR ที่ได้พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อสมมติฐานทางการวิจัยที่วางไว้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงว่ารูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การเรียนทางไกลแบบ E-Learning โดยผู้เรียนและผู้สอน และผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เนื้อหา/สาระการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนและอุปกรณ์การสอน และการวัดผลประเมินผล ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปสร้างแผนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กัมมัสส์ อาแด (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและกำหนดองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา รวมถึงศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ระดับ และ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ระดับศักยภาพของบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

- 1.1) การสร้างความรู้เชิงรุกและเชิงสะท้อนผล
- 1.2) ความเป็นปัจจุบันและเท่าทันยุคสมัย

2) ระดับศักยภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 2.1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน
- 2.2) การเรียนรู้ร่วมกัน
- 2.3) การร่วมกันแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงาน
- 2.4) การร่วมกันสะท้อนผล

3) ระดับศักยภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 3.1) ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้าง

3.2) ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

3.3) การสนับสนุน ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำร่วมองค์ประกอบ มีความตรงเชิงโครงสร้างตามผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์พหุมิติ พหุระดับแบ่งเป็นระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน (โรงเรียน) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไคสแควร์ χ^2 เท่ากับ 260.844, $df=49$, $p= .425$, $\chi^2 df = 1.022$, $RMSEA = 0.073$, $CFI= 0.950$, $TLI =0.927$, $SRMRw= 0.046$, $SRMRb = 0.068$ อีกทั้งการประเมินความต้องการจำเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนกรณีศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบระดับศักยภาพของบุคคล รองลงมา คือ องค์ประกอบระดับศักยภาพระหว่างบุคคล และองค์ประกอบระดับศักยภาพขององค์กรตามลำดับ ในส่วนรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือรวมพลังในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

3.3.1) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยใช้อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ภายในโรงเรียน และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน

3.3.2) การพัฒนาศักยภาพระหว่างบุคคล มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นที่มีลักษณะเป็นวงจร ได้แก่

- (1) การตรวจตราปัญหาอย่างรอบด้าน
- (2) การกำหนดจุดมุ่งเน้นที่ชัดเจน
- (3) การวางแผนการแก้ปัญหาพร้อมกัน
- (4) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- (5) การสังเกตผล
- (6) การร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงแก้ไข

3.3.3) การพัฒนาศักยภาพขององค์กร โดยการเตรียมความพร้อมด้านปัจจัยสนับสนุน ทั้งด้านโครงสร้าง การสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนด้านภาวะผู้นำ นอกจากนี้ผลการทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาพบว่า หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษาเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีระดับการปฏิบัติในทุกองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยด้านศักยภาพบุคคลมีองค์ประกอบการสร้างองค์ความรู้เชิงรุกและเชิงสะท้อนผลมีระดับการปฏิบัติสูงสุด ด้านศักยภาพระหว่างบุคคล องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันมีระดับการปฏิบัติสูงสุด และด้านศักยภาพขององค์กร มีองค์ประกอบปัจจัยสนับสนุนทางสังคมมีระดับการปฏิบัติสูงสุด ประการสำคัญ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างศักยภาพบุคคล ศักยภาพระหว่างบุคคล และศักยภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญการเสริมสร้างศักยภาพในทั้งสามระดับพร้อมกัน และ

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังของโรงเรียนกรณีศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง หากผู้สนใจนำรูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ อาจจะต้องมีการประยุกต์และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทและขนาดของโรงเรียนที่ทำการวิจัย

ศิริปริยา ไจบุญมา (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) เพื่อวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเปรียบเทียบการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวิธีการขับเคลื่อนที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1) เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าความเที่ยง .874-.912 และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่า โมเดลการวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับทฤษฎี (Chi-Square (2, N=206)=2.940, p=.230, RMSEA=0.073, SRMR=0.008)

2) การปฏิบัติของครูในการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้านคือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08-3.37) โดยวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม กลุ่ม 2 คือ โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย กลุ่ม 3 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 สูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 2

3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนพบว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ร้อยละ 29.30 โดยคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนและการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 1 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม) และครูที่อยู่โรงเรียนในกลุ่ม 3 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม) เกิดการปฏิบัติมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มที่ 2 (โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย) ซึ่งโรงเรียนที่ต้องการปฏิบัติตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง ในลักษณะของการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำหนดแผนการทำงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับครูหรือการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการกำกับติดตามการปฏิบัติของครู อีกทั้งผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติของครูชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น ครูควรมีการฝึกฝนทักษะการสะท้อนคิดเพื่อให้สามารถถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และในส่วนของผู้บริหาร หรือผู้ที่มีบทบาทต่อการเป็นผู้นำในกลุ่มของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ควรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและประสบการณ์ของสมาชิกและสามารถสร้างบรรยากาศภายในกลุ่มให้เกิดการสื่อสารร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

มณฑลธน ไชยเสน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยศึกษาบทเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยศึกษาบทเรียน ซึ่งเป็นการวิจัยแบบ Research and Development ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โรงเรียนเทศบาล ด้วยกระบวนการวิจัยศึกษาบทเรียนแสดงให้เห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องทุกประเด็น การเปรียบเทียบความรู้และมโนทัศน์ค่าเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบ โดยประเมิน 4 มิติของ Stufflebeam (2001) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 ทุกมาตรฐาน แสดงว่ารูปแบบมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในกระบวนการวิจัยศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะการคิดในการจัดการเรียนรู้ในกระบวนการวิจัยศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study) ครูผู้สอนควรมีความสามารถในการบูรณาการเนื้อหาเชื่อมโยงกับวิชาต่าง ๆ และเชื่อมโยงชีวิตประจำวัน ส่วนในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานควรพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้การเชื่อมโยงข้อความรู้ ความคิดและ

ข้อเสนอแนะของสมาชิกในกลุ่มและบุคคลอื่น ๆ และการกำหนดบทเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ไม่ควรใช้บทเรียนจำนวนมาก ในขณะเดียวกัน การสะท้อนความคิดและประเมินการให้ผลสะท้อน โดยผู้สอนเกี่ยวกับเป้าหมายของบทเรียน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ดี สิ่งที่เป็นอุปสรรค และสะท้อน ความคิดว่าควรบอกได้ว่าอะไรคือสิ่งที่เรียนรู้จากการวางแผนและการดำเนินการสอน ในกระบวนการวิจัยศึกษาผ่านบทเรียน จนนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขบทเรียนเมื่อได้แก้ไขบทเรียน เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการสอนอีกครั้งในชั้นเรียนใหม่โดยครูคนเดิมแต่ควรมีครูคนอื่นที่เป็นสมาชิกในกลุ่มเข้าร่วมด้วย

รจนา บุญลพ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้าง รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเรียนรวม จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ หลักเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเรียนรวมโดยใช้การวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พื้นที่ในการวิจัยคือโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียน การสอนทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียนเรียนรวม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ทีม PLC คณิตศาสตร์
- 2) ค้นหาตนเอง
- 3) เปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอด ทางสังคม และกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ
- 4) ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง โดยพบผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2 มิติ ได้แก่ ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนทักษะคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษในโรงเรียนเรียนรวมของครูในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านอารมณ์/ความรู้สึก และด้าน พฤติกรรมดีขึ้น และผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ คือเด็กที่มี ความต้องการพิเศษมีทักษะทางคณิตศาสตร์และมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีขึ้น จากการวิจัยครั้งนี้ ยังค้นพบว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนทักษะคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในโรงเรียนเรียนรวมทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 4.1) การคัดกรอง
- 4.2) การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
- 4.3) การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล
- 4.4) การประเมินผลการเรียนรู้ และ

4.5) สรุปผล/ร่วมวิพากษ์ ผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมสามารถนำกระบวนการจัดการเรียนการสอนทักษะคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษไปบรรจุเป็นแบบแผนการดำเนินงานการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โดยเริ่มต้นด้วยการคัดกรองเด็กที่มีความต้องการพิเศษตั้งแต่เริ่มต้นการเปิดเรียนในแต่ละปีการศึกษาเพื่อคัดแยกเด็กและให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อไป อีกทั้งยังค้นพบรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเรียนรวม ผู้บริหารโรงเรียนเรียนรวม สามารถนำรูปแบบนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายหรือบรรจุในแผนการพัฒนาครูของโรงเรียน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบจากข้อค้นพบนี้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยอาจเริ่มที่กลุ่มสาระวิชาที่มีความพร้อมในการดำเนินงานร่วมกันในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ขนาดเล็ก หรือเริ่มจากสาระการเรียนรู้ที่ทางโรงเรียนมีผลการประเมินที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข แล้วนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบจากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้

วาสนา บุญมาก (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบบันทึก และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และใช้แบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวมถึงแบบประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า เป็นการนิเทศที่นำการนิเทศแบบคลินิก (Clinic Supervision) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มาบูรณาการร่วมกัน มีหลักการที่ผู้นิเทศจะให้คำชี้แนะแก่ผู้รับการนิเทศที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง และให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์น้อยหรือเริ่มงานให้ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการที่สร้างขึ้นจะมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการนิเทศ และการวัดและประเมินผล ในขณะเดียวกัน ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการพบว่า ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อีกทั้งผลการศึกษากการใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถ

ในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุดรวมถึงทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุดและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัย ยังชี้ว่า รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นที่ 1 การวางแผนกำหนดทิศทาง ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ และขั้นที่ 3 การเรียนรู้เพื่อพัฒนามีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโรงเรียนที่เปิดการสอนระดับขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ ในขณะเดียวกัน การใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้น ในขั้นตอนการให้ความรู้ก่อนการนิเทศนั้นควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้มีความรู้และทักษะที่ต้องการ และให้เวลากับการฝึกปฏิบัติเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ธนภุต อังน้อย (2563) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3) กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ

- 3.1) ประเมินความต้องการจำเป็น
- 3.2) วัตถุประสงค์การพัฒนา
- 3.3) วิธีการพัฒนา

3.4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา

3.5) ประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่า ในการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ประการสำคัญ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้และควรมีประโยชน์เป็นอย่างมาก ซึ่งการจะนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ควรมีปัจจัย ในการขับเคลื่อน ทั้งในด้านผู้อำนวยการโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาครูใหม่โดยกำหนดบทบาท ของตนเองให้ชัดเจน กำหนดบทบาทและภารกิจของบุคลากร และวางระบบการขับเคลื่อนรูปแบบ ส่วนครูพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูใหม่เกิดการพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะตามที่คาดหวัง โดยครูพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่เป็นต้นแบบ (Model) ทั้งการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และต้องมีความสามารถในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันกับครูใหม่อย่างเป็นกัลยาณมิตร และครูใหม่จะต้องเป็นผู้ถูกพัฒนาต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้ที่ประสบการณ์ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

มณีนรัตน์ เย็นสวัสดิ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับ ประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู ระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศด้วย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 5 องค์ประกอบ ส่วนผลการใช้รูปแบบการนิเทศแสดงให้เห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ความสามารถด้านการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสามารถด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งความสามารถด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกจากนี้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศครูมีคุณลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประการสำคัญ องค์ความรู้จากการวิจัย การพัฒนารูปแบบการ นิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นที่พัฒนาขึ้น จะมีชื่อรูปแบบที่

เรียกว่า “TAOKI Model” นอกจากนี้การนำรูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานการณ์ทั่วไป ควรคำนึงถึงความพร้อมและความต้องการของครูผู้รับการนิเทศ และควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจแนวคิดและหลักการของการนิเทศอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู ควรกระทำกับกลุ่มครูที่ไม่มากจนเกินไป เนื่องจากการจัดกิจกรรมพัฒนากับครูกลุ่มใหญ่ อาจส่งผลต่อคุณภาพของครูและนักเรียนลดน้อยลงก็ได้ อีกทั้งกระบวนการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู สามารถปรับขยายระยะเวลาในการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หรือนานขึ้นก็ได้ รวมทั้งการกำหนดเวลาการนิเทศในชั้นเรียนให้มีความเหมาะสมหรือยืดหยุ่นมากขึ้น และการกำหนดจำนวนผู้รับการนิเทศ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อจะรับผิดชอบพัฒนาครูผู้สอนในแต่ละครั้ง สามารถปรับเพิ่มจำนวนได้ในสัดส่วนที่เหมาะสม รวมทั้งการกำหนดระยะเวลาในการสังเกตชั้นเรียน โดยพิจารณาข้อมูลศักยภาพความพร้อมของครู ทั้งผู้ให้และผู้รับการพัฒนาเป็นเงื่อนไขสำคัญ

มยุรี เจริญศิริ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนรวมถึงขยายผลรูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีชื่อว่า “AECAD Model” ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ และกระบวนการ ในส่วนประสิทธิผลของรูปแบบพบว่า

- 1) สมรรถนะของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
- 3) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
- 4) พัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
- 5) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก
- 6) พัฒนาการความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

และผลการขยายผลรูปแบบพบว่า

6.1) สมรรถนะของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่อยู่ในระดับมากและเห็นว่ารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีความเหมาะสม

6.2) สมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก

6.3) สมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก

6.4) พัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

6.5) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

6.6) พัฒนาการความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning สามารถช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะในการสอนสูงขึ้น ดังนั้นในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงจำเป็นต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning จะสามารถช่วยให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูดีขึ้น ในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา คือการจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำซึ่ง “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม และ ใช้ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์, การสังเคราะห์, การประเมินค่า และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเป็นชิ้นงานหรือผลงาน เช่น วิธีการสอนการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) ดังนั้น ควรนำเทคนิคการสอนเหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ จะทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนสูงขึ้น โดยเลือกเทคนิคการสอนให้เหมาะกับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือจัดการพัฒนาวิชาชีพโดยการโค้ชเพื่อให้ผู้รับการโค้ชเกิดสมรรถนะการสอนในเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน และการวัดประเมินผล

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา

โดยดำเนินการวิจัย 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน และวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การออกแบบการเรียนรู้การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติและการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ

2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการ 2 วงรอบ ดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม วงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในพบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกหลังจากได้รับการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยรวมและรายบุคคลมีความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การนิเทศภายใน สรุปได้ว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้ครบทุกรายการ ปฏิบัติการสอนสรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณากลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 คน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 คน และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 คน ซึ่งจะได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป อีกทั้งการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูคือการนิเทศแบบพี่เลี้ยงพบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้นตามลำดับโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ จากการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก จุดด้อยที่ควรพัฒนาคือ การให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง คิดแก้ปัญหาและได้ลงมือปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง และการพัฒนาสมรรถนะครูในการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ควรระวังจำนวนครั้งและเวลา ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อจัดการเรียนรู้ในเวลาเรียนปกติ

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก: กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 และเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงเพื่อพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.64$) และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.47$)

2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แสดงให้เห็นว่า ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป ส่วนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามพบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย ประการสำคัญ ในด้านการพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

2.1) ความเป็นมาและความสำคัญ

2.2) วัตถุประสงค์

2.3) วิธีดำเนินการ

2.4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.32$) และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.43$) นอกจากนี้การวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป้าหมายสำคัญอยู่ที่ความเอาใจจริงเอาใจของครู มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความน่าสนใจ ส่งให้เกิดผลที่ดีต่อผู้เรียน ส่วนในด้านผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อจะได้พัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียน และควรมีการร่วมมือกับผู้บริหารและชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ใกล้กับสถานศึกษา เพื่อให้เป็นการเรียนรู้ที่หลากหลาย และยังอนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ อีกทั้งยังเป็นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงควรมีการเปิดสอนในรายวิชาที่ผู้เรียนสนใจและอยากจะศึกษาเพื่อเป็นทักษะที่ผู้เรียนสนใจและพัฒนาอาชีพในอนาคต

สร้อยญา ก้องวัฒนโกศล (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติตามหลักการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีค่านิยมและบรรทัดฐาน ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือรวมพลัง การชี้แนะหรือ การให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ การสนทนาเพื่อสะท้อนผล เจือใจการสนับสนุน และการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมพบว่ามีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงาน และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจ สนับสนุน งบประมาณตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อ สร้างความยั่งยืนและคุณค่าที่จะได้จากการดำเนินการ

อนุสสรุณ เณลิสมศรี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา และเพื่อพัฒนา กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงศึกษาผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบหลักที่ 1 ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เชิงรุก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน และมีตัวบ่งชี้ 18 ข้อ

องค์ประกอบหลักที่ 2 ความสามารถในการปฏิบัติการสอนวิทยาศาสตร์เชิงรุก ซึ่งมี องค์ประกอบย่อย 6 ด้าน และมีตัวบ่งชี้ 17 ข้อ ส่วนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นปฏิบัติและเรียนรู้ ในขั้นนี้ประกอบด้วย วงรอบย่อยตามปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย และขั้นสรุปผล และผลการพัฒนาความสามารถในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาพบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละวงรอบย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังทำให้เห็นว่าศักยภาพของครูผู้สอน แม้ครูจะจบไม่ตรงสาขาวิชาที่สอน แต่ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ เพราะฉะนั้นการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโดยปรับใช้ให้ตรงกับกลยุทธ์ ปรัชญา และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จะช่วยเพิ่มคุณภาพหรือสมรรถนะในการสอนของครูได้ นอกจากนี้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถดำเนินการได้ภายในกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อสร้างกลุ่มต้นแบบของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนแล้วค่อยขยายผลเพิ่มขึ้น ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูน้อยสามารถร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายในการดำเนินกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อารีรัตน์ โนนสุวรรณ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนิสิตครู สาขาวิชาภาษาไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองของนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย จากสถาบันผลิตครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย และเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย และเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองของนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนนั้นพบว่า อาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทยที่สังกัดคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จากสถาบันผลิตครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน และเมื่อพิจารณา ค่า PNI modified พบว่า ด้านที่ 1 ความต้องการและความจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเอง สำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอน โดยรวมมีค่า PNI = 0.22 มีค่าสูงสุด คือ PNI = 0.32 คือ การเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ในขณะที่สำหรับนักศึกษาโดยรวมมีค่า PNI = 0.19 และมีคะแนนสูงสุด คือ PNI = 0.24 คือ เน้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีในตัวของผู้เรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ในขณะที่ด้านที่ 2 ความต้องการและความจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอน โดยรวมมีค่า PNI = 0.29 มีคะแนนสูงสุด คือ PNI = 0.37 คือ เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ และการสอนของตนเอง ในขณะที่

สำหรับนักศึกษาโดยภาพรวมมีค่า PNI = 0.16 และมีคะแนนสูงสุด คือ PNI = 0.19 คือ เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผลการศึกษาบริบท (Contextual study) ยังพบว่า อาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษามีแนวความคิดสอดคล้องกัน คือ ต่างต้องการรูปแบบการเรียนการสอนที่บูรณาการกับการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเอง โดยให้ความเห็นตรงกันว่า การเรียนรู้เชิงรุกจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากผู้เรียนสามารถกำกับตนเองในการเรียนรู้ได้ และต้องการให้มีการบูรณาการการจัดการเรียนรู้กับรายวิชาอื่น ๆ ส่วนในด้านผลการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้สนับสนุนการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ประกอบด้วยทฤษฎีการเรียนรู้เชิงรุก ทฤษฎีการกำกับตนเอง ทฤษฎีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนได้ 6 องค์ประกอบ กล่าวคือ

- 1) หลักการ/แนวคิด/ทฤษฎี
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนการสอน
- 3) ขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 4) ระบบสังคม
- 5) หลักการตอบสนอง
- 6) ระบบสนับสนุน และผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนสำหรับนิสิต จำนวน

22 คน กลุ่มเรียนที่ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านเจตคติ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ ร้อยละ 80 นอกจากนี้ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเอง สำหรับนิสิตจำนวน 22 คน กลุ่มเรียนที่ 2 พบว่า สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้ นิสิตมีคะแนนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนด้านทักษะ นิสิตมีคะแนนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 84.09 คิดเป็นร้อยละ 84.09 และผู้เรียนทุกคนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 คิดเป็นร้อยละ 100 และสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนด้านเจตคติ นิสิตมีคะแนนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 4.71 คือ แปลความได้ว่านิสิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เรียนทุกคนคิดเป็นร้อยละ 100 มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ประการสำคัญ ผลการวิจัยทำให้เห็นว่า รูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน ช่วยพัฒนาให้นักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาไทย ให้มีสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนที่สูงขึ้น และผู้เรียนส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอยู่ในระดับที่น่าพอใจมาก ดังนั้นผู้สอนสามารถนำรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นไปปรับใช้ในรายวิชาอื่น ๆ ที่สามารถพัฒนาหรือส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนได้อีกทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนด้วย

แนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน ผู้สอนควรมุ่งถึงระดับความรู้พื้นฐานของผู้เรียน รวมถึงภาระงานที่ผู้เรียนที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้สามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นฤมล คล้ายริน (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี เพื่อพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งในด้านการเปรียบเทียบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการใช้รูปแบบ และเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และในด้านการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้เห็นว่า ผลการพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก องค์กรประกอบรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) หลักการของรูปแบบ (Principle of Model)
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (Objective of Model)
- 3) ขั้นตอนการชี้แนะ (Process of Coaching) ประกอบด้วย
 - 3.1) ขั้นเตรียมความพร้อมก่อนการชี้แนะ (Pre-Coaching)
 - 3.2) ขั้นการชี้แนะ (Coaching)
 - 3.3) ขั้นตอนการทบทวน (Review)
 - 3.4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection)
4. ปัจจัยสนับสนุน (Support System) ประการสำคัญ ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูกลุ่มทดลองทั้ง 6 คน พบว่า ภายหลังการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมก่อนการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับน้อย และหลังการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นักเรียนของครูกลุ่มทดลอง พบว่ามีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางเรียนหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าคะแนนก่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะเดียวกัน ผลจากการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้รับการชี้แนะทั้ง 19 คน มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ทักษะการวางแผน ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ TPACK ทักษะการสะท้อนผล และทักษะการเรียนรู้เป็นทีม PLC สูงขึ้นทุกวัน โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งผลจากการสังเกตการณ์สอนครูผู้รับการชี้แนะ มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากทุกคน นอกจากนี้ ผลการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR) พบว่า สิ่งที่ครูผู้รับการชี้แนะได้รับจากรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้โดยเทคนิควิธีการสอนใหม่ การสะท้อนผลก่อนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างการจัดการเรียนรู้ และได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาภายหลังการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และจากการเรียนรู้เป็นทีม: PLC นำมาปรับปรุงการเขียนแผนทุกครั้งทำให้แผนการจัดการเรียนรู้มีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนได้ และผลการสะท้อนผล การเรียนรู้เป็นทีม: PLC พบว่า การใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถส่งเสริมให้ครูผู้รับการชี้แนะมีทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการออกแบบ การเรียนรู้ TPACK ทักษะในการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และทักษะในการทำงานเป็นทีม: PLC ท้ายที่สุดผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า หลังการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้รับการชี้แนะมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าก่อน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบทักษะ การเรียนรู้เชิงรุกครูผู้รับการชี้แนะพบว่า หลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทุกคน

ยุพิน โกณฑชา และสุกัญญา แพงโสม (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา ก่อนและหลังการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า

นักศึกษามีทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ก่อนเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง ส่วนหลังเรียนมีผลการประเมินทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก อีกทั้งนักศึกษามีทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หลังเรียนเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุรรายการ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าอาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชาสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้กับรายวิชาอื่น ๆ และครูผู้สอนสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปจัดการเรียนผ่านสื่อออนไลน์เพื่อให้นักศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจต้องใช้การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในขณะที่ด้วยกันครูผู้สอนอาจเปลี่ยนวิธีการมอบหมายงานเป็นการสอนเป็นทีมให้ผู้เรียนร่วมกัน ออกแบบการจัดการเรียนรู้รวมทั้งร่วมกันปฏิบัติการสอนเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูโดยใช้โครงงานเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูโดยใช้โครงงานเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ทั้งในการเปรียบเทียบทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสามารถในการทำโครงงานหลังใช้รูปแบบกับเกณฑ์ที่กำหนดและศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู และศึกษาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนหลังใช้นวัตกรรมการสอนของนักศึกษาครู และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนของนักศึกษาครู

3) เพื่อรับรองคุณภาพรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า

3.1) รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1.1) หลักการ: การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูมุ่งเน้นให้นักศึกษาสั่งองค์ความรู้ด้วยตนเองโดยใช้การแสวงหาความรู้จากการลงมือปฏิบัติ มีการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทำโครงงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และกระบวนการกลุ่มที่เน้นการร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.1.2) วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู และพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

3.1.3) กระบวนการจัดการเรียนรู้มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ กระตุ้นความสนใจ วิเคราะห์ปัญหา คิดวิธีแก้ปัญหา วางแผนทำโครงการ รายงานผลและประเมินผล

3.1.4) การวัดผลและประเมินผล ได้แก่ ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูจากทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสามารถในการทำโครงการและความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

3.1.5) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ ผู้สอนต้องมีความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอนและการโค้ชและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรม

3.2) ประสิทธิภาพของรูปแบบ ดังนี้

3.2.1) ผลที่เกิดกับนักศึกษาครู พบว่า หลังใช้รูปแบบนักศึกษาครูมีทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับดี ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการทำโครงการอยู่ในระดับดี สูงกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ระดับดี

3.2.2) ผลที่เกิดกับนักเรียนหลังทดลองใช้นวัตกรรมการสอนของนักศึกษาครู พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับดีและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของนักศึกษาครู

3.3) ผลการรับรองรูปแบบพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและสอดคล้องของแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูที่เป็นศึกษาในบริบทของการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาอื่นได้ และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนได้ทุกระดับ แต่ควรมีเนื้อหาน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้จึงจะสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ และผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบวิชาชีพครู ส่วนผู้สอนควรทำความเข้าใจ แนวคิดในการพัฒนารูปแบบและรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบเป็นอย่างดีก่อนนำไปปรับใช้จริงเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นและมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ นักศึกษาครูควรได้รับการส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน

ตั้งแต่ระดับประถม มัธยมและอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศต่อไป

นันทวรรณ แก้วโชติ และชัชญาภา วัฒนธรรม (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกรอบการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การสังเคราะห์รูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรูปแบบเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนโดยมีการออกแบบกิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนและใช้การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน อีกทั้งรูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ตามกระบวนการผ่านการจัดกิจกรรมตามการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ผู้เรียนมีบทบาทหลักในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีรากฐานแนวคิดมาจากการศึกษาที่เน้นสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีกิจกรรมด้านการรู้คิดและกิจกรรมด้านพฤติกรรมมาเกี่ยวข้อง ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทั้งทักษะการคิด ภาษา และเทคโนโลยี เป็นการนำวิธีการสอนเทคนิคการสอนที่มีความหลากหลายมาใช้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้เป็น เพื่อนำไปปฏิบัติแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงประกอบอาชีพได้ในอนาคต นับได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้หนึ่งที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ที่มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ออกแบบและพัฒนาตามกระบวนการแผนการจัดการเรียนรู้ มีข้อค้นพบสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสะท้อนถึงการวัดและประเมินผลเชิงรุกให้สอดคล้องกับ KSPAC (Knowledge Skill Practice Attitude/Attribute Competency) ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประการสำคัญ ผลของการวิจัยทำให้เห็นว่าการสังเคราะห์รูปแบบมีความหลากหลาย และมีความยืดหยุ่นในการใช้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ นำรูปแบบไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ โดยผู้สอนทุกคนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และควรศึกษารูปแบบจากหลาย ๆ หน่วยงานทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่วนการพัฒนารูปแบบมีองค์ประกอบอยู่ในกระบวนการของการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการให้ผู้สอนทุกคนที่มีองค์ความรู้ และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้นำวิธีการสอนที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาออกแบบและสอดแทรกเข้าไปในแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถร่วมกันจัดทำ PLC ให้ตกผลึกในสถานศึกษา และทุกคนสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ร่วมกับรูปแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) โดยนำไปใช้ในรูปแบบฐานสมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้งานเดิม

เสริมสมรรถนะ ใช้งานเดิมต่อเติมสมรรถนะ และการใช้รูปแบบการเรียนรู้สู่สมรรถนะ สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัด บูรณาการผานหลายสมรรถนะ สมรรถนะชีวิตในกิจประจำวัน เป็นต้น

สฤษดี วิวาสุขุ (2565) วิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ เพื่อสร้าง เพื่อศึกษาผลการใช้และเพื่อประเมินรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครุมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การมุ่งเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือรวมพลัง การชี้แนะการปฏิบัติการสะท้อนผลการปฏิบัติ โครงสร้างสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีภาวะผู้นำร่วม และชุมชนกัลยาณมิตร ส่วนรูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งผลการใช้รูปแบบพบว่า คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผลงาน/ชิ้นงานของนักเรียน โดยรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้รูปแบบมีความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.15) นอกจากนี้ผลการวิจัยทำให้เห็นว่าการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นการพัฒนาครูให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากการปฏิบัติงานจริงที่เป็นระบบ สถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้นำความเปลี่ยนแปลง สร้างความตระหนักและความรับผิดชอบในการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูร่วมกันทุกขั้นตอน ให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Rahman, S. M. H. (2011) ได้ วิจัย เรื่อง Influence of Professional Learning Community (PLC) on secondary science teachers' culture of professional practice: The case of Bangladesh มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าครูวิทยาศาสตร์จะมีการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพ (PLC) ซึ่งมีอิทธิพลต่อวิธีการที่ครูที่เข้าร่วมจะเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติอย่างไร โดยได้ข้อมูลมาจากครูวิทยาศาสตร์อาสาสมัครจำนวน 14 คน จากโรงเรียนเจ็ดแห่งในบังคลาเทศ ผลวิจัยพบว่า การอภิปรายและการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมืออาชีพเปิดโอกาสให้ครูที่เข้าร่วมเพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหาด้านทรัพยากร ความรู้เนื้อหา การสอน และบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน

จากการกระทำดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติของครูวิทยาศาสตร์และการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในบังคลาเทศ ตลอดจนการศึกษาก่อนวัยเรียนและการบริการสำหรับครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา อีกทั้งการก่อตั้งชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพต่อครูให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ทำให้ครูเหล่านี้มีความมั่นใจเพิ่มมากขึ้นที่จะสร้างกิจกรรมเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการสอน นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังพยายามเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการทำงานเป็นทีม ประการสำคัญ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความพยายามในการปฏิรูปปัจจุบันในบังคลาเทศต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทสังคมในระดับต่าง ๆ รวมถึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเท่าเทียมกันในวัฒนธรรมของการปฏิบัติวิชาชีพอีกด้วย

Hightower, S. (2014) ได้วิจัยเรื่อง Effect of Active Learning on Students' Academic Success in the Medical Classroom มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาแพทย์ โดยศึกษาจากแพทย์ในชุมชนแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาช่วยเหลือทางการแพทย์ไม่สามารถใช้ศัพท์ทางการแพทย์ในบริบทต่าง ๆ และคิดเชิงวิพากษ์ไม่ได้ รวมถึงมีความลังเลในการตัดสินใจ ประการสำคัญ การเรียนรู้เชิงรุกที่ออกแบบมาเพื่อดึงดูดนักศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ในการเรียนรู้ศัพท์ทางการแพทย์ การสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนาการตัดสินใจเทคนิคต่าง ๆ ตามกรอบทฤษฎีโครงสร้างนิยม นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก นอกจากนี้เป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคือการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับความสำเร็จทางวิชาการและวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพให้คณาจารย์มีแนวคิดที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมกับนักเรียน การประยุกต์ใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณผ่านการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก และจัดห้องเรียนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

Niemia, H. and. Nevgi A (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Research studies and active learning promoting professional competences in Finnish teacher education มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ครูและนักเรียนได้รับประโยชน์จากประสบการณ์ของนักวิจัยที่แท้จริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาก่อนการบริการอย่างไร ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมโดยแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ที่มหาวิทยาลัยฟินแลนด์สองแห่ง โปรแกรมการศึกษาครูแนะนำครูนักเรียนให้ใช้และดำเนินการวิจัยในวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนให้คุณค่ากับประสบการณ์การวิจัย การศึกษาวิจัยส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพและสนับสนุนการเติบโตของนักเรียนไปสู่การปฏิบัติตามหลักฐานและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุกช่วยเสริมผลบวก ทั้งในด้านการดำเนินการศึกษาวิจัย คุณภาพของผู้บังคับบัญชา และการบูรณาการร่วมกันกับการเรียนรู้อื่น ๆ ประการสำคัญ บทบาทของครูมีการเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง เพราะความรู้ของครูจะต้องมีการปรับปรุง

อย่างต่อเนื่อง บริบทของครูจะต้องปฏิบัติงานอย่างตื่นตัว เพราะนักเรียนมีความหลากหลายมากขึ้น ดังนั้นครูควรสอดแทรกทัศนคติของการคิดเหมือนนักวิจัย พยายามค้นหาแนวทางแก้ไขและค้นหาหลักฐานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานของพวกเขาในฐานะผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ อีกทั้งครูจะต้องมีความสามารถในการตั้งคำถามและการคิดเชิงวิพากษ์ด้วย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21

Battersby S. L., and Verdi, B. (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Culture of Professional Learning Communities and Connections to Improve Teacher Efficacy and Support Student Learning ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดนโยบายและการสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน การดำเนินการที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพของ PLC ต้องใช้ความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่โดยครูและผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิรูปครั้งนี้เป็นจริง ครูต้องเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และอาจต้องใช้เวลาในการพิจารณาผลลัพธ์ แต่ผลที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับทั้งนักเรียนและครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของครู และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า นโยบายของโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญศิลปะต้องได้รับการประเมินตามกรอบงานต่าง ๆ จึงต้องจ้างครูสอนศิลปะ โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเช่นเดียวกับครูประจำชั้น หากผู้กำหนดนโยบายเห็นคุณค่าและต้องการมีส่วนร่วมในบทบาทของตนในฐานะผู้เรียนตลอดชีวิต ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุด

Kelly, J. (2015) ได้ วิจัยเรื่อง Collaboration, Collegiality and Collective Reflection: A Case Study of Professional Development for Teachers เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูชนบทโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ในบริติชโคลัมเบีย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูชนบทโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในบริติชโคลัมเบีย ซึ่งมีการพิจารณาและการอภิปรายของกลุ่มครูในโรงเรียนในชนบทเพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการและการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อชุมชนและครูชนบทมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในบริบทและความต้องการของชุมชน ส่งผลให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้โดยอาศัยชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นเพราะการเรียนรู้จากสิ่งที่ชุมชนของนักเรียนมีอยู่ อีกทั้งการสร้างเสริมเกี่ยวกับประสบการณ์ของครูในด้านการทำงานร่วมกัน สัมพันธภาพในวิทยาลัยและเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับงานสอนและข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจว่าการพัฒนาวิชาชีพครูได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้มืออาชีพในหมู่ครูกำลัง

เพิ่มขึ้นสำคัญในทุกระดับของระบบโรงเรียนยังคงมีความจำเป็น ซึ่งจะต้องเข้าใจประสบการณ์ของครู เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการลดช่องว่างให้น้อยลง

Hyun J., Ediger R., and Lee D. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Students' Satisfaction on Their Learning Process in Active Learning and Traditional Classrooms มีจุดมุ่งหมาย การวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการจัดการเรียนรู้แบบ ดั้งเดิม ผลการวิจัยพบว่า ห้องเรียนการเรียนรู้แบบเชิงรุกช่วยเพิ่มความปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนและ ปรับปรุงประสิทธิภาพของนักเรียนมากขึ้น อย่างไรก็ตามการปรับปรุงห้องเรียนแบบดั้งเดิมทั้งหมด ให้เป็นแบบเชิงรุกต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นคำถามที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาคือการเรียน การสอนแบบเชิงรุกนั้นสามารถปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ได้หรือไม่ เมื่อทรัพยากรในห้องเรียนมีอยู่ มีจำนวนจำกัด ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกระบวนการเรียนรู้แบบเชิงรุกกับห้องเรียนดั้งเดิม พบว่า กิจกรรมการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจให้ของนักเรียนทั้งกระบวนการเรียนรู้ รายบุคคลและกลุ่ม นอกจากนี้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้แบบเชิงรุกไปในทาง ด้านบวก นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ว่า แม้ว่าการศึกษานี้มีข้อจำกัดหลายประการ แต่การเรียนรู้เชิงรุก นั้น กิจกรรมถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักเรียน รวมถึงกระบวนการเรียนรู้ แบบกลุ่มทั้งในห้องเรียนที่มีการเรียนรู้เชิงรุกและห้องเรียนแบบดั้งเดิม ประการสำคัญกิจกรรมการ เรียนการสอนเชิงรุกควรมีการนำเทคโนโลยีมาสอนและวิธีการสอนแบบใหม่เพื่อเป็นการดำเนิน กิจกรรมการสอนการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม

Spencer-Johnson, E. J. (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Professional Learning Communities: An Examination of Teachers' Perspectives on Professional Conversations and Student Learning เป็นการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษามุมมองของครูที่มีต่อการสนทนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อสำรวจวิธีที่ครูด้าน มนุษยศาสตร์รับรู้งานของตนใน PLC ที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการของครูที่มีประสบการณ์ การทำงานร่วมกันและกันที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ ความรู้ด้านการสอน และอิทธิพลของ PLC ที่มีผล ต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนครูไม่ได้ผลโดยอัตโนมัติซึ่งจะต้องมีการปรับปรุง แนวทางการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ใช้เพื่อสำรวจวิธีที่ครูด้าน มนุษยศาสตร์รับรู้งานของตนใน PLC ที่มีอยู่ แม้ว่าความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อน ใน PLC จะเป็นไปในเชิงบวก แต่ครูก็เชื่องานมีจำกัดเพราะต้องการการฝึกอบรมในหลายด้าน ส่วนในด้านการเพิ่มโอกาสที่ PLC จะส่งผลการปรับปรุงแนวทางการสอนและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอีกด้วย

Fred H., et al. (2020) ได้ วิจัยเรื่อง How to enhance teachers' professional learning by stimulating the development of professional learning communities:

operationalising a comprehensive PLC concept for assessing its development in everyday educational practice การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ว่าเครื่องมือวิจัยใดที่สามารถทำได้พัฒนาจนเห็นว่าเป็นประโยชน์และเข้าใจได้โดยการศึกษาผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการวิจัยนี้สนับสนุนระเบียบวิธีวิจัย PLC จากมุมมองที่เน้นการปฏิบัติ การใช้ตัวบ่งชี้เป็นขั้นตอนกลางในการพัฒนาเครื่องมือวัดใหม่เพื่อการวิจัย PLC ที่ให้บริการด้านวิทยาศาสตร์และการปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน เมื่อเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา PLC ในทางปฏิบัติและสามารถดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อส่งเสริมการพัฒนานี้ อีกทั้งในอนาคต การวิจัยครั้งนี้จะเน้นการพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินซึ่งหมายถึงการพัฒนา PLC และปัจจัยขับเคลื่อน เช่น แบบสอบถาม วิธีการประเมินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการประชุม PLC

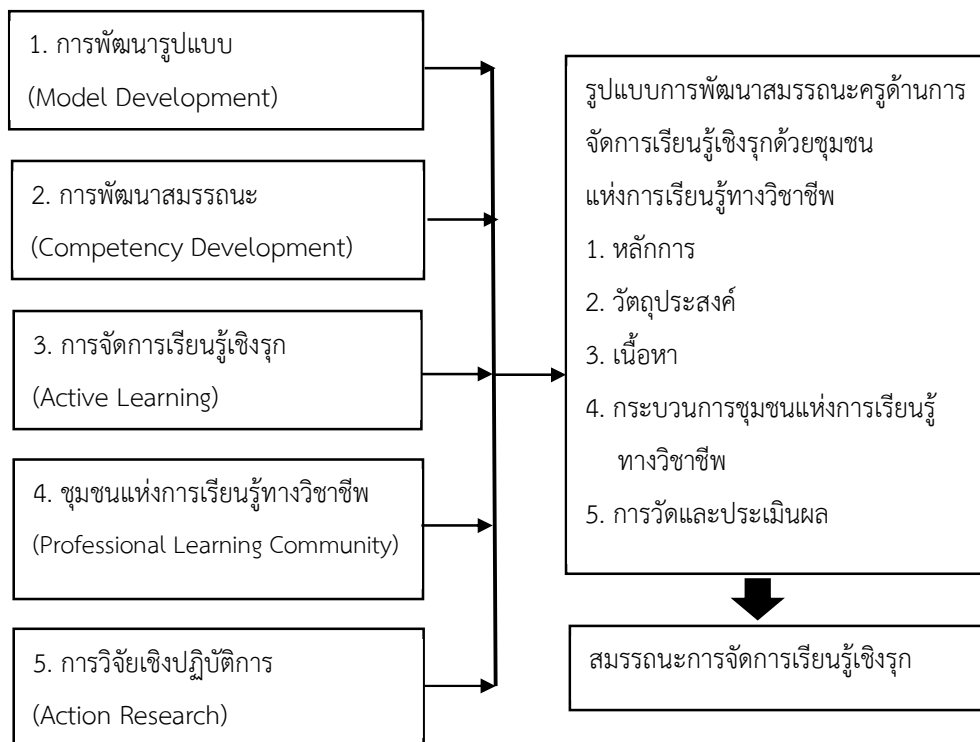
Othman S., et al. (2020) วิจัยเรื่อง Professional Learning Community (PLC): Approach to Enhance Students' Achievement in Language Learning at Public University, Malaysia มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (PLC) โดยเลือกศึกษาจากนักเรียนที่เรียนภาษาในมหาวิทยาลัย Public University ในประเทศมาเลเซีย และเพื่อสร้างแบบจำลองการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ การเตรียมการ และกลยุทธ์ของนักการศึกษาสู่การพัฒนาการเรียนรู้ภาษาของนักเรียน สามขนาดของ PLC ที่เข้าใจ ความพร้อม และวิเคราะห์กลยุทธ์ใน PLC โดยใช้ SPSS ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (PLC) คือ รูปแบบการพัฒนาตนเองสำหรับนักการศึกษาที่ได้รับเป็นที่รู้จักในระดับสากลและปัจจุบันผ่านช่วงของการนำไปปฏิบัติในมาเลเซีย ในด้านค่าสำคัญ มีค่าสำคัญที่ได้รับจากความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจและการเรียนรู้ภาษา ($r=.401, p=.000$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมและการเรียนรู้ภาษา ($r=.541, p=.000$) และความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และภาษาการเรียนรู้ ($r=.891, p=.000$) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า แบบจำลองการคาดการณ์ที่สร้างขึ้นสามารถใช้เป็นพื้นฐานเพื่อให้เป็นแนวทางให้รัฐบาลยกระดับภาษามลายูเช่นเดียวกับแผนการสอนและระบบการสอนให้สอดคล้องกับความทันสมัยระดับโลก อีกทั้งกลยุทธ์ต่าง ๆ ใน PLC ยังมีส่วนช่วยทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนภาษา มากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้นพบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูนั้น ถือเป็นกระบวนการดำเนินการที่มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านลำดับขั้นตอนซึ่งจะอยู่บนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในแง่การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนหรือ

ด้านอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องดำเนินการร่วมกับครูผู้สอน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไข สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เน้นย้ำและกระตุ้นให้ครูเกิดความร่วมมือระหว่างกัน การทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี ทั้งนี้หากพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีหลากหลาย ทั้งในแง่การดำเนินการ ขั้นตอนต่าง ๆ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การประเมินค่า ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ทักษะ เจตคติและมีความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

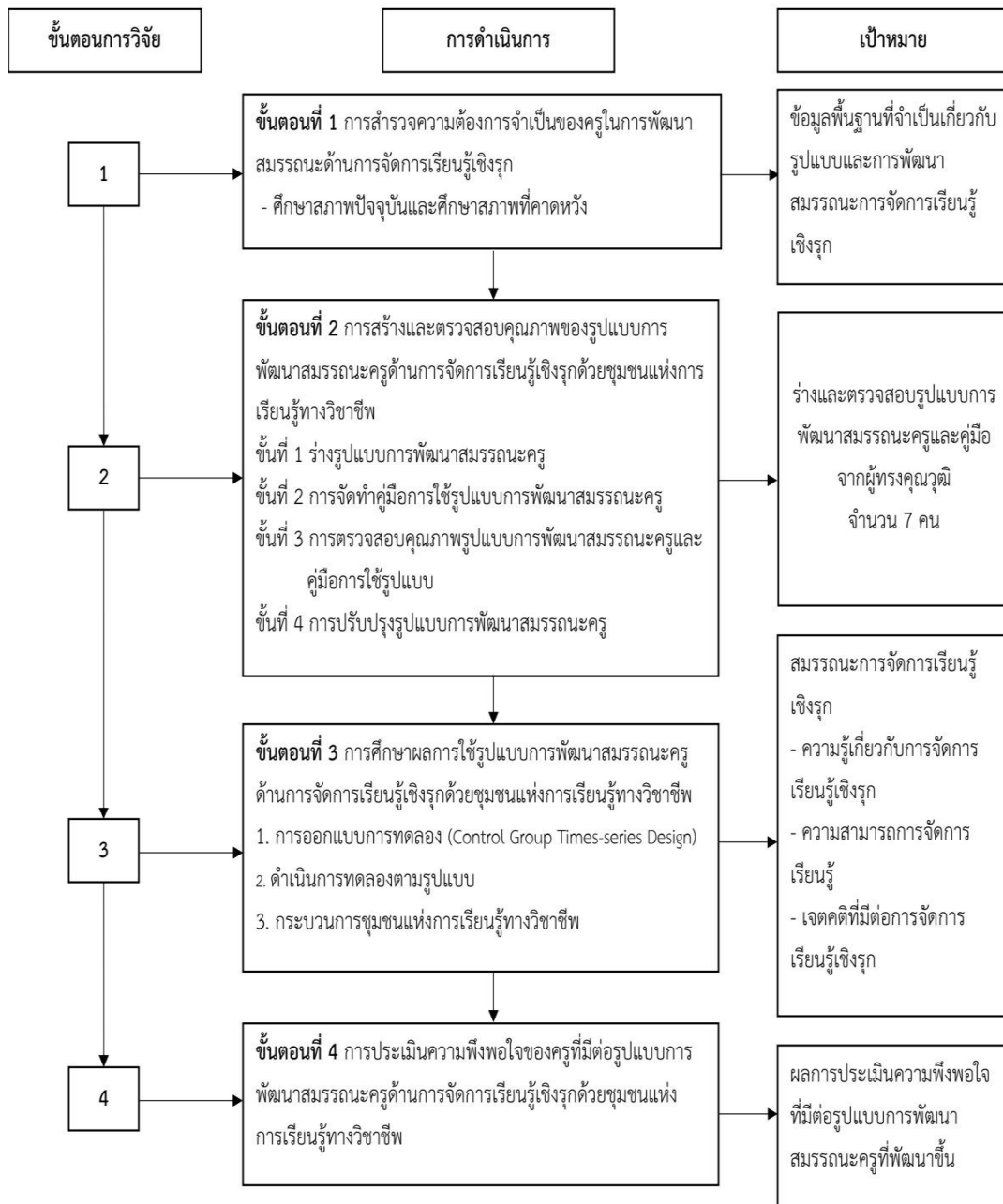
ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. แหล่งข้อมูล

ประชากร คือ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 27 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

(1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

(2) แบบสอบถามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ กำหนดประเด็นที่ต้องการสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสอบถาม โดยปรับจากแบบสอบถามของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) และนฤมล คล้ายริน (2564) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่เป็นปลายเปิด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านหลักสูตร และการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ - สกุล	วุฒิ/ตำแหน่ง
1. ดร.จنگล เดชปิ่น	วิชาเอก Doctor of Organization Development and Transformation Administration สถาบันการศึกษา CEBU DOCTORS' UNIVERSITY Philippines ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนคาทอลิประชาสรรค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทร์จิตร	วุฒิ ค.ด.(หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง	วุฒิ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา และภาษา แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (IOC \geq 0.5) ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ได้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง ทั้ง 2 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.5 นำแบบสอบถามปัจจุบันและแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง ทั้ง 2 ฉบับ ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนไพศาลพิทยา อำเภอไพศาล จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

2.5.1 นำ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (2) แบบสอบถามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยทดสอบที (t-test) ด้วยสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 114)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

t แทน ค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบที

\bar{X}_H แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

\bar{X}_L แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก เป็นดังนี้

(1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.51-0.84

(2) แบบสอบถามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.44-0.87

2.5.2 นำแบบสอบถาม (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (2) แบบสอบถามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Coefficient Alpha) ด้วยสูตร ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 77)

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

เมื่อ α แทน ความเที่ยง

K แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับของ

(1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.80

(2) แบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

2.6 เกณฑ์การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน 5 ระดับ (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 115) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ประเมินผลระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา

3.2 ครูตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและแบบสอบถามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 คำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 280) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

$PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะใช้การวิเคราะห์หาความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากขั้นตอนที่ 1

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

1.3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

1.3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือมีผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 2 คน

1.3.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษา มีความเชี่ยวชาญใน การพัฒนาบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

2.1 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1.1) กำหนดจุดประสงค์การประเมิน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ต่าง ๆ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ

1.2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำหนดรูปแบบการประเมิน

1.3) สร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า และส่วนที่เป็น ปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

1.4) นำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวัดและประเมินผล การศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังตารางที่ 3.1 พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความเป็นปรนัย และ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์หาค่าความตรงของแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ($IOC \geq 0.5$) ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

1.5) นำแบบประเมินมาแก้ไขปรับปรุง และจัดทำเป็นแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับสมบูรณ์

2) แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1) กำหนดจุดประสงค์การประเมิน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและกำหนดรูปแบบของการประเมิน

2.3) สร้างแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า และส่วนที่เป็นปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสม โดยส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.4) นำแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวัดและประเมินผล การศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังตารางที่ 3.1 พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความเป็นปรนัย และ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์หาค่าความตรงของแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ($IOC \geq 0.5$) ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.5) นำแบบประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง และจัดทำเป็นแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉบับสมบูรณ์

การดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การยกร่างรูปแบบ

การยกร่างรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในขั้นตอนที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่คาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก และความต้องการจำเป็นด้านการออกแบบการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}=0.62$) อยู่ลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}=0.53$) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($PNI_{Modified}=0.53$) มีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากัน และการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ($PNI_{Modified}=0.45$) แต่เนื่องจากค่า $PNI_{Modified}$ มีค่าใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ มาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) อนุสรธา เฉลิมศรี (2563) สุรณญา ก้องวัฒนโกศล (2563)

2) กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดผลประเมินผล

3) ระบุรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

3.1) หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นส่วนที่กล่าวถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู

3.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่รับการพัฒนาหลังจากที่ได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้

3.3) เนื้อหา เป็นส่วนที่ระบุถึงเนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

3.4) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้

3.5) การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ ระบุถึงองค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

4) จัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับร่าง เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ

ขั้นที่ 2 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างเอกสารเพื่อนำมาอธิบายรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้ได้เข้าใจความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ตลอดจนรายละเอียดในการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

1) จัดเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ

2) กำหนดรายละเอียดแนวทางการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ

3) จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฉบับร่าง เพื่อนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1.1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

1.2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 2 คน

1.3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก หรือมีผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 2 คน

1.4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษา ซึ่งมีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา จำนวน 2 คน

ซึ่งรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ - สกุล	วุฒิ/ตำแหน่ง
1. นายรัตนชัย ศรีโกมล	วุฒิ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนพุทธมงคลวิทยา
2. ดร.อภิเชษฐ์ นิมพลีสวรรค์	วุฒิ ค.ศ. (การบริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง	วุฒิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
6. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน	วุฒิ กศ.ด.(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชื่อ - สกุล	วุฒิ/ตำแหน่ง
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ได้แก่

2.1) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

2.2) แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน รายชื่อดังตารางที่ 3.2 พิจารณาความเหมาะสมตามแบบประเมิน

3.2 ประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อติดต่อขอรับผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 115) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

ขั้นตอนนี้เป็นกรนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู และคู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำรูปแบบพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น และผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูฉบับสมบูรณ์ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 25 คน (รวมกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 5 คน) ซึ่งจำนวนประชากรลดลงจากปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 คน เนื่องจากย้ายสถานศึกษา (ซึ่งครูที่ย้ายสถานศึกษาไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ของขั้นตอนที่ 2)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

- 2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2 แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.3 แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1.1) ศึกษาเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะที่จำเป็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการสร้างแบบทดสอบปรนัย

1.2) กำหนดจุดประสงค์ของแบบทดสอบ พฤติกรรมย่อยที่ต้องการวัดเนื้อหาที่ต้องการวัดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3) จัดทำตารางกำหนดลักษณะแบบทดสอบ วิเคราะห์จุดประสงค์ และเนื้อหาเพื่อกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมทั้งจุดประสงค์ เนื้อหา และจำนวนข้อคำถามที่ต้องการทดสอบ

1.4) สร้างแบบทดสอบตามกรอบของตารางกำหนดลักษณะของแบบทดสอบที่จัดทำไว้ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด หรือไม่ตอบ หรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน

1.5) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา และภาษา แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ($IOC \geq 0.5$) ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00

1.6) ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพตามคำแนะนำ แล้วนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนไพศาลวิทยาคม อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์รายข้อ เพื่อหาคุณภาพข้อสอบ ดังนี้

1.6.1) วิเคราะห์หาค่าความยาก (Difficulty) ด้วยสูตร ดังนี้ (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 139)

$$p = \frac{R_H + R_L}{N_H + N_L}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากของข้อสอบ

R_H หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบข้อนั้นถูกของกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบข้อนั้นถูกของกลุ่มต่ำ

N_H หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มสูง

N_L หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มต่ำ

คัดเลือกค่าความยากระหว่าง 0.20-0.80 ผลการวิเคราะห์ค่าความยากของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า มีค่าความยากรายข้อเท่ากับ 0.24-0.76

1.6.2) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยสูตร ดังนี้ (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 139)

$$r = \frac{R_H - R_L}{N_H}$$

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนก

R_H แทน จำนวนผู้ที่ตอบข้อนั้นถูกของกลุ่มสูง

R_L แทน จำนวนผู้ที่ตอบข้อนั้นถูกของกลุ่มต่ำ

N_H แทน จำนวนคนในกลุ่มสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.24-0.48

1.6.3) คำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีการของคูเดอร์ริชาร์ดสัน (KR-20) ดังนี้ (ประสาธ เนืองเฉลิม, 2560, น. 192)

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right\}$$

เมื่อ r_{tt} แทน ความเที่ยง

k แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

- p แทน สัดส่วนของคนทำถูกแต่ละข้อ
 q แทน สัดส่วนของคนทำผิดแต่ละข้อ ($q=1-p$)
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ข้อสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ข้อสอบที่สามารถนำไปใช้ได้ มีจำนวน 21 ข้อ ได้แก่ข้อสอบข้อที่ 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28 และ 30 เนื่องจากข้อ 28 ใช้ได้ แต่ค่อนข้างง่าย และแบบทดสอบทั้งฉบับมีเนื้อหาครอบคลุมแล้ว จึงตัดข้อ 28 ออก เหลือข้อสอบ จำนวน 20 ข้อ และ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

- 1.7) จัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการทดลองต่อไป
- 2) แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้
 - 2.1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากเอกสาร หนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ กำหนดประเด็นที่ต้องการ
 - 2.2) สร้างแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยปรับปรุงแบบประเมินจาก วาสนา บุญมาก (2562) อนุสตรา เฉลิมศรี (2563) โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ในการตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
 - 2.3) นำแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังตารางที่ 3.1 พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความเป็นปรนัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์หาค่าความตรงของ แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ($IOC \geq 0.5$) ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) เท่ากับ 0.80-1.00

2.4) นำแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนไพศาลวิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน ดังนี้

2.4.1) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยทดสอบที (t-test) ด้วยสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 114)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

t แทน ค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบที

\bar{X}_H แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

\bar{X}_L แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.37-0.94

2.4.2) วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Coefficient Alpha) ด้วยสูตร ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 77)

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

เมื่อ α แทน ความเที่ยง

k แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86

2.5) เกณฑ์การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน 5 ระดับ (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 115) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3) แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากเอกสาร หนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ กำหนดประเด็นที่ต้องการ

3.2) สร้างแบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

3.3) นำแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยดังตารางที่ 3.1 พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความเป็นปรนัย และ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์หาค่าความตรงของ แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index

of congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ($IOC \geq 0.5$)
 ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
 เชิงรุกรายข้อ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00

3.4) นำแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปทดลองใช้ (Try out) กับครู
 โรงเรียนไพศาลวิทยุ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

3.4.1) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบประเมินเจตคติต่อการ
 จัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยทดสอบที (t-test) ด้วยสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 114)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

t แทน ค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบที

\bar{X}_H แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

\bar{X}_L แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
 เชิงรุก มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 0.51-0.81

3.4.2) วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Coefficient Alpha) ด้วยสูตร ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 77)

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

เมื่อ α แทน ความเที่ยง

k แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

3.5) เกณฑ์การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน 5 ระดับ (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 115) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ประเมินผลระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

3. การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้ โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบแผนการทดลองแบบ Control Group Time-series Design (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น. 146) ดังนี้

Obs	Tx	Obs1	Obs2	Obs3
-----	----	------	------	------

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

Obs1 หมายถึง การสังเกตหรือการวัดค่าตัวแปรตาม ครั้งที่ 1

Obs2 หมายถึง การสังเกตหรือการวัดค่าตัวแปรตาม ครั้งที่ 2

Obs3 หมายถึง การสังเกตหรือการวัดค่าตัวแปรตาม ครั้งที่ 3

Tx หมายถึง การจัดการกระทำ (treatment) ที่สะท้อนถึงตัวแปรต้น

มีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบทำการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 อย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้

- 1) การทดสอบความรู้ก่อนการอบรม
- 2) ดำเนินการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 วัน
- 3) ทดสอบหลังการอบรมด้วยแบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

เริ่มจัดตั้งกลุ่มสมาชิก PLC และชี้แจงบทบาทของสมาชิก ซึ่งกลุ่มสมาชิก PLC ประกอบด้วย ครู จำแนกเป็นกลุ่มครูตามระดับชั้นที่สอน เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมมีจำนวนสมาชิก 4-8 คน กำหนดบทบาทภายในชุมชนวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาดสมาชิก ผู้บันทึกสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน และแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก ในขั้นตอนนี้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยอาศัยหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิด Kemmis & McTaggart (1988 อ้างถึงในองอาจ นัยพัฒน์, น. 343) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) จำนวน 3 วงรอบ แต่ละวงรอบใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยครูร่วมกันประชุม เลือกเนื้อหาที่จะใช้ในการพัฒนาผู้เรียน พิจารณาจากการดำเนินงานของครูที่ปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เช่น เนื้อหา วิธีการ สื่อ หรือการวัดและประเมินผล จากนั้นครูในกลุ่มรวมตัวกันออกแบบจัดทำแนวทาง โดยมีผู้บริหารร่วมให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเสริมกำลังใจ ครูปฏิบัติการสอนตามแนวคิดที่ร่วมกัน ครูในกลุ่มร่วมกันสังเกตการสอน หลังจากนั้นทุกคนสะท้อนผลการทำงาน ครูนำเสนอข้อมูลในบทบาทของผู้สอนและผู้สังเกต สมาชิกในกลุ่มร่วมสะท้อนความคิด ร่วมสรุปสาระสำคัญที่ได้ มุมมอง สิ่งท้าทายและแนวทางในการปรับปรุงตนเอง ดังนี้

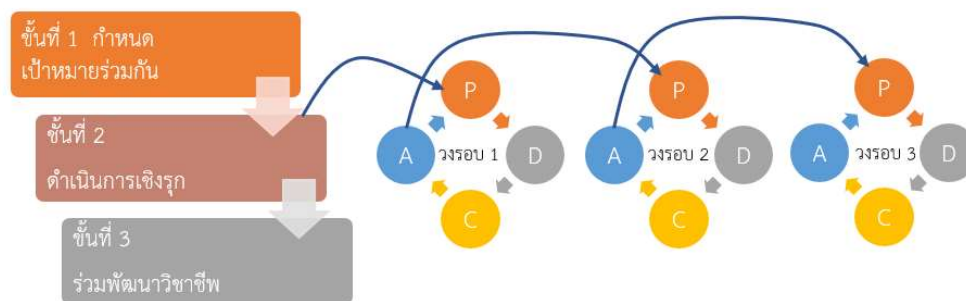
1) ครูร่วมประชุม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากปัญหาที่พบ และนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน

2) ครูร่วมกันสังเกต และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของเพื่อนครู

3) ครู ผู้บริหาร สมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมแลกเปลี่ยนในฐานะผู้สอนและผู้สังเกต

ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

สมาชิกในกลุ่มร่วมสรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปใช้ ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หากผลการทดลองเป็นตามวัตถุประสงค์ จึงดำเนินการเผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ให้ปรับปรุงทดลองใหม่ แสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 3.2 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผล ดำเนินการประเมินตามวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอน

1) ประเมินความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ขณะดำเนินการในขั้นที่ 2 (วงรอบที่ 1, 2, 3)

3) ประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการดังนี้

4.1 เก็บข้อมูลจากการทดสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test dependent)

5.2 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 การประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. แหล่งข้อมูล

ประชากร คือ ครู โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 25 คน (รวมกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 5 คน) ซึ่งจำนวนประชากรลดลงจากปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 คน เนื่องจากย้ายสถานศึกษา (ซึ่งครูที่ย้ายสถานศึกษาไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ของขั้นตอนที่ 2)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ และการสร้างเครื่องมือ

2.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ความพึงพอใจดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูน้อยที่สุด

2.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา ด้านการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ท่าน รวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังตารางที่ 3.1 พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความเป็นปรนัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์หาค่าความตรงของแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ($IOC \geq 0.5$) ดังสูตร (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 64)

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

เมื่อ IOC_i แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามข้อนั้น ๆ

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.4 ปรับปรุง แก้ไขแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนไพศาลวิทยาคม อำเภอไพศาล จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

2.5.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบประเมินความพึงพอใจ ของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยทดสอบที (t-test) ด้วยสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 114)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

t แทน ค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบที

\bar{X}_H แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

\bar{X}_L แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า แบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 0.51-0.81

2.5.2 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Coefficient Alpha) ด้วยสูตร ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2564, น. 77)

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

เมื่อ α แทน ความเที่ยง

k แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงทั้งฉบับของแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

2.6 จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร คือ ครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 25 คน ซึ่งจำนวน

ประชากรลดลงจากปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 คน เนื่องจากย้ายสถานศึกษา (ซึ่งครูที่ย้ายสถานศึกษาไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ของขั้นตอนที่ 2)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน 5 ระดับ (สิริพร เสมาทอง, 2564, น. 115) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 เพราะเป็นความคิดเห็นที่ครูมีความเห็นพ้องกันในระดับมาก มีความเชื่อถือได้ว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในวิชาชีพได้จริง และครูเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การสำรวจความต้องการจำเป็นของครู โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง	
	μ	σ	μ	σ
การออกแบบการเรียนรู้				
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	0.86	4.26	0.44
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	2.85	0.76	4.86	0.48

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง	
	μ	σ	μ	σ
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	2.74	0.75	4.50	0.48
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	0.77	4.63	0.48
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล	2.67	0.77	4.75	0.49
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	2.89	0.83	4.75	0.49
ภาพรวม	2.86	0.80	4.63	0.50
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้				
7. ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	2.85	0.89	4.41	0.49
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	3.26	0.70	4.33	0.47
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.74	0.80	4.59	0.49
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	2.96	0.84	4.41	0.49
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	2.81	0.77	4.63	0.48
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	2.89	0.83	4.48	0.50
ภาพรวม	2.92	0.82	4.48	0.50
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ				
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	3.04	0.79	4.59	0.49
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง	3.07	0.81	4.48	0.50
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา	2.96	0.74	4.63	0.48

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง	
	μ	σ	μ	σ
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม	3.19	0.86	4.30	0.46
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	3.00	0.82	4.41	0.49
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	3.33	0.72	4.44	0.50
ภาพรวม	3.10	0.80	4.48	0.50
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง				
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	2.63	0.82	4.48	0.50
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.15	0.89	4.56	0.50
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	2.85	0.76	4.37	0.48
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	2.89	0.79	4.44	0.50
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	3.07	0.81	4.59	0.49
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	3.00	0.82	4.52	0.50
ภาพรวม	2.93	0.83	4.49	0.50
ภาพรวมทุกด้าน	3.01	0.81	4.52	0.50

จากตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.81$) และภาพรวมสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายด้านพบว่า ด้านที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.80$) ด้านที่ 2 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีภาพรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.82$) ด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.80$) ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.83$) และในสภาพที่คาดหวังเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.50$) ด้านที่ 2 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.50$) ด้านที่ 3 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.50$) ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 4.2 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาพรวมรายด้าน

ด้าน	I	D	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
การออกแบบการเรียนรู้	4.63	2.86	0.62	1
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.48	2.92	0.53	2
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	4.48	3.10	0.45	4
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.49	2.93	0.53	2

จากตารางที่ 4.2 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาพรวมรายด้าน พบว่า การออกแบบการเรียนรู้ อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้, การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ด้านการออกแบบการเรียนรู้

รายการ	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหา ในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.26	3.00	0.42	6
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ เรียนรู้	4.86	2.85	0.71	2
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้น ทักษะการคิดและปฏิบัติ	4.50	2.74	0.64	3
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.63	3.00	0.54	5
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล	4.75	2.67	0.78	1
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.75	2.89	0.64	3

จากตารางที่ 4.3 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ พบว่า ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล อยู่ในอันดับแรก
รองลงมา ได้แก่ ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ และครูออกแบบยุทธศาสตร์การ
เรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ, ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตาม
สภาพจริง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

รายการ	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
7. ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.41	2.85	0.55	3
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.33	3.26	0.33	6

รายการ	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.59	2.74	0.68	1
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.41	2.96	0.49	5
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.63	2.81	0.65	2
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	4.48	2.89	0.55	3

จากตารางที่ 4.4 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้, ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

รายการ	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	4.59	3.04	0.51	2
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง	4.48	3.07	0.46	4
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา	4.63	2.96	0.56	1
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม	4.30	3.19	0.35	5
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.41	3.00	0.47	3

รายการ	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	4.44	3.33	0.33	6

จากตารางที่ 4.5 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ พบว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน รองลงมา ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

รายการ	I	D	PNI _{Modified}	ลำดับที่
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.48	2.63	0.70	1
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	3.15	0.45	6
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.37	2.85	0.53	3
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	4.44	2.89	0.54	2
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.59	3.07	0.50	5
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	4.52	3.00	0.51	4

จากตารางที่ 4.6 การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ครูสามารถวัดและประเมินผลได้

สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด รองลงมา ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

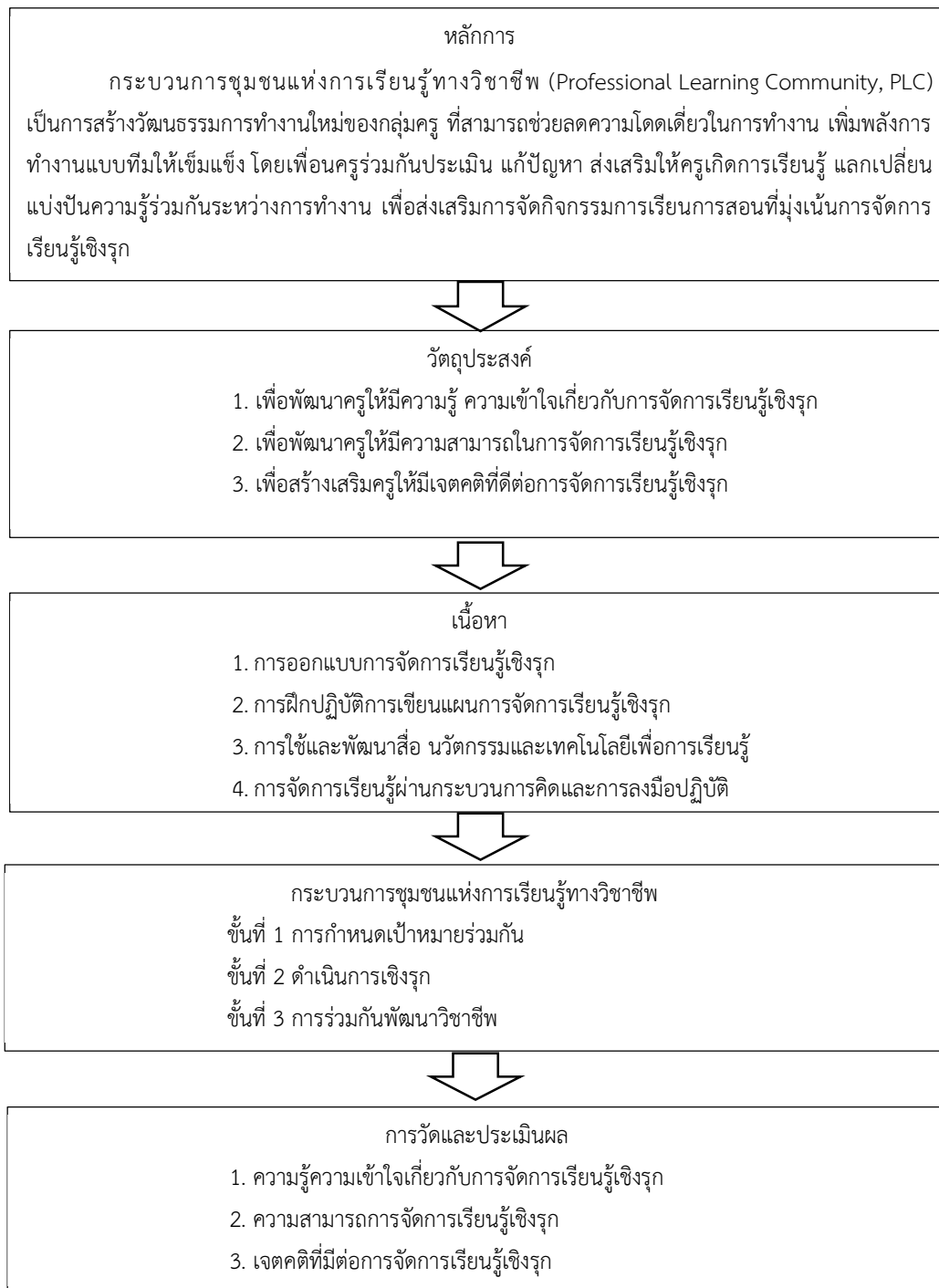
ขั้นที่ 1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับร่าง

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในขั้นตอนที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่คาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก และความต้องการจำเป็นด้านการออกแบบการเรียนรู้อยู่ลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง และการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ แต่เนื่องจากค่า $PNI_{Modified}$ มีค่าใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด วิธีการ การพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ได้องค์ประกอบที่สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. กระบวนการพัฒนา
5. การวัดและประเมินผล

จากองค์ประกอบดังกล่าว เขียนแผนผังรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 องค์ประกอบ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดำเนินการขับเคลื่อน การกำกับ ติดตามโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิด Kemmis & McTaggart (องอาจ นัยพัฒน์, 2553) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และ การสะท้อนกลับ (Reflecting) โดยดำเนินการดังนี้

1. หลักการ

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู ที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง โดยเพื่อนครูร่วมกันประเมิน แก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2 เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.3 เพื่อสร้างเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. เนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.2 การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 3.4 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

4. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยร่วมกับผู้บริหารและครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา ร่วมกันระดมสมอง และสรุป กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก

ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

ดังมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

เริ่มจัดตั้งกลุ่มสมาชิก PLC และชี้แจงบทบาทของสมาชิก ซึ่งกลุ่มสมาชิก PLC ประกอบด้วย ครู แยกเป็นกลุ่มครูตามระดับชั้นที่สอน เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมมีจำนวนสมาชิก 4-8 คน กำหนดบทบาทภายในชุมชน ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาด สมาชิก ผู้บันทึกสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน และแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดตั้งกลุ่มสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และชี้แจงบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินงาน

1. จัดตั้งกลุ่มสมาชิก PLC และชี้แจงบทบาทของสมาชิก ซึ่งกลุ่มสมาชิก PLC ประกอบด้วย ครู แยกเป็นกลุ่มครูตามระดับชั้นที่สอน เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมมีจำนวนสมาชิก 4 - 8 คน
2. กำหนดบทบาทภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาด สมาชิก ผู้บันทึกสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา
3. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน และแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก

การดำเนินการเชิงรุก เป็นขั้นตอนการดำเนินการที่ครูวางแผนและนำแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียน ดำเนินงานโดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิด Kemmis & McTaggart 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) โดยครูร่วมกันประชุม เลือกเนื้อหาที่จะใช้ในการพัฒนาผู้เรียน พิจารณาจากการดำเนินงานของครูที่ปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เช่น เนื้อหา วิธีการ สื่อ หรือ การวัดและประเมินผล จากนั้นครูในกลุ่มรวมตัวกันออกแบบจัดทำแนวทาง โดยมีผู้บริหารร่วมให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเสริมกำลังใจ ครูปฏิบัติการสอนตามแนวคิดร่วมกัน ครูในกลุ่มร่วมกันสังเกต การสอน หลังจากนั้นทุกคนสะท้อนผลการทำงาน ครูนำเสนอข้อมูลในบทบาทของครูและผู้สังเกต สมาชิกในกลุ่มร่วมสะท้อนความคิด ร่วมสรุปสาระสำคัญที่ได้ มุมมอง สิ่งท้าทายและแนวทางในการปรับปรุงตนเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิก PLC ได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน
2. เพื่อให้สมาชิก PLC ระบุปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. เพื่อให้สมาชิก PLC วางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. เพื่อให้สมาชิก PLC นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับเพื่อนสมาชิก PLC
5. เพื่อให้สมาชิก PLC นำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน
6. เพื่อให้สมาชิก PLC สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของเพื่อนสมาชิก
7. เพื่อให้สมาชิก PLC ร่วมกันแลกเปลี่ยนสะท้อนคิดจากการสังเกตและการปฏิบัติการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

วิธีดำเนินการ

1. สมาชิกนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนาขึ้นเป็นรายบุคคล
2. สมาชิกร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ
3. สมาชิกปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามข้อเสนอแนะ
4. สมาชิกนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน โดยมีผู้สังเกตการณ์สอน ได้แก่ เพื่อนสมาชิก PLC และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามแบบประเมินซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า บันทึกวิดีโอเพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนคิด
5. สมาชิก PLC เล่าบรรยายภาค และสะท้อนคิดสิ่งที่เกิดขึ้นขณะจัดการเรียนรู้ทั้งในฐานะครูและผู้สังเกต

6. สมาชิก PLC แต่ละคนพิจารณาข้อดี ข้อเสีย ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

สมาชิกในกลุ่มร่วมสรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปใช้ ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หากผลการทดลองเป็นตามวัตถุประสงค์ จึงทำการเผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้ปรับปรุงทดลองใหม่

วัตถุประสงค์

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินการ

สมาชิก PLC ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตั้งแต่ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และขั้นดำเนินการเชิงรุก รายงานผลตามลำดับถึงผู้บริหารสถานศึกษา

5. การวัดและประเมินผล

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรากฏผลดังนี้

รายการประเมิน		ผลการประเมิน							
		ความถูกต้อง (Accuracy)		ความเหมาะสม (Propriety)		ความเป็นไปได้ (Feasibility)		ความเป็น ประโยชน์ (Utility)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ด้านการวางแผนการจัดการ เรียนรู้	4.57	0.49	4.43	0.49	4.29	0.45	4.43	0.49
2	ด้านกระบวนการเรียนรู้	4.57	0.49	4.57	0.49	4.43	0.49	4.57	0.49
3	ด้านการวัดและประเมินผล	4.29	0.45	4.43	0.49	4.00	0.00	4.43	0.49
กระบวนการพัฒนา									
1	ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน	4.14	0.35	4.29	0.45	4.14	0.35	4.43	0.49
2	ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก	4.14	0.35	4.14	0.35	4.14	0.35	4.29	0.45
3	ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนา วิชาชีพ	4.14	0.35	4.57	0.49	4.57	0.49	4.14	0.35
การวัดและประเมินผล									
1	ประเมินด้านการวางแผนการ จัดการเรียนรู้	4.43	0.49	4.14	0.35	4.29	0.45	4.29	0.45
2	ประเมินด้านกระบวนการ เรียนรู้	4.29	0.45	4.29	0.45	4.29	0.45	4.14	0.35
3	ประเมินด้านการวัดและ ประเมินผล	4.29	0.45	4.29	0.45	4.14	0.35	4.14	0.35
รวมเฉลี่ย		4.30	0.46	4.28	0.45	4.32	0.47	4.34	0.47

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความถูกต้อง (Accuracy) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) ความเหมาะสม (Propriety) ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.45) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ผลการประเมิน
1	มีความชัดเจนในการแจกแจงรายละเอียด เข้าใจง่าย สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ	4.44	0.50	มาก
2	แนวทางการศึกษาเอกสารแสดงถึงสิ่งที่เกิดกับผู้สนใจ และศึกษาคู่มืออย่างชัดเจน	4.67	0.47	มากที่สุด
3	รายละเอียดในคำแนะนำการใช้รูปแบบเกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมได้ครบถ้วน	4.44	0.50	มาก
4	มีคำแนะนำในการนำไปใช้ ตลอดจนข้อมูล และ ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม	4.52	0.50	มากที่สุด
5	การวัดและประเมินผลมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.37	0.48	มาก
ภาพรวม		4.49	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แนวทางการศึกษาเอกสารแสดงถึง สิ่งที่เกิดกับผู้สนใจ และศึกษาคู่มืออย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) รองลงมาได้แก่ มีคำแนะนำในการนำไปใช้ ตลอดจนข้อมูล และข้อเสนอแนะที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.50) และมีความชัดเจนในการแจกแจงรายละเอียด เข้าใจง่าย สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ, รายละเอียดในคำแนะนำการใช้รูปแบบเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมได้ครบถ้วน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้วยแบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ผลการทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการอบรม	25	11.16	2.16	9.356*	0.000
หลังการอบรม	25	16.91	2.22		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 คะแนนความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า ก่อนการอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 11.16 หลังการอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 16.91 เมื่อพิจารณาค่าที่พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ปรากฏดังตารางที่ 4.10 - 4.13

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ภาพรวม

ข้อ	รายการประเมิน	วงรอบที่ 1		วงรอบที่ 2		วงรอบที่ 3	
		μ	σ	μ	σ	μ	σ
1	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	3.49	0.62	4.11	0.99	4.49	0.62
2	ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.42	0.62	3.98	1.00	4.42	0.62
ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุก		3.45	0.62	4.03	1.00	4.45	0.62

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุกวงรอบที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.62$) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก วงรอบที่ 2 ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 1.00$) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก วงรอบที่ 3 ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
วงรอบที่ 1

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
	1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.48	0.57	ปานกลาง
	1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	3.52	0.57	มาก
	1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.56	0.57	มาก
	1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.48	0.57	ปานกลาง
	1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.40	0.69	ปานกลาง
	1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย	3.48	0.70	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.62	ปานกลาง
2	ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			
	2.1 ครูศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.52	0.57	มาก
	2.2 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	3.36	0.62	ปานกลาง
	2.3 ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.48	0.57	ปานกลาง
	2.4 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	3.40	0.63	ปานกลาง
	2.5 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	3.32	0.73	ปานกลาง

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
	2.6 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	3.44	0.57	ปานกลาง
	2.7 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	3.28	0.53	ปานกลาง
	2.8 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.44	0.70	ปานกลาง
	2.9 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียนตามที่หลักสูตร กำหนด	3.56	0.57	มาก
	2.10 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและ ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	3.44	0.57	ปานกลาง
	รวม	3.42	0.62	ปานกลาง
	ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุก	3.45	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วงรอบที่ 1 ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.62$) และเมื่อพิจารณารายการประเมิน พบว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.62$) และทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วงรอบที่ 2

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
	1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน สมบูรณ์	4.04	1.00	มาก

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
	1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.12	0.99	มาก
	1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.20	0.98	มาก
	1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.04	1.00	มาก
	1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.04	1.00	มาก
	1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย	4.20	0.98	มาก
	รวม	4.11	0.99	มาก
2	ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			
	2.1 ครูศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.12	0.99	มาก
	2.2 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	3.88	0.99	มาก
	2.3 ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.04	1.00	มาก
	2.4 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	3.96	1.00	มาก
	2.5 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	3.96	1.00	มาก
	2.6 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	3.96	1.00	มาก
	2.7 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	3.64	0.93	มาก
	2.8 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.12	0.99	มาก

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
	2.9 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร กำหนด	4.20	0.98	มาก
	2.10 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	3.96	1.00	มาก
	รวม	3.98	1.00	มาก
	ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุก	4.03	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วงรอบที่ 2 ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 1.00$) และเมื่อพิจารณารายการประเมิน พบว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.99$) และทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 1.00$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วงรอบที่ 3

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
	1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์	4.48	0.57	มาก
	1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.52	0.57	มากที่สุด
	1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.56	0.57	มากที่สุด
	1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.48	0.57	มาก

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
	1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.69	มาก
	1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย	4.48	0.70	มาก
	รวม	4.49	0.62	มาก
2	ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			
	2.1 ครูศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.52	0.57	มากที่สุด
	2.2 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	4.36	0.62	มาก
	2.3 ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.48	0.57	มาก
	2.4 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	4.40	0.63	มาก
	2.5 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	4.32	0.73	มาก
	2.6 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.44	0.57	มาก
	2.7 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	4.28	0.53	มาก
	2.8 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.44	0.70	มาก
	2.9 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตร กำหนด	4.56	0.57	มากที่สุด
	2.10 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.44	0.57	มาก
	รวม	4.42	0.62	มาก

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
	ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุก	4.45	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วนรอบที่ 3 ภาพรวมของการจัดการเรียนเชิงรุกอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.62$) และเมื่อพิจารณารายการประเมิน พบว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.62$) และทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.62$)

3. ผลการวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ระดับเจตคติ
1	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.52	0.50	มากที่สุด
2	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการ และแนวทางที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน	4.56	0.50	มากที่สุด
3	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้	4.60	0.49	มากที่สุด
4	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากกว่าการเรียนแบบเดิม	4.32	0.47	มาก
5	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาการคิดระดับสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า	4.44	0.50	มาก
6	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.36	0.48	มาก
7	นักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้คิดในสิ่งที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนรู้อมีความน่าสนใจ สนุกสนาน มากขึ้น	4.56	0.50	มากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ระดับเจตคติ
8	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกเมื่อนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอน	4.64	0.48	มากที่สุด
9	การจัดการเรียนเชิงรุกเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าต่อนักเรียน	4.48	0.50	มาก
10	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะกับการสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่	4.44	0.50	มาก
11	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด	4.48	0.50	มาก
12	ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งที่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ให้นักเรียน	4.40	0.49	มาก
13	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนอ่อน	4.44	0.50	มาก
14	การจัดการเรียนเชิงรุกทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น	4.44	0.50	มาก
15	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าจะทำให้นักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียน	4.36	0.48	มาก
รวม		4.47	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.50$) และเมื่อพิจารณาการวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกเมื่อนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.49$) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการและแนวทางที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน และ นักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้คิดในสิ่งที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนรู้นี้มีความน่าสนใจ สนุกสนานมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.50$) และรองลงมา การจัดการเรียนเชิงรุกเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าต่อนักเรียน และ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.48	มากที่สุด
2	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความช่วยเหลือ และร่วมมือกันมากขึ้น	4.60	0.49	มากที่สุด
3	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิด ปฏิบัติกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย	4.28	0.45	มาก
4	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้	4.44	0.50	มาก
5	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.40	0.49	มาก
6	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้	4.36	0.48	มาก
7	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.44	0.50	มาก

ข้อ	รายการประเมิน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
8	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น	4.48	0.50	มาก
9	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	4.52	0.50	มากที่สุด
10	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมทักษะการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.52	0.50	มากที่สุด
11	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมเจตคติที่ดีในการรับบริการนิเทศของครู	4.48	0.50	มาก
12	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้สถานศึกษาได้ทราบถึงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	4.68	0.47	มากที่สุด
13	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	4.56	0.50	มากที่สุด
14	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูวางแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.50	มาก
15	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม		4.50	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้สถานศึกษาได้ทราบถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.47$) รองลงมา กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความช่วยเหลือ และร่วมมือกันมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.49$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่คาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนา อันดับแรก คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพฉบับร่าง และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากวงรอบที่ 1 -3 โดยแต่ละวงรอบมีคะแนนเฉลี่ย 3.45, 4.03 และ 4.45 ตามลำดับ และเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดย ลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดการเรียนเชิงรุกของครูอันดับที่ 1 คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ อันดับที่ 2 คือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สอนขาดการออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ครูขาดการออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ ครูส่วนใหญ่ขาดการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูส่วนใหญ่ยังยึดอยู่กับความเข้าใจในการสอนแบบเดิม ๆ คือ การสอนเน้นการท่องจำทั้งที่กำลังใช้หลักสูตรอิงมาตรฐานที่ต้องสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557, น. 13) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนตะคร้อพิทยา

พบว่า จุดควรพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning (โรงเรียนตะคร้อพิทยา, 2562, น. 102) และ การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนตะคร้อพิทยา ในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ต่อเนื่อง (โรงเรียนตะคร้อพิทยา, 2563, น. 110) ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งส่งผลให้การศึกษาไม่ประสบความสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด ส่งผลให้สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คล้ายริน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเพื่อสมรรถนะครูด้านการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

สภาพที่คาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในด้านจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ครูมีการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ ไพฑูรย์ สีนารัตน์, สีนธวา คามดิษฐ์, เฉลิมชัย มนุเสวต, วาสนา วิสฤตภา, และ นักรบ หมี่แสน (2559) กล่าวว่า กระบวนการจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเชิงรุก หรือ Active Learning นั่นคือ การเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิม ๆ เป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และแก้ปัญหาได้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเป็นผลทำให้นักเรียนค้นพบความรู้ใหม่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คล้ายริน (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเพื่อสมรรถนะครูด้านการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นด้านการออกแบบการเรียนรู้อยู่ลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความต้องการในการเพิ่มความรู้ออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ การออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ และการออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ต้องมีทักษะที่สำคัญ 3Rs 8Cs ซึ่ง 3Rs ได้แก่ 1) การอ่าน (Reading) 2) การเขียน (Writing) 3) การคำนวณ (Arithmetic) 8Cs ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการสร้างนวัตกรรม (Creativity and innovation) 3) ทักษะความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-cultural understanding) 4) ทักษะการทำงานแบบรวมพลัง การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) 5) ทักษะการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ และสารสนเทศ (Communications information and media literacy) 6) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และการรับรู้ ICT (Computing and ICT literacy) 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills) และ 8) ทักษะความรักและเมตตา (Compassion) (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และ พเยาว์ ยินดีสุข, 2562, น. 6, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 21-22) ส่งผลให้โรงเรียนตะคร้อพิทยากำหนดแผนงานในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกำหนดให้มีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ใน 4 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2565, น. 5-6) ได้รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์ COVID-19 (การตรวจเยี่ยมผ่านระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์) โรงเรียนตะคร้อพิทยาลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2565 มาตรฐานที่ 2

กระบวนการบริหารและการจัดการ ได้ระดับคุณภาพดีเยี่ยม เนื่องจากสถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning อันเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อันเป็นสมรรถนะตามที่คุรุสภากำหนด นวัตกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวนี้คือ โครงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ซึ่งเป็น โครงการต่อเนื่อง ๓ ปี โดยมุ่งให้ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการพัฒนาประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีข้อสรุปเพิ่มเติมดังนี้ โดยครูเป็นผู้พัฒนาตนเอง ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จริง (On Job Training : OJT) เป็นการพัฒนา ในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ครูกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนจากร้อยละของผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้น ในรายวิชาที่ตนสอน ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดถึงแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีย์รัตน์ โนนสุวรรณ (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนิสิตครู สาขาวิชาภาษาไทย พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านความต้องการและความจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกและการกำกับตนเอง สำหรับอาจารย์ประจำหลักสูตร/อาจารย์ผู้สอน โดยรวมมีค่าสูงสุด

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับ Joyce, B. and Showers, B. (1992) การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะรูปแบบการ

พัฒนาสมรรถนะครูดังกล่าวมีองค์ประกอบครบถ้วนตามแนวคิดการพัฒนา รูปแบบ และครอบคลุมภารกิจและเป้าหมายสำคัญของโรงเรียนในการพัฒนาครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรของสถานศึกษาและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประเมินคุณภาพภายใน และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2557) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบมีองค์ประกอบสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ผลจากการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของครูตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เน้นให้มีการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งยังได้ศึกษากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อเป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ของครูในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อนักเรียนไปในขณะเดียวกัน โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญคือการระบุปัญหา แล้วจึงนำบุคลากรมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวร่วมกันจากการสนทนาอย่างมีความหมาย สอดคล้องกับ ศิริปรียา ใจบุญมา (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการจัดการให้เกิดการพบปะร่วมกันระหว่างครูเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาร่วมกันอันนำไปสู่การทำงานร่วมกันและลดการทำงานอย่างโดดเดี่ยว โดยมีผู้อำนวยการความสะดวกในการดำเนินการสนทนา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการที่สร้างขึ้นจะมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการนิเทศ และการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล คล้ายริน (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก องค์ประกอบรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ (Principle of Model) 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (Objective of Model) 3) ขั้นตอนการชี้แนะ (Process of Coaching) ประกอบด้วย 3.1) ขั้นเตรียมความพร้อมก่อนการชี้แนะ (Pre-

Coaching) 3.2) ขั้นการชี้แนะ (Coaching) 3.3) ขั้นตอนการทบทวน (Review) 3.4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) 4. ปัจจัยสนับสนุน (Support System) และการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สฤกษ์ดี วิวาสุขุ (2565) วิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากวงรอบที่ 1 -3 โดยแต่ละวงรอบมีคะแนนเฉลี่ย 3.45, 4.03 และ 4.45 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยจากวงรอบที่ 1-3 เท่ากับ 3.49, 4.11 และ 4.49 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีพัฒนาการในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 1 และปรับปรุง แก้ไข ในวงรอบที่ 2 และ 3 จึงทำให้ครูมีแผนการจัดการเรียนเชิงรุกที่มีคุณภาพ ครูสามารถกำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถกำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และผลการวิจัยพบว่า ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยจากวงรอบที่ 1-3 เท่ากับ 3.42, 3.98 และ 4.42 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูวางแผนการสอน และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ดำเนินการวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565) ได้รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์ COVID-19 (การตรวจเยี่ยมผ่านระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์) โรงเรียนตะคร้อพิทยา ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2565 สรุปผลการประเมินมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับคุณภาพดีเยี่ยม มีข้อสรุปดังนี้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง แนวทางหลักของการพัฒนาตามจุดเน้น โดยมีนวัตกรรม (Innovation)

ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ความสำเร็จของโครงการและกิจกรรมดังกล่าวในระหว่างปีการศึกษา 2561-2563 เช่น โครงการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning กิจกรรมนิเทศภายในภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีผลการประเมินที่มีพัฒนาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีคำสั่งโรงเรียนตะคร้อพิทยา เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการประเมินและรวบรวมเอกสาร มีข้อมูลแนวทางการพัฒนาหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น เช่น การให้ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการเพิ่มเติมสื่อที่น่าสนใจและหลากหลาย เช่น สื่อเทคโนโลยี วัสดุทัศนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนในปีการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับสรุปผลการประเมินมาตรฐานที่ 2 สรุปว่า สถานศึกษามีนวัตกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ โครงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่อง 3 ปี โดยมุ่งให้ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการพัฒนาประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ระหว่างปีการศึกษา 2561 ถึง 2563 คือร้อยละ 85.00, 88.00 และ 90.00 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุดรวมถึงทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณีนรัตน์ เย็นสวัสดิ์ (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถด้านการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งความสามารถด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศครูมีคุณลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุรี เจริญศิริ (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 3) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสตรา เกลิมศรี (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาพบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละวงรอบย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อครูผ่านการฝึกอบรม ผ่านการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และได้รับการนิเทศจากเพื่อนครูและผู้บริหาร แล้วมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ สามารถวางแผนในเรื่องของการใช้สื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยีได้ดีขึ้น วางแผนการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เมื่อนำไปใช้ในห้องเรียน สามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมได้ ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ส่งผลให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ สนุกสนานมากขึ้น ทำให้การจัดการเรียนรู้ได้ผลดีตามเป้าหมาย ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg, 1959) ที่กล่าวถึงความชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงและปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจอย่างดีที่สุด คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเห็นด้วยกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้

สถานศึกษาได้ทราบถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความช่วยเหลือ และร่วมมือกันมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มยุรี เจริญศิริ (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ไปใช้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ควรดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มือการใช้รูปแบบ โดยครูและผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับฟังเพื่อนครู และอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงาน และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม
2. สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผล ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นระยะและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกเรื่องการจัดสถานที่งบประมาณ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
3. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดำเนินการในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 ระยะหนึ่ง และดำเนินการในสถานการณ์ปกติระยะหนึ่ง ส่งผลให้กิจกรรมในการพัฒนาทำได้เพียงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างหลากหลายวิธีในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งทำให้ครูได้เห็นตัวอย่างส่งผลให้พัฒนาได้เร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษารูปแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
3. ควรมีการศึกษาระบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบออนไลน์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัสมัสม์ อาแด. (2561). **การพัฒนาารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. (2549). **วิจัยเชิงปฏิบัติการ แนวทางสำหรับครู**. เชียงใหม่: นันทพันธ์พริน.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, มีนาคม 20).
- ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68 ง, น. 18-21.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการจัดการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- จิรภา อรรถพร, และประกอบ กรณีกิจ. (2557). **การพัฒนาารูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต**. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(4), 122-136.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2565). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). **การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง**. นนทบุรี: เอ็มดี ออล กราฟิก.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ. (2560). **การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ**. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 1-11.
- ชาริณี ตริวิรัญญ. (2560). **การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ**. วารสารครุศาสตร์, 45(1), 299-319.
- เชาว์ อินโย. (2555). **การประเมินโครงการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). **การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2556). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2561). **หลักการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วรรณ เตมียกุล. (2552). **รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดพรหมสาคร**. สิงห์บุรี: โรงเรียนวัดพรหมสาคร.
- ทิตนา แชมมณี. (2557). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2563). **รูปแบบการพัฒนสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธีรศักดิ์ (อุปรมัย) อุปไมยอชิชัย. (2563). **ความเป็นครู : แนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **การบรรยายรายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษารูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน : การวิจัยปฏิบัติการของครูวารสารการวิจัยทางการศึกษา**. 27(70), 21-45.
- นฤมล คล้ายริน. (2564). **การพัฒนาแบบเพื่อพัฒนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี**. *HRD Journal*, 12(2), 58-74.
- นันทวรรณ แก้วโชติ, และชัชฎาภา วัฒนธรรม. (2565). **การพัฒนาแบบสมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา*, 1(1), 43-56.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). **การพัฒนาแบบการนิเทศตามแนวคิดแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นิติธาร ชูทรัพย์. (2559). **การพัฒนาแบบการเรียนการสอนรายวิชาคอมพิวเตอร์สารสนเทศขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยหลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2563). **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2563, จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p61238851032.pdf

- บุญเชิด ขำนิศาตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Theories and
development instructional model). กรุงเทพฯ: เอสพรีนติ้ง ไทย แฟคตอรี.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู กลยุทธ์
การยกระดับคุณภาพการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: M&N Design Printing.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ:
พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2562). การวิจัยและการพัฒนาองค์กรในโรงเรียน Research and
Organization Development in Schools. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2560). วิจัยการเรียนการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2561). วิจัยปฏิบัติการทางการเรียนการสอน. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- ปรียานุช พรหมภาสิต. (2558). คู่มือการจัดการเรียนรู้ Active Learning (AL) for HuSo at
KPRU. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พณณา ตั้งวรรณวิทย์. (2552). การสังเคราะห์รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมใน
ชั้นเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยี
สารสนเทศ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, มิถุนายน 11).
ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 120 ตอนที่ 52 ก, น. 1-30.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพยาว์ ยินดีสุข. (2562). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการ
พัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนรัตน์, สีนธวา คามดิษฐ์, เฉลิมชัย มนุเสวต, วาสนา วิสฤตภา, และ นักรบ หนีแสน.
(2559). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- มณฑลธน ไชยเสน. (2562). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยศึกษาบทเรียน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

- มณีนรีรัตน์ เย็นสวัสดิ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู, 1(2), 169-193.
- มนตรี แยมกสิกร. (2560). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (บรรณธิการ), การประชุมทางวิชาการคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย, 41-49. กรุงเทพฯ: องค์การคำของ สกสศ.
- มยุรี เจริญศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ยุพิน โภจนธา, และสุกัญญา แพงโสม. (2564). การพัฒนาทักษะพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 11(1), 124-133.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รจนา บุญลพ. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเรียนรวม จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- _____. (2564). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (ม.ป.ป.). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2563, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>

- _____. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- โรงเรียนตะคร้อพิทยา. (2562). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2562**. นครสวรรค์: โรงเรียนตะคร้อพิทยา.
- _____. (2563). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2563**. นครสวรรค์: โรงเรียนตะคร้อพิทยา.
- วรรณดี สุทธินรากร. (2560). **การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ : สยามปริทัศน์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2), 123-134.
- วัชรา เล่าเรียนดี, ประณัฐ กิจรุ่งเรือง, และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560). **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21**. นครปฐม: เพชรเกษม พรีนติ้ง กรุ๊ป จำกัด 2545.
- วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล. (2564). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยใช้โครงงานเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตร และการสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). **การวิจัยพัฒนารูปแบบ**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 1-15.
- วาสนา บุญมาก. (2562). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2562). **การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิภาดา พินลา, และวิภาพรรณ พินลา. (2562). **การเรียนรู้เชิงลึกในวิชาสังคมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์. (2558). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(1), 29-49.

- ศักดิ์ดา ไชกิจภิญโญ. (2548). สอนอย่างไรให้ Active Learning. วารสารนวัตกรรมการเรียนการสอน, 2(2), 12-15.
- ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศิริปรียา ใจบุญมา. (2561). การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิริรัตน์ ชุมทศคล้าย. (2549). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร. วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(20), 20-50.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สถาพร พฤษฒิกุล. (2555). คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2), 1-13.
- สมปอง พะมูลิลา. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.nurse.ubu.ac.th/sub/knowledgedetail/Actionresearch.pdf>
- สฤชดี วิวาสุข. (2565). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(2), 36-54.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). สรุปผลการประชุมหารือเพื่อยกร่างการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- _____. (2565). รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์ COVID-19 (การตรวจเยี่ยมผ่านระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์). กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิเคราะห์สมรรถนะและการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2561). การพัฒนาโลกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2561). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2562). เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2562). สถานะการศึกษาไทย ปี 2560/2561 ฐานข้อมูลกับการบรรลุเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2563). การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- _____. (2564). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563 (IMD 2020). นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (professional learning community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิทธิพล อัจฉินทร์. (2563). ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริพร ปาณางษ์. (2563). Active Learning เทคนิคการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563, จาก http://apr.nsrui.ac.th/Act_learn/myfile/10062014104828_3.pdf
- สิริพร เสมาทอง. (2564). เอกสารประกอบการสอน รายวิชา การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2560). ครูยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรีนติ้ง.

- สุรไกร นันทบุรณย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบผสมวิธี ห้องเรียนกลับด้าน พื้นที่การเรียนรู้ และการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารห้องสมุด. 61(2 กรกฎาคม-ธันวาคม). 45-63.
- สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล. (2563). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยออร์ท, กรุงเทพฯ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research). (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์ และ สังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- _____. (2551). การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อนุสรรา เฉลิมศรี. (2563). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง, และทัศนาก ทอภักดี. (2549). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัย ฉบับที่ 103).
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. Chulalongkorn Review, 16(64), 57-78.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2552). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล=Individual development plan. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- _____. (2553). **Competency-Based training road map (TRM)**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อารีย์รัตน์ โนนสุวรรณ. (2563). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยแนวทางการเรียนรู้เชิงรุก และการกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนิสิตครู สาขาวิชา ภาษาไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อิทธิพัทธ์ สุวพันธ์พรกุล. (2562). **การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไอ เอ็ม บู้คส์. (2551). **COMPETENCY เพื่อการสรรหาและคัดเลือก**. กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บู้คส์.
- Battersby, S. L., & Verdi, B. (2015). The Culture of Professional Learning Communities and Connections to Improve Teacher Efficacy and Support Student Learning. **Arts Education Policy Review**, 116(1), 22-29.
- Bonwell, C.C., & Eison, J.A. (1991). **Active Learning: Creating Excitement in the Classroom**. Washington D.C.: The George Washington University School of Education and Human Development.
- Brown, W. & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: Wiley & Sons.
- Carr, W., & Kemmis, S. (1986). **Becoming critical: Knowledge through action research**. Philadelphia, PA: Palmer Press.
- Davies, B., & Ellison, L2. (1997). **School Leadership for the 21st Century**. London: Rutledge.
- DuFour. (2004). What is a Professional Learning Community. **Educational Leadership**, 61(8), 6-11.
- Ebbutt, D. (1983). **Educational action research: Some general concerns and specific quibbles**. Cambridge Institute of Education.
- Felder, R.M., & Brent, R. (2009). Active Learning: An Introduction. **Higher Education Brief**, 2(4), 2.
- Fred, H., et al. (2020). How to enhance teachers' professional learning by stimulating the development of professional learning communities: operationalising a comprehensive PLC concept for assessing its development in everyday educational practice. **Professional Development in Education**, 46(5), 751-769.

- Good, Carter V. (2005). **Dictionary of Education**. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hairon, S., et al. (2017). A Research Agenda for Professional Learning Communities: Moving Forward. **Professional Development in Education**, 43(1), 72-86.
- Herzberg, Mausner, Bernard and Synderman. (1959). **Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Hightower, S. (2014). **Effect of Active Learning on Students' Academic Success in the Medical Classroom**. Doctors' thesis, Walden University.
- Hyun, J., Ediger, R., & Lee, D. (2017). Students' Satisfaction on Their Learning Process in Active Learning and Traditional Classrooms Teaching. **International Journal of Educational Learning in Higher**, 29(1), 108-118.
- Joyce, B., & Showers, B. (1992). The Coaching of Teaching. **Education leadership**, 40(1), 17-20.
- Keeves, P. J. (1988). **Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: An international Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Kelly, J. (2015). Collaboration, Collegiality and Collective Reflection: A Case Study of Professional Development for Teachers. **Canadian Journal of Educational Administration and Policy**, 169, 1-27.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). **The Action Research Planer**. (3rd ed). Victoria: Deakin University.
- Kenoyer F. E. (2012). **Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School**. Doctors' Dissertation. Columbia International University.
- Lloyd, C., & Cook, A. (1993). **Implementing Standards of Competency: Practical Strategies for Industry**. London: Kogan Page.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, 28, 1-14.
- Mills, G.E. (2003). **Action research: A guide for the teacher research**. (3rd ed). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

- Niemia, H., & Nevgi, A. (2014). Research studies and active learning promoting professional competences in Finnish teacher education. **Journal of Teaching and Teacher Education**, 43(12), 131-142.
- Othman, S., et al. (2020). Professional Learning Community (PLC): Approach to Enhance Students' Achievement in Language Learning at Public University, Malaysia. **Universal Journal of Educational Research**, 8(1A), 8-15.
- R.E. Mayer. (2004). "Should There Be a Three-Strikes Rule Against Pure Discovery Learning? The Case for Guided Methods of Instruction." **Americal Psychologist**, 59(1), January 2004, 14-19.
- Rahman, S. M. H. (2011). Influence of Professional Learning Community (PLC) on secondary science teachers' culture of professional practice: The case of Bangladesh. **Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching**, 12(1), 1-22.
- Raj, M. (1996). **Encyclopadic of psychology and education**. Vollum 3 (M-Z). New Delhi: ANMOL Publications PVT.
- Sagor. (1998). **Guiding school improvement with action research**. Alexandria, VA: Association for Supervision & Curriculum Development.
- Spencer-Johnson, E. J. (2018). **Professional Learning Communities: An Examination of Teachers' Perspectives on Professional Conversations and Student Learning**. Doctor's thesis, Western Connecticut State University.
- Steiner, E. (1988). **Methodology of Theory Building**. Sydney: Educology Research Associates.
- ThinkExist. (2008). **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations**. San Francisco: Jossey Bass.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional Learning Community, Leadership and Student Learning. **RMLE Online**, 28(1), 1-15.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ – สกุล	วุฒิ/ตำแหน่ง
1. ดร.จنگล เดชปิ่น (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา)	วิชาเอก Doctor of Organization Development and Transformation Administration สถาบันการศึกษา CEBU DOCTORS' UNIVERSITY Philippines ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การสร้าง เครื่องมือ การวัดและประเมินผล การศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก)	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร (ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก)	วุฒิ ค.ด.(หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การสร้าง เครื่องมือ การวัดและประเมินผล การศึกษา)	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การสร้าง เครื่องมือ การวัดและประเมินผล การศึกษา)	วุฒิ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔



โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอโศก
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จกมล เดชปิ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนตากลิปราชาสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอโศก จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง ดร.จกมล เดชปิ่น วิชาเอก Doctor of Organization Development and Transformation Administration สถาบันการศึกษา CEBU DOCTORS' UNIVERSITY Philippines ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตากลิปราชาสรรค์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ ดร.จงกล เดชปิ่น วิชาเอก Doctor of Organization Development and Transformation Administration สถาบันการศึกษา CEBU DOCTORS' UNIVERSITY Philippines ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตากลีประชาสรรค์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้ดำเนินการตรวจเครื่องมือ การวิจัยของข้าราชการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้เชี่ยวชาญ

(นางสาวจงกล เดชปิ่น)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตากลีประชาสรรค์



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เค้าโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้ดำเนินการตรวจเครื่องมือการวิจัยของข้าราชการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร เสมาทอง)

ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทจรจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทจรจิตร วุฒิ ค.ด.(หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทร์จิตร วุฒิ ค.ด.(หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภาทำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้ดำเนินการตรวจเครื่องมือการวิจัยของข้าราชการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทร์จิตร)

อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม



ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๐๓๐/ว ๑๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)	จำนวน ๑ ชุด
	๒.เค้าโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้ดำเนินการตรวจเครื่องมือการวิจัยของข้าราชการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ  ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง วุฒิ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) ผู้ทรงวุฒิพิเศษประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๔

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง วุฒิ ค.ต. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) ผู้ทรงคุณพิเศษประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญและได้ดำเนินการตรวจเครื่องมือการวิจัยของข้าราชการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง)

ผู้ทรงคุณพิเศษประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ชื่อ - สกุล	วุฒิ/ตำแหน่ง
1. นายรัตนชัย ศรีโกลม	วุฒิ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนพุทธมงคลวิทยา
2. ดร.อภิเชษฐ์ นิมพลีสวรรค์	วุฒิ ค.ด. (การบริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง	วุฒิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณางษ์	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
6. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน	วุฒิ กศ.ด.(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน	วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน นายรัตนชัย ศรีโกมล ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธมงคลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง นายรัตนชัย ศรีโกมล วุฒิ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธมงคลวิทยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน
รูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ นายรัตนชัย ศรีโกมล วุฒิ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน พุทธมงคลวิทยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นายรัตนชัย ศรีโกมล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธมงคลวิทยา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔



โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน ดร.อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง ดร.อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์
วุฒิ ค.ด. (การบริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒
เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

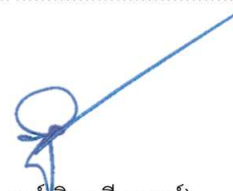
ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ ดร.อภิเชษฐ์ นิมพลีสวรรค์ วุฒิ ค.ต. (การบริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.อภิเชษฐ์ นิมพลีสวรรค์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.อนุชา กอนพ่วง วุฒิ กศ.ต. (การบริหารการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีความ
ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ

โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง วุฒิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔



โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภากำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ)

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนเรศวร



ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๐๓๐/ว ๔๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒.เค้าโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์)

รองคณบดี คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร



ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๐๓๐/ว ๔๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีภววรรณ ไส้โสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน วุฒิ กศ.ด.(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภววรรณ ไส้โสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๔

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน วุฒิ กศ.ด.(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน)

อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔

โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบประเมิน	จำนวน ๑ ชุด
	๒. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีถาวรณ ไสโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

บัดนี้ การจัดทำวิจัยดังกล่าว อยู่ในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีถาวรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔, ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ตามหนังสือโรงเรียนตะคร้อพิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน วุฒิ กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ของ นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ตะคร้อพิทยา เพื่อประกอบการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า ยินดีที่จะรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ไม่ยินดีที่จะรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

.....

ลงชื่อ



ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข
เครื่องมือการวิจัย

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนตะคร้อพิทยา
อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์**

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำรวจสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 5	หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
การออกแบบการเรียนรู้					
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน					
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้					
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ					
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล					
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
7. ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้					
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี					
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ					
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน					
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง					
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา					
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม					
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ					
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง					
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ตามที่หลักสูตรกำหนด					
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ ประเมินตนเอง					
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

**แบบสอบถามสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนตะคร้อพิทยา
อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์**

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำรวจสภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 5 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
การออกแบบการเรียนรู้					
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน					
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้					
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ					
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล					
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
7. ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้					
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี					
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ					
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน					
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง					
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา					
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม					
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ					
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง					
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง					
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					

รายการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ตามที่หลักสูตรกำหนด					
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ ประเมินตนเอง					
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
 (สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....
คำชี้แจง:

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความ
 ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู
 ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา
 อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาส่วนประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบว่ามีความเหมาะสม
 มากน้อยเพียงใดเพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้าน
 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี
 จังหวัดนครสวรรค์ ต่อไป

ศรีภาวรรณ ไส้โสภา
 ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

**แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ส่วนที่ 1 การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความถูกต้อง

ให้ท่านโปรดพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามองค์ประกอบของรูปแบบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	รายการนั้นมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	รายการนั้นมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	รายการนั้นมีความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	รายการนั้นมีความถูกต้องอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	รายการนั้นมีความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลงในช่องว่างข้อเสนอแนะในแบบประเมิน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รายการประเมิน	ระดับความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
หลักการของรูปแบบ						
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
3. เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
เนื้อหาของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						

รายการประเมิน	ระดับความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ						
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ด้านการวัดและประเมินผล						
กระบวนการพัฒนา						
ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก						
ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ						
การวัดและประเมินผล						
1. ประเมินด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ประเมินด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ประเมินด้านการวัดและประเมินผล						

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง เป็นส่วนที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

**แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ส่วนที่ 1 การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม

ให้ท่านโปรดพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามองค์ประกอบของรูปแบบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลงในช่องว่างข้อเสนอแนะในแบบประเมิน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
หลักการของรูปแบบ						
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
3. เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
เนื้อหาของรูปแบบ						
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ						
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ด้านการวัดและประเมินผล						
กระบวนการพัฒนา						
ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก						
ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ						
การวัดและประเมินผล						
1. ประเมินด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ประเมินด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ประเมินด้านการวัดและประเมินผล						

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง เป็นส่วนที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....

**แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ส่วนที่ 1 การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเป็นไปได้

ให้ท่านโปรดพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามองค์ประกอบของรูปแบบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นไปได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นไปได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

และขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลงในช่องว่างข้อเสนอแนะในแบบประเมิน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
หลักการของรูปแบบ						
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
3. เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
เนื้อหาของรูปแบบ						
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ						
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ด้านการวัดและประเมินผล						
กระบวนการพัฒนา						
ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก						
ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ						
การวัดและประเมินผล						
1. ประเมินด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ประเมินด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ประเมินด้านการวัดและประเมินผล						

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง เป็นส่วนที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....

แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเป็นประโยชน์

ให้ท่านโปรดพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามองค์ประกอบของรูปแบบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลงในช่องว่างข้อเสนอแนะในแบบประเมิน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
หลักการของรูปแบบ						
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
2. เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
3. เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
เนื้อหาของรูปแบบ						
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						

รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
2. การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ						
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ด้านการวัดและประเมินผล						
กระบวนการพัฒนา						
ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก						
ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ						
การวัดและประเมินผล						
1. ประเมินด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้						
2. ประเมินด้านกระบวนการเรียนรู้						
3. ประเมินด้านการวัดและประเมินผล						

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง เป็นส่วนที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....

คำชี้แจง: แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการสร้างและพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 1

ให้ท่านโปรดพิจารณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลงในช่องว่างข้อเสนอแนะในแบบประเมิน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ศรีภาวรรณ ไสโสภา
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
1	มีความชัดเจนในการแจกแจงรายละเอียด เข้าใจง่าย สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ						
2	แนวทางการศึกษาเอกสารแสดงถึงสิ่งที่เกิดกับผู้สนใจ และศึกษาคู่มืออย่างชัดเจน						
3	รายละเอียดในคำแนะนำการใช้รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมได้ครบถ้วน						
4	มีคำแนะนำในการนำไปใช้ ตลอดจนข้อมูล และข้อเสนอแนะที่เหมาะสม						
5	การวัดและประเมินผลมีความชัดเจน เข้าใจง่าย						

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง เป็นส่วนที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำชี้แจง

1. ข้อสอบมีจำนวน 20 ข้อ ใช้เวลา 30 นาที
 2. ทำเครื่องหมาย หน้าคำตอบที่ถูกต้องที่สุด
1. ข้อใดเป็นความหมายของการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก
 - ก. เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน การนำไปสู่ การปฏิบัติ การประเมินผล และการจัดการชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน
 - ข. การพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายและมาตรฐานสากล ที่ยอมรับได้
 - ค. การแสดงถึงความรู้ ความสามารถของครูในการประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการสอน
 - ง. การจัดกิจกรรมสำคัญของครู ที่ต้องใช้ทั้งความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน การจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีสำคัญ การผลิตและการใช้สื่อ
 2. การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญต่อนักเรียนอย่างไร
 - ก. เพื่อกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน
 - ข. การแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ พยายามของครูในการพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบ
 - ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนเพราะได้เรียนจากกิจกรรม ที่สอดคล้องกับพัฒนาการ ความสนใจ และความถนัด
 - ง. การแสดงถึงความรู้ ความสามารถของครูในการประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการสอน
 3. หลักการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ดี ควรคำนึงถึงสิ่งใดเป็นอันดับแรก
 - ก. นำเสนอเนื้อหาที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมให้ได้มากที่สุด
 - ข. คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ค. ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทำท่าย สนุกสนาน อีสาระ
 - ง. คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

4. รูปแบบของการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งเป็นกี่ประเภท ได้แก่อะไรบ้าง
- ก. 2 ประเภท ได้แก่ แบบที่ใช้ในห้องเรียน แบบเน้นผลผลิต
 - ข. 2 ประเภท ได้แก่ แบบเน้นผลผลิต และระบบการเรียนการสอน
 - ค. 3 ประเภท ได้แก่ แบบที่ใช้ในห้องเรียน แบบเน้นผลผลิต และระบบสารสนเทศ
ในชั้นเรียน
 - ง. 3 ประเภท ได้แก่ แบบที่ใช้ในห้องเรียน แบบเน้นผลผลิต และระบบการเรียนการสอน
5. ข้อใดคือความหมายของสื่อการเรียนรู้
- ก. สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่ง และผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตามวัตถุประสงค์
 - ข. หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่แสดงหรือเรียบเรียงสาระความรู้ต่าง ๆ
 - ค. สิ่งที่เกิดขึ้นใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ
 - ง. ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่รอบตัวไม่ว่าจะเป็นวัสดุ ของจริง บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ หรือ
ความคิดเห็น
6. สื่อการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะได้กี่ประเภท อะไรบ้าง
- ก. 2 ประเภท ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี
 - ข. 3 ประเภท ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี สื่ออื่น ๆ
 - ค. 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กิจกรรม/กระบวนการ วัสดุ เครื่องมือ
และอุปกรณ์
 - ง. 5 ประเภท ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี บุคคล ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กิจกรรม/
กระบวนการ
7. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) เป็นสิ่งที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้
ประเภทใด
- ก. สื่อการเรียนรู้
 - ข. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
 - ค. นวัตกรรมการศึกษา
 - ง. สื่อการเรียนการสอน

8. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้
- สามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียน
 - ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากรูปธรรมสู่นามธรรม
 - เป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความสนใจ
 - ช่วยให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จมากขึ้น
9. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขั้นตอนแรกคือข้อใดต่อไปนี้
- เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพ
 - ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา
 - ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อและนวัตกรรม
 - จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย
10. สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรควรมีลักษณะดังนี้อย่างไร
- สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ทันสมัย หลากหลาย
 - ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำหรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง รวมทั้งนำสื่อที่มีอยู่รอบตัวมาใช้ในการเรียนรู้
 - รูปแบบของสื่อการเรียนรู้ควรมีความหลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไป อย่างมีคุณค่า กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดเวลา
 - เน้นสื่อเพื่อการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองทั้งของผู้เรียนและผู้สอน
11. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ
- เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา
 - เป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้สังเกตการณ์
 - เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
 - ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

12. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบความคิดเพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด เป็นการเรียนรู้ประเภทใด

- ก. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project)
- ข. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies)
- ค. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping)
- ง. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led review sessions)

13. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการ โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ประเภทใด

- ก. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies)
- ข. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share)
- ค. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project)
- ง. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games)

14. ข้อใดเป็นบทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

- ก. ครูเป็นผู้ให้ความรู้และกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้
- ข. ครูเป็นผู้สรรค์สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ค. ครูเป็นผู้กำหนดหัวข้อและเนื้อหาสาระให้กับผู้เรียน
- ง. ครูเป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน

15. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในด้านใดบ้าง

- ก. ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษา สืบค้น ค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์ คิดค้น
- ข. ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน ทั้งการเรียนรู้เนื้อหาสาระ การฝึกปฏิบัติจริง ฝึกฝน ทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพการพัฒนา และทักษะการคิดขั้นสูง
- ค. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนโดยการปฏิบัติจริง และปฏิบัติ เพื่อให้เกิด การเรียนรู้และแก้ปัญหาได้
- ง. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เรียน

16. แนวทางการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติเป็นอย่างไร
- ก. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการเชิงกลุ่มปฏิบัติการ
 - ข. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ ตำรา หรือเอกสารต่าง ๆ
 - ค. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้สร้างความสนใจของผู้เรียน
 - ง. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะกลุ่มปฏิบัติการเน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหา
17. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ มีกี่ขั้นตอน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
- ก. 4 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอ ผลการเรียนรู้ ขั้นการประเมินผล
 - ข. 5 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นศึกษาวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้/นำไปใช้
 - ค. 6 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นศึกษาวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้/นำไปใช้ ขั้นการประเมินผล
 - ง. 7 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นศึกษาวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้ ขั้นนำไปใช้ ขั้นการประเมินผล
18. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มจะได้ประมวลข้อมูลความรู้จากประสบการณ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นความรู้ใหม่ และชี้แจงสิ่งที่ค้นพบต่อกลุ่มใหญ่ในรูปแบบที่หลากหลาย อยู่ในขั้นตอนใดของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ก. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
 - ข. ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง
 - ค. ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้
 - ง. ขั้นการประเมินผล

19. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะสำคัญของการวัดและการประเมินผลจากสภาพจริง

- ก. ใช้วิธีการประเมินกระบวนการคิดที่ซับซ้อน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ศักยภาพของผู้เรียน มากกว่าที่จะประเมินว่าผู้เรียนสามารถจดจำความรู้อะไรได้บ้าง
- ข. เป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมประเมินผลงานของตนเอง
- ค. ประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงได้
- ง. เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นวัดความสามารถในการจดจำความรู้ และเนื้อหาสาระต่าง ๆ อย่างแม่นยำ

20. การเก็บข้อมูลเชิงพฤติกรรมด้านต่างๆ ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา เป็นวิธีการประเมินแบบใด

- ก. การสังเกต
- ข. การสัมภาษณ์
- ค. การรายงานตนเอง
- ง. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา

.....

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และ ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 5 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก

คะแนน 3 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
	1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์					
	1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
	1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
	1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
	1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
	1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย					
2	ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	2.1 ครูศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	2.2 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้					
	2.3 ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
	2.4 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน					
	2.5 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา					
	2.6 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ					
	2.7 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง					
	2.8 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
	2.9 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตร กำหนด					
	2.10 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและ ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา

.....

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้วัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนตะคร้อพิทยา

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
- | | | |
|---------|---------|--------------------------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด |
| คะแนน 4 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด |

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
2	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการ และแนวทางที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน					
3	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้					
4	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากกว่าการเรียนแบบเดิม					
5	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาการคิดระดับสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า					
6	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
7	นักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้คิดในสิ่งที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ สนุกสนานมากขึ้น					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกเมื่อนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอน					
9	การจัดการเรียนเชิงรุกเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าต่อนักเรียน					
10	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะกับการสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่					
11	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด					
12	ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งที่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน					
13	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนอ่อน					
14	การจัดการเรียนเชิงรุกทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น					
15	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าจะทำให้นักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียน					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

.....

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
- | | | |
|---------|---------|--------------------------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด |
| คะแนน 4 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด |

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความช่วยเหลือ และร่วมมือกันมากขึ้น					
3	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิด ปฏิบัติกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย					
4	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้					
5	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
6	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้					
7	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
8	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น					
9	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
10	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก					
11	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมเจตคติที่ดีในการรับภาระนิเทศของครู					
12	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้สถานศึกษาได้ทราบถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
13	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน					
14	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

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

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๐/๒๐๖



โรงเรียนตะคร้อพิทยา
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๒๒๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไพศาลีพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๖ เครื่องมือ

ด้วย นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จึงขออนุญาตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๖ เครื่องมือ กับ ครู จำนวน ๓๐ คน เพื่อเป็นข้อมูลในการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

งานธุรการ

โทร. ๐-๕๖๒๐-๐๘๓๔

เจ้าของเรื่อง นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภา

โทร. ๐๘-๙๔๓๖-๖๒๔๙

E-mail : nuling1@yahoo.com

ภาคผนวก ง
คุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ตารางที่ 6.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนา
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
การออกแบบการเรียนรู้							
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล	1	1	1	1	1	5	1.00
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	5	1.00
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้							
7. ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	1	1	1	1	1	5	1.00
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ							
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง	1	1	1	1	1	5	1.00
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม	1	1	1	1	1	5	1.00
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	1	1	1	1	1	5	1.00
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง							
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	5	1.00
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	1	2	3	4	5		
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และ เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่ หลักสูตรกำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติ จริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการ	t	r'	แปลผล
การออกแบบการเรียนรู้			
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	5.13	0.72	ใช้ได้
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	3.31	0.55	ใช้ได้
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	3.60	0.58	ใช้ได้
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.67	0.68	ใช้ได้
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล	2.93	0.51	ใช้ได้
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.67	0.59	ใช้ได้
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้			
7. ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.67	0.59	ใช้ได้
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	6.63	0.80	ใช้ได้
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.58	0.58	ใช้ได้
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	6.65	0.80	ใช้ได้
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.35	0.56	ใช้ได้
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	3.54	0.58	ใช้ได้

รายการ	t	r'	แปลผล
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ			
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	5.84	0.76	ใช้ได้
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง	5.30	0.73	ใช้ได้
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา	5.97	0.77	ใช้ได้
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม	6.53	0.79	ใช้ได้
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.58	0.68	ใช้ได้
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	6.86	0.81	ใช้ได้
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง			
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.57	0.67	ใช้ได้
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.75	0.69	ใช้ได้
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.33	0.65	ใช้ได้
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	5.27	0.73	ใช้ได้

รายการ	t	r'	แปลผล
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริง และผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.43	0.66	ใช้ได้
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	7.59	0.84	ใช้ได้
ความแปรปรวนของคะแนนรวม			8.72
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			0.80

ตารางที่ 6.3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
การออกแบบการเรียนรู้							
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล	1	1	1	1	1	5	1.00
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	5	1.00
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้							
7. ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง							
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	1	1	1	1	1	5	1.00
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภาพที่คาดหวังของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการ	t	r'	แปลผล
การออกแบบการเรียนรู้			
1. ครูศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.79	0.60	ใช้ได้
2. ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	4.92	0.70	ใช้ได้
3. ครูออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	3.79	0.60	ใช้ได้
4. ครูพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.86	0.61	ใช้ได้
5. ครูออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล	4.92	0.70	ใช้ได้
6. ครูออกแบบเครื่องมือวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	3.86	0.61	ใช้ได้
การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้			
7. ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.86	0.61	ใช้ได้
8. ครูเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.44	0.66	ใช้ได้
9. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.71	0.69	ใช้ได้
10. ครูสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.71	0.69	ใช้ได้
11. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.28	0.55	ใช้ได้

รายการ	t	r'	แปลผล
12. ครูพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	5.81	0.76	ใช้ได้
การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและ การลงมือปฏิบัติ			
13. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนด แนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอ ผลงาน	2.61	0.46	ใช้ได้
14. ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ การคิดขั้นสูง	5.20	0.72	ใช้ได้
15. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้คิด แก้ปัญหา	2.47	0.44	ใช้ได้
16. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อน ความคิดด้วยการตั้งคำถาม	3.28	0.55	ใช้ได้
17. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติ	5.81	0.76	ใช้ได้
18. ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	4.71	0.69	ใช้ได้
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง			
19. ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	6.48	0.79	ใช้ได้
20. ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	8.76	0.87	ใช้ได้
21. ครูสามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ วัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	7.83	0.84	ใช้ได้
22. ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และ			

รายการ	t	r'	แปลผล
เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	5.20	0.72	ใช้ได้
23. ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	5.69	0.75	ใช้ได้
24. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	5.31	0.73	ใช้ได้
ความแปรปรวนของคะแนนรวม			140.17
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			0.96

ตารางที่ 6.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมี ความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
หลักการของรูปแบบ	1	1	1	1	1	5	1.00
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ							
1 เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1.00
2 เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1.00
3 เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก							
เนื้อหาของรูปแบบ							
1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1.00
2 การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1.00
3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
4	การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก								
1	ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
2	ด้านกระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
3	ด้านการวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	5	1.00
กระบวนการพัฒนา								
1	ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
2	ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1.00
3	ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00
การวัดและประเมินผล								
1	ประเมินด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
2	ประเมินด้านกระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
3	ประเมินด้านการวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.6 ค่าความสอดคล้องของแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
1. มีความชัดเจนในการแจกแจงรายละเอียด เข้าใจง่าย สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้ อย่างเกิดประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
2. แนวทางการศึกษาเอกสารแสดงถึงสิ่งที่ เกิดกับผู้สนใจ และศึกษาคู่มืออย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
3. รายละเอียดในคำแนะนำการใช้รูปแบบที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการจัด กิจกรรมได้ครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1.00
4. มีคำแนะนำในการนำไปใช้ ตลอดจน ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00
5. การวัดและประเมินผลมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1	1	1	1	0	1	4	0.80
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 5	1	1	1	0	1	4	0.80
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 10	1	1	1	0	1	4	0.80
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 16	1	1	1	0	1	4	0.80
ข้อที่ 17	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 24	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 25	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 26	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 27	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 28	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 29	1	1	1	1	1	5	1.00
ข้อที่ 30	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.8 ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ข้อ	ค่าความยาก	ผลการวิเคราะห์	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการวิเคราะห์	สรุปผล
1	0.44	เหมาะสม	0.08	จำแนกได้น้อยมาก	ตัดออก
2	0.40	เหมาะสม	0.48	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
3	0.72	ค่อนข้างง่าย	0.32	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
4	0.48	เหมาะสม	0.32	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
5	0.60	ค่อนข้างง่าย	0.08	จำแนกได้น้อยมาก	ตัดออก
6	0.68	ค่อนข้างง่าย	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
7	0.28	ค่อนข้างยาก	0.08	จำแนกได้น้อยมาก	ตัดออก
8	0.44	เหมาะสม	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
9	0.48	เหมาะสม	0.48	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
10	0.40	เหมาะสม	0.00	จำแนกไม่ได้	ตัดออก
11	0.36	ค่อนข้างยาก	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
12	0.52	เหมาะสม	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
13	0.24	ค่อนข้างยาก	0.16	จำแนกได้น้อย	ตัดออก
14	0.40	เหมาะสม	0.48	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
15	0.60	เหมาะสม	0.24	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
16	0.68	ค่อนข้างง่าย	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
17	0.28	ค่อนข้างยาก	0.08	จำแนกได้น้อยมาก	ตัดออก
18	0.68	ค่อนข้างง่าย	0.24	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
19	0.48	เหมาะสม	0.48	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้

ข้อ	ค่าความยาก	ผลการวิเคราะห์	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการวิเคราะห์	สรุปผล
20	0.40	เหมาะสม	0.00	จำแนกไม่ได้	ตัดออก
21	0.36	ค่อนข้างยาก	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
22	0.52	เหมาะสม	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
23	0.40	เหมาะสม	0.32	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
24	0.40	เหมาะสม	0.48	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
25	0.44	เหมาะสม	0.08	จำแนกได้น้อยมาก	ตัดออก
26	0.36	ค่อนข้างยาก	0.40	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
27	0.52	เหมาะสม	0.24	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้
28	0.76	ค่อนข้างง่าย	0.24	จำแนกได้	ตัดออก
29	0.48	เหมาะสม	0.00	จำแนกไม่ได้	ตัดออก
30	0.60	ค่อนข้างง่าย	0.24	จำแนกได้	ข้อสอบใช้ได้

จากผลการวิเคราะห์ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่า ข้อสอบที่สามารถนำไปใช้ได้ มีจำนวน 21 ข้อ ได้แก่ข้อสอบข้อที่ 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28 และ 30 เนื่องจากข้อ 28 ใช้ได้ แต่ค่อนข้างง่าย และแบบทดสอบทั้งฉบับมีเนื้อหาครอบคลุมแล้ว จึงตัดข้อ 28 ออก เหลือข้อสอบ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเที่ยงแบบ KR-20 ของแบบทดสอบเท่ากับ 0.90

หมายเหตุ

คัดเลือกค่าความยากระหว่าง 0.20-0.80

0.01-0.19 หมายถึง ยาก

0.20-0.39 หมายถึง ค่อนข้างยาก

0.40-0.60 หมายถึง เหมาะสม

0.61-0.80 หมายถึง ค่อนข้างง่าย

0.81-1.00 หมายถึง ง่าย

คัดเลือกค่าอำนาจจำแนก 0.20 -1.00 จำแนกได้

ตารางที่ 6.9 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้							
1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์	1	1	1	0	1	4	0.80
1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	0	1	4	0.80
1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก							
2.1 ครูศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
2.2 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
2.3 ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
2.4 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	1	1	1	0	1	4	0.80

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
2.5 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00
2.6 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00
2.7 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	1	1	1	1	1	5	1.00
2.8 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
2.9 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตร กำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00
2.10 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	1	1	1	0	1	4	0.80

ตารางที่ 6.10 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการประเมิน	t	r'	แปลผล
1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์	4.04	0.64	ใช้ได้
1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	7.60	0.85	ใช้ได้
1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1.91	0.37	ใช้ได้
1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.22	0.56	ใช้ได้
1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.22	0.56	ใช้ได้
1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย	3.60	0.60	ใช้ได้
2. ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			
2.1 ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.50	0.46	ใช้ได้
2.2 ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	2.89	0.52	ใช้ได้
2.3 ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	2.50	0.46	ใช้ได้
2.4 ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	4.70	0.70	ใช้ได้
2.5 ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	7.60	0.85	ใช้ได้
2.6 ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	2.19	0.42	ใช้ได้

รายการประเมิน	t	r'	แปลผล
2.7 ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	12.75	0.94	ใช้ได้
2.8 ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	1.91	0.37	ใช้ได้
2.9 ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียนตามหลักสูตร กำหนด	2.23	0.42	ใช้ได้
2.10 ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริง และผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	2.50	0.46	ใช้ได้
ความแปรปรวนของคะแนนรวม			63.73
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			0.86

ตารางที่ 6.11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
1. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	1	1	1	0	1	4	0.80
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการ และ แนวทางที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการจัดการ เรียนการสอนในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1.00
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้	1	1	1	1	1	5	1.00
4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียน สนใจเรียนมากกว่าการเรียนแบบเดิม	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
5. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาการคิดระดับสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า	1	1	0	1	1	4	0.80
6. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00
7. นักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้คิดในสิ่งที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ สนุกสนาน มากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
8. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกเมื่อนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอน	1	1	1	1	1	5	1.00
9. การจัดการเรียนเชิงรุกเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าต่อนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
10. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะกับการสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่	1	1	1	1	1	5	1.00
11. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด	1	1	1	1	1	5	1.00
12. ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งที่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00
13. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนอ่อน	1	1	0	1	1	4	0.80
14. การจัดการเรียนเชิงรุกทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
15. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าจะทำให้นักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.12 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก

รายการประเมิน	t	r'	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	5.31	0.74	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการ และแนวทางที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน	6.60	0.81	ใช้ได้
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้	5.81	0.77	ใช้ได้
4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากกว่าการเรียนแบบเดิม	2.85	0.51	ใช้ได้
5. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาการคิดระดับสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า	4.33	0.67	ใช้ได้
6. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	3.09	0.54	ใช้ได้
7. นักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้คิดในสิ่งที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ สนุกสนานมากขึ้น	4.63	0.69	ใช้ได้
8. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกเมื่อนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอน	5.69	0.76	ใช้ได้
9. การจัดการเรียนเชิงรุกเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าต่อนักเรียน	4.02	0.64	ใช้ได้
10. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะกับการสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่	3.86	0.63	ใช้ได้
11. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด	4.02	0.64	ใช้ได้
12. ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งที่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน	4.02	0.64	ใช้ได้
13. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนอ่อน	4.02	0.64	ใช้ได้

รายการประเมิน	t	r'	แปลผล
14. การจัดการเรียนเชิงรุกทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น	4.63	0.69	ใช้ได้
15. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกว่าจะทำให้นักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียน	4.44	0.68	ใช้ได้
ความแปรปรวนของคะแนนรวม			45.64
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			0.90

ตารางที่ 6.13 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
1. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
2. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความช่วยเหลือ และร่วมมือกันมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
3. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดปฏิบัติกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00
4. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
5. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC
	1	2	3	4	5		
14. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
15. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00

ตารางที่ 6.14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการประเมิน	t	r'	แปลผล
1. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.81	0.77	ใช้ได้
2. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความช่วยเหลือ และร่วมมือกันมากขึ้น	4.71	0.70	ใช้ได้
3. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิด ปฏิบัติกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย	2.85	0.51	ใช้ได้
4. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้	3.79	0.62	ใช้ได้
5. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.24	0.66	ใช้ได้
6. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้	3.86	0.63	ใช้ได้

รายการประเมิน	t	r'	แปลผล
7. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.86	0.63	ใช้ได้
8. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น	4.02	0.64	ใช้ได้
9. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	4.02	0.64	ใช้ได้
10. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3.86	0.63	ใช้ได้
11. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมเจตคติที่ดีในการรับการนิเทศของครู	4.92	0.72	ใช้ได้
12. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้สถานศึกษาได้ทราบถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	6.64	0.81	ใช้ได้
13. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	5.69	0.76	ใช้ได้
14. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.68	ใช้ได้
15. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ	6.57	0.81	ใช้ได้
ความแปรปรวนของคะแนนรวม			50.40
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			0.90

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการจัดการอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ภาพการอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพการอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพการอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ active learning

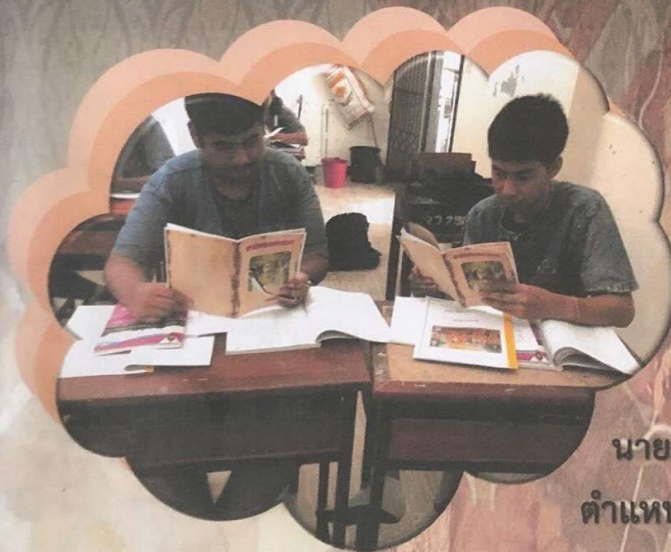


แผนการจัดการเรียนรู้

Active Learning

วิชา กรองกานท์ (๗๓๑๒๐๒)

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๒



นายอนุรักษ์ สักลอ
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

โรงเรียนตะคร้อพิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
ที่/2564 วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง ขออนุมัติใช้แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการรูปแบบ Active Learning

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ตามที่ข้าพเจ้า นายอนุรักษ์ สักลอบ ตำแหน่ง ครูชำนาญการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 รายวิชา กรองกานท์ รหัสวิชา ท31202 จำนวน 1.0 หน่วยกิต ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 นั้น

ข้าพเจ้าจึงได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการรูปแบบ Active Learning ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนตะคร้อพิทยา พ.ศ. 2564 (ฉบับปรับปรุง 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิบัติการสอนแบบ Active Learning เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นายอนุรักษ์ สักลอบ)
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ

-นางจจ

-ทรน

ลงชื่อ

(นายอนุรักษ์ สักลอบ)

ลงชื่อ

(นางสาวภัทรภรณ์ แจ่มบุรี)

ความเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

- พลจ

- เห็นชอบ/อนุมัติ/ไม่อนุมัติ เพราะ

ลงชื่อ

(นายไพโรจน์ เรืองลือ)

ความเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

อนุมัติ ไม่อนุมัติ เพราะ

อนุมัติให้ใช้สอนได้

ลงชื่อ

(นางสาวศรภัทราวรรณ ไสโสภาก)

สำเนาถูกต้อง

เจ้าคณะตำบล

(นายอนุรักษ์ สักลอบ)

- 4 พ.ย. 2564

(นางสาวศรภัทราวรรณ ไสโสภาก)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
7.9 ส.ค. 2565

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

เห็นชอบ *พร้อมทั้งปรับปรุงแผนฯ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนได้มาตรฐาน*

อื่น ๆ *New program*

ลงชื่อ *[Signature]*

(นางสาวศรียาวรรณ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

สำเนาถูกต้อง

[Signature]

(นางอนุวิษ สักล๑๑)

สำเนาถูกต้อง

[Signature]

(นางสาวศรียาวรรณ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

- 9 ต.ค 2555

...../...../.....



โรงเรียนนครศรีพิทย
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ ๑

สาระการเรียนรู้ ภาษาไทย วิชา กรองกานท์ รหัส ท๓๑๒๐๒ ภาคเรียนที่ ๒
หน่วยที่ ๑ เรื่อง ศึกษาฉันทลักษณ์ของกลอน ชั้น ม.๔ จำนวน ๑ ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้

๑. แสดงความรู้ในเรื่องฉันทลักษณ์ประเภทของคำประพันธ์ ประเภทกลอน โคลง ร่าย กาพย์ และฉันท

จุดประสงค์การเรียนรู้ (มี K,P,A)

๑. อธิบายฉันทลักษณ์ของคำประพันธ์ ประเภทกลอน (K)
๒. วิเคราะห์ฉันทลักษณ์ของคำประพันธ์ ประเภทกลอน (P)
๓. เห็นความสำคัญของฉันทลักษณ์ของคำประพันธ์ ประเภทกลอน (A)

สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด

ฉันทลักษณ์ประเภทของคำประพันธ์ ประเภทกลอน โคลง ร่าย กาพย์ และฉันท

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

๑. ความสามารถในการสื่อสาร
 - ทักษะการอ่าน - ทักษะการเขียน
 - ทักษะการฟัง การดู และการพูด
๒. ความสามารถในการคิด
 - การจำแนก - การให้เหตุผล
 - การวิเคราะห์ - การสังเคราะห์
 - การประยุกต์/การปรับปรุง - การสรุปความรู้
 - การประเมินค่า

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ใฝ่เรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย

กิจกรรมการเรียนรู้

ชั่วโมงที่ ๑

๑. ครูนำนักเรียนสนทนาเกี่ยวกับกลอนที่นักเรียนรู้จักว่าเคยอ่านคำกลอนหรือไม่ เรื่องอะไร และทราบหรือไม่ว่ากลอนที่อ่านเป็นกลอนชนิดใด หากนักเรียนทราบว่าเป็นกลอนชนิดใดให้ถามว่าทราบหรือไม่ ว่าลีลาของกลอนชนิดนั้น ๆ เป็นอย่างไร

๒. ให้นักเรียนศึกษาความรู้เรื่อง กลอนชนิดต่าง ๆ ครูอธิบายเพิ่มเติมและยกตัวอย่างกลอนชนิดต่าง ๆ โดยแสดงแผนผังของกลอนชนิดนั้น ๆ ควบคู่กัน เพื่อให้นักเรียนเห็นลักษณะและการบังคับเสียงวรรคยুক্তของกลอนแต่ละชนิดอย่างชัดเจน

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุวัช สักล๑)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศรีภาณุวรรณ ไส้เสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนนครศรีพิทย
๗ 9 ส.ค ๒๕๕๕

๓. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ ๓-๔ คน ครูแสดงป้ายแผนผังกลอนให้นักเรียนดูโดยไม่ระบุชนิดของกลอน ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มแข่งขันกันตอบว่าเป็นแผนผังของกลอนชนิดใด หากตอบถูกต้องได้รับคะแนนข้อละ ๑ คะแนน

๔. ครูรวมคะแนนของแต่ละกลุ่มที่ได้รับ อาจมีรางวัลให้กลุ่มที่มีคะแนนสูงสุดเพื่อสร้างบรรยากาศกระตือรือร้น

๕. ครูแจกคำประพันธ์ประเภทกลอนให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม ให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์คำประพันธ์ที่ได้รับว่าเป็นกลอนชนิดใด มีลีลาอย่างไร และมีเนื้อความอย่างไร แล้วนำเสนอหน้าชั้นเรียน ให้นักเรียนและครูร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องและช่วยกันแก้ไขในจุดที่ไม่ถูกต้อง

๖. ให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้จากการนำเสนอไปจัดเป็นป้ายนิเทศนอกชั่วโมงเรียน เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนนักเรียนและบุคคลทั่วไป

๗. ให้นักเรียนทำใบงาน เรื่อง กลอนชนิดต่าง ๆ แล้วร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง

๘. ให้นักเรียนและครูร่วมกันสรุปความรู้ ดังนี้

๙. ให้นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น โดยครูใช้คำถามท้าทาย ดังนี้

- คำประพันธ์ประเภทกลอนมีคุณค่าต่อวรรณคดีไทยอย่างไร

การวัดและประเมินผล

๑. วิธีการวัดและประเมินผล

๑.๑ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม

๑.๒ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

๑.๓ ตรวจใบงาน

๒. เครื่องมือ

๒.๑ แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม

๒.๒ แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

๓. เกณฑ์การประเมิน

๓.๑ การประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม

ผ่านตั้งแต่ ๒ รายการ ถือว่า ผ่าน

ผ่าน ๑ รายการ ถือว่า ไม่ผ่าน

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

คะแนน ๙-๑๐ ระดับ ดีมาก

คะแนน ๗-๘ ระดับ ดี

คะแนน ๕-๖ ระดับ พอใช้

คะแนน ๐-๔ ระดับ ควรปรับปรุง

สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

๑. แผ่นป้ายแผนผังกลอนชนิดต่าง ๆ

๒. แผ่นป้ายคำประพันธ์ประเภทกลอน

๓. ใบงานที่ ๑๒ เรื่อง กลอนชนิดต่าง ๆ

แหล่งเรียนรู้

๑. ห้องสมุดของโรงเรียน

สัจฉาญ์



(นางอนุรักษ์ สักจอ)

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวศรีภววรรณ ไส้โสกา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะกั่วทุ่งวิทยา

๙ ส.ค ๒๕๖๕

...../...../.....

แบบบันทึกหลังการสอน

รายวิชา เศรษฐศาสตร์ รหัสวิชา ท 31202 หน่วยที่ 1 เรื่อง สังคมกับเทคโนโลยี
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 64 วันที่ 3 เดือน พ.ค. พ.ศ. 64

ผลการสอน ด้านความรู้(K)

- อธิบายข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยี (ข้อดี = ความสะดวกสบาย, ข้อเสีย = กระทบต่อสุขภาพ)

ผลการสอน ด้านทักษะกระบวนการ(P)

- อธิบายข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยี (ข้อดี = ความสะดวกสบาย, ข้อเสีย = กระทบต่อสุขภาพ)

ผลการสอน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์(A)

- อธิบายข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยี (ข้อดี = ความสะดวกสบาย, ข้อเสีย = กระทบต่อสุขภาพ)

ปัญหาอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

(ลงชื่อ) [Signature] ผู้สอน

(นายอนุรักษ์ สักลอม)
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ

- ทศพร

- ทศพร

ลงชื่อ [Signature]

ลงชื่อ [Signature]

(นายอนุรักษ์ สักลอม)

(นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี)

ความเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

- ทศพร
- นำให้หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนตะคร้อพิทยา

ลงชื่อ [Signature]

(นายไพโรจน์ เรืองลือ)

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

สำเนาถูกต้อง

- ทศพร

[Signature]

สำเนาถูกต้อง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสาวศรียาวรรณ ไส้เสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
..... 7 9 ส.ค. 2565

(นางสาวศรียาวรรณ ไส้เสภา)

(นายอนุรักษ์ สักลอม)

19 พ.ย. 2564



โรงเรียนตะคร้อพิทยา
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ ๒

สาระการเรียนรู้ ภาษาไทย วิชา กรองกานท์ รหัส ท๓๑๒๐๒ ภาคเรียนที่ ๒
หน่วยที่ ๑ เรื่อง ศึกษาต้นหลักของกาพย์ ชั้น ม.๔ จำนวน ๑ ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้

๑. แสดงความรู้ในเรื่องต้นหลักของประเภทของคำประพันธ์ ประเภทกลอน โคลง ร่าย กาพย์ และฉันท

จุดประสงค์การเรียนรู้ (มี K,P,A)

๑. อธิบายต้นหลักของคำประพันธ์ ประเภท กาพย์ (K)
๒. วิเคราะห์ต้นหลักของคำประพันธ์ ประเภท กาพย์ (P)
๓. เห็นความสำคัญของต้นหลักของคำประพันธ์ ประเภท กาพย์ (A)

สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด

ต้นหลักของประเภทของคำประพันธ์ ประเภทกลอน โคลง ร่าย กาพย์ และฉันท

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

๑. ความสามารถในการสื่อสาร
 - ทักษะการอ่าน
 - ทักษะการฟัง การดู และการพูด
๒. ความสามารถในการคิด
 - การจำแนก
 - การวิเคราะห์
 - การประยุกต์/การปรับปรุง
 - การประเมินค่า

สำเนาถูกต้อง

- ทักษะการเขียน

(นางสาวศรีภาวรรณ ไส้โสภิตา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
- การให้เหตุผล
- การสังเคราะห์
- การสรุปความรู้ / 9 ส.ค. 2565

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ใฝ่เรียนรู้

มุ่งมั่นในการทำงาน

รักความเป็นไทย

กิจกรรมการเรียนรู้

ชั่วโมงที่ ๑

๑. ครูให้นักเรียนสนทนาเกี่ยวกับกาพย์ที่นักเรียนรู้จักว่าเคยอ่านกาพย์หรือไม่ เรื่องอะไร และทราบหรือไม่ว่ากาพย์ที่อ่านเป็นกลอนชนิดใด หากนักเรียนทราบว่าเป็นกลอนชนิดใดให้ถามว่าทราบหรือไม่ ว่าลีลาของกาพย์ชนิดนั้น ๆ เป็นอย่างไร

๒. ให้นักเรียนศึกษาความรู้เรื่อง กาพย์ชนิดต่าง ๆ ครูอธิบายเพิ่มเติมและยกตัวอย่างกาพย์ชนิดต่าง ๆ โดยแสดงแผนผังของกาพย์ชนิดนั้น ๆ ควบคู่กัน เพื่อให้นักเรียนเห็นลักษณะและการบังคับเสียงวรรคของกาพย์แต่ละชนิดอย่างชัดเจน

๓. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ ๓-๔ คน ครูแสดงป้ายแผนผังกาพย์ให้นักเรียนดูโดยไม่ระบุชนิดของกาพย์ ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มแข่งขันกันตอบว่าเป็นแผนผังของกาพย์ชนิดใด หากตอบถูกต้องรับคะแนนข้อละ ๑ คะแนน

สำนักงานกมล

(นางอนุรักษ์ สัก๑๑)

๔. ครูรวมคะแนนของแต่ละกลุ่มได้รับ อาจมีรางวัลให้กลุ่มที่มีคะแนนสูงสุดเพื่อสร้างบรรยากาศกระตือรือร้น
๕. ครูแจกคำประพันธ์ประเภทกาพย์ให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม ให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์คำประพันธ์ที่ได้รับว่าเป็นกาพย์ชนิดใด มีลีลาอย่างไร และมีเนื้อความอย่างไร แล้วนำเสนอหน้าชั้นเรียน ให้นักเรียนและครูร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องและช่วยกันแก้ไขในจุดที่ไม่ถูกต้อง
๖. ให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้จากการนำเสนอไปจัดเป็นป้ายนิเทศนอกชั่วโมงเรียน เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนนักเรียนและบุคคลทั่วไป
๗. ให้นักเรียนทำใบงาน เรื่อง กาพย์ชนิดต่าง ๆ แล้วร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง
๘. ให้นักเรียนและครูร่วมกันสรุปความรู้ ดังนี้
๙. ให้นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น โดยครูใช้คำถามท้าทาย ดังนี้
- คำประพันธ์ประเภทกาพย์มีคุณค่าต่อวรรณคดีไทยอย่างไร

การวัดและประเมินผล

๑. วิธีการวัดและประเมินผล
- ๑.๑ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม
 - ๑.๒ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
 - ๑.๓ ตรวจใบงาน
๒. เครื่องมือ
- ๒.๑ แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม
 - ๒.๒ แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม
๓. เกณฑ์การประเมิน
- ๓.๑ การประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม
 - ผ่านตั้งแต่ ๒ รายการ ถือว่า ผ่าน
 - ผ่าน ๑ รายการ ถือว่า ไม่ผ่าน
 - ๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

คะแนน	๙-๑๐	ระดับ	ดีมาก
คะแนน	๗-๘	ระดับ	ดี
คะแนน	๕-๖	ระดับ	พอใช้
คะแนน	๐-๔	ระดับ	ควรปรับปรุง

สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

๑. แผ่นป้ายแผนผังกาพย์ชนิดต่าง ๆ
๒. แผ่นป้ายคำประพันธ์ประเภทกาพย์
๓. ใบงานที่ ๑๒ เรื่อง กาพย์ชนิดต่าง ๆ


แหล่งเรียนรู้

๑. ห้องสมุดของโรงเรียน

สำเนาถูกต้อง


 (นางสาวศิริภาวรรณ ไส้เสีภา)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยคตบุรีวิทยา
 ๒๖๖๕
/...../.....

สำเนาถูกต้อง


 (นางอนุรักษ์ สักอ)

แบบบันทึกหลังการสอน

รายวิชา ๙๕๐๓๓๖๖ รหัสวิชา ๙๓312๐2 หน่วยที่ 1 เรื่อง อธิบายขั้นตอนการประกอบอาหาร
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/9 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา ๒๕๖๓ วันที่ 4 เดือน ๙ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการสอน ด้านความรู้(K)

- อธิบายและอธิบายขั้นตอนการประกอบอาหารได้ครบถ้วนและถูกต้อง

ผลการสอน ด้านทักษะกระบวนการ(P)

- อธิบายและอธิบายขั้นตอนการประกอบอาหารได้ครบถ้วนและถูกต้อง

ผลการสอน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์(A)

- อธิบายและอธิบายขั้นตอนการประกอบอาหารได้ครบถ้วนและถูกต้อง

ปัญหา/อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

(ลงชื่อ) _____ ผู้สอน

(นายอนุรักษ์ สักลอม)
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย

- งาม

ลงชื่อ _____
(นายอนุรักษ์ สักลอม)

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ

- งาม

ลงชื่อ _____
(นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี)

ความเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

- งาม
- อธิบายและอธิบายขั้นตอนการประกอบอาหารได้ครบถ้วนและถูกต้อง

ลงชื่อ _____
(นายไพโรจน์ เรืองสี)

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

- งาม

สำเนาถูกต้อง
ลงชื่อ _____
(นายอนุรักษ์ สักลอม)

ลงชื่อ _____
(นางสาวศรภัทราภรณ์ ไสโสภา)

19 พ.ย. 2563


สำเนาถูกต้อง

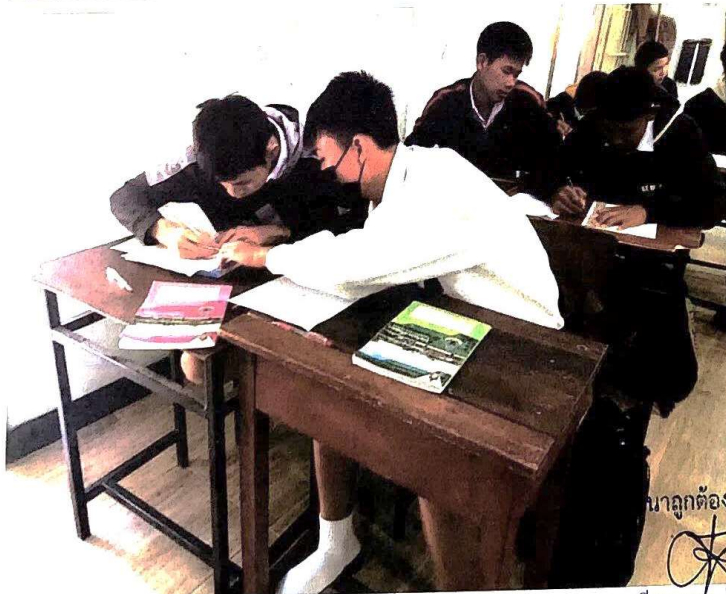
ลงชื่อ _____
(นางสาวศรภัทราภรณ์ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
9 ส.ค. 2565



ส.อ.นางฤกษ์

(นางอนุรัตน์ สักลวง)


(นางสาวศิริภาจรุณี ธีโรธกา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อวิทยา
.....๗..๙..๘.๘. 25๕๕.....



สำนักงานเขตพื้นที่
(นางพนมวิมล สักลล)

นางลูกต้อง
(นางสาวศรีภาวรรณ ไส้เสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีอภัย
...../9.ต.ค. 2565.....

ภาคผนวก ข

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564



คำสั่งโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ที่ ๗๐ / 2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครสวรรค์ ได้กำหนดให้ทุกโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ด้วยกระบวนการขับเคลื่อน PLC (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำหน้าที่ สู่การวิพากษ์ เติมเต็ม ทบทวน ปรับปรุงพัฒนางาน ไปสู่การเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอนต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยที่ครูออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้นสังกัดได้กำหนดอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ สร้างความเข้าใจ ความตระหนัก ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ติดตาม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------------|------------------------------|---------------------|
| 1.1 นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา | ผู้อำนวยการ.ร.ตะคร้อพิทยา | ประธานกรรมการ |
| 1.2 นายไพโรจน์ เรืองลือ | รองผู้อำนวยการ.ร.ตะคร้อพิทยา | กรรมการ |
| 1.3 นางมลวิไลย์ ชาวทอง | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| 1.4 นางสาวภัทรภรณ์ แจ่มบุรี | หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ | กรรมการและเลขานุการ |

2. คณะกรรมการวางแผน ดำเนินงาน มีหน้าที่ วิเคราะห์และสะท้อนสภาพปัญหาการเรียนการสอน หาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกำหนดแผนการดำเนินงาน ร่วมออกแบบกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน และวัดประเมินผลการใช้สื่อ และนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการ PLC ในส่วนของกระบวนการการนิเทศการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------|-------------|---------------------|
| 1. นายอนุรักษ์ | สักลอ | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวอรนภา | สายสิงห์ทอง | กรรมการ |
| 3. นางสาวกมลลักษณ์ | อรุณมาศ | กรรมการและเลขานุการ |

2/2.2 กลุ่มสาระ....

-2-

2.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ประกอบด้วย

1. นางมลิวลัย	ชาวทอง	ประธานกรรมการ
2. นางสาวจุฑาภรณ์	หมั่นตะคุ	กรรมการ
3. นางสาวธนทร	ผลผิว	กรรมการ
4. นายกฤตพัส	ชาวอ่อน	กรรมการและเลขานุการ

2.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. นางประไพ	วัฒนภาเกษม	ประธานกรรมการ
2. นางสาวภัทราภรณ์	แจ่มบุรี	กรรมการ
3. นายกัมปนาท	อาทิตย์ตั้ง	กรรมการ
4. นายชนพน	สุขแจ่ม	กรรมการ
5. นายพฤกษ์	เพชรอม	กรรมการ
6. นางสาววราภรณ์	สิงห์สังข์	กรรมการและเลขานุการ

2.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. นายปรีชา	สังข์อ่ำ	ประธานกรรมการ
2. นายสกันธ์	จุลโพธิ์	กรรมการ
3. นางสาวธีรศรา	แสงเงิน	กรรมการและเลขานุการ

2.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย

1. นายชัยพร	วัฒนภาเกษม	ประธานกรรมการ
2. นายประจักษ์	โพธิ์วัด	กรรมการ
3. นายศานติ	โพธิ์อ่อง	กรรมการ
4. นายพงศธร	แรงเขตวิทย์	กรรมการ
5. นางสาวศศิณิสสา	พุลทอง	กรรมการ
6. นางสาวศศิรินนา	ชมชื่น	กรรมการ
7. นางกฤษณา	ภูเยี่ยมใจ	กรรมการและเลขานุการ

2.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย

1. นายเฉลิมภักย์	ศุภลักษณ์	ประธานกรรมการ
2. นายเทพทัตต์	คำแก้ว	กรรมการ
3. นางสาวกฤตกาญจน์	พุ่มทอง	กรรมการและเลขานุการ

3. คณะกรรมการ นิเทศ กำกับ ติดตาม แนะนำ และให้การช่วยเหลือ มีหน้าที่ นิเทศ กำกับ ติดตาม แนะนำ และให้การช่วยเหลือ ประกอบด้วย

3/3.1 นางสาวศรีภาวรรณ....



-3-

3.1	นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา	ผู้อำนวยการร.ร.ตะคร้อพิทยา	ประธานกรรมการ
3.2	นายไพโรจน์ เรืองลือ	รองผู้อำนวยการร.ร.ตะคร้อพิทยา	รองประธานกรรมการ
3.3	นายประจักษ์ โพธิ์วัด	หัวหน้ากลุ่มสาระศิลปะ	กรรมการ
3.4	นายชัยพร วัฒนภาเกษม	หัวหน้ากลุ่มสาระสุขศึกษา	กรรมการ
3.5	นางประไพ วัฒนภาเกษม	หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ฯ	กรรมการ
3.6	นางมลวิมลย์ ชาวทอง	หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์	กรรมการ
3.7	นายอนุรักษ์ สักลอ	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย	กรรมการ
3.8	นางสาวศศิรินา ชมชื่น	หัวหน้ากลุ่มสาระการงานอาชีพ	กรรมการ
3.9	นายปรีชา สังข์อ่ำ	หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษาฯ	กรรมการ
3.10	นายเฉลิมภักย์ ศุภลักษณ์	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	กรรมการ
3.11	นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ	กรรมการ/เลขานุการ

4. คณะกรรมการเลขานุการ มีหน้าที่ บันทึกการร่วมหารือและสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการหารือร่วม และจัดทำรายงานสรุปผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

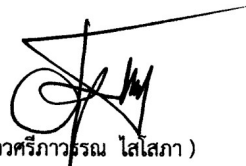
4.1	นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ	ประธานกรรมการ
4.2	นางสาวอิศริรา แสงเงิน	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	รองประธานกรรมการ
4.3	นางสาวกมลลักษณ์ อรุณมาศ	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.4	นายพงศธร แรงเขตวิทย์	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.5	นางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.6	นางสาวกุลภาณูญณ์ พุ่มทอง	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.7	นางสาววราภรณ์ สิงห์สังข์	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564

ลงชื่อ



(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา



คำสั่งโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ที่ 149 / 2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2564

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ได้กำหนดให้ทุกโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ด้วยกระบวนการขับเคลื่อน PLC (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานที่สู่การวิพากษ์ เติมเต็ม ทบทวน ปรับปรุงพัฒนางาน ไปสู่การเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอนต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยที่ครูออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้นสังกัดได้กำหนดอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2564 ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ สร้างความเข้าใจ ความตระหนัก ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ติดตาม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|---------------------|
| 1.1 นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา | ผู้อำนวยการ.ร.ตะคร้อพิทยา | ประธานกรรมการ |
| 1.2 นายไพโรจน์ เรืองสี | รองผู้อำนวยการ.ร.ตะคร้อพิทยา | กรรมการ |
| 1.3 นางมลวิไลย์ ชาวทอง | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| 1.4 นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี | หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ | กรรมการและเลขานุการ |

2. คณะกรรมการวางแผน ดำเนินงาน มีหน้าที่ วิเคราะห์และสะท้อนสภาพปัญหาการเรียนการสอน หาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกำหนดแผนการดำเนินงาน ร่วมออกแบบกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน และ วัดประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการ PLC ในส่วนของกระบวนการการนิเทศการเรียนการสอน ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------|-------------|---------------------|
| 1. นายอนุรักษ์ | สีกล | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวอรนภา | สายสิงห์ทอง | กรรมการ |
| 3. นางสาวกมลลักษณ์ | อรุณมาศ | กรรมการและเลขานุการ |

2/2.2 กลุ่มสาระ....

-2-

- 2.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ประกอบด้วย
- | | | |
|-------------------|-----------|---------------------|
| 1. นางมลิวีย์ | ชาวทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวจุฑาภรณ์ | หมั่นตะคุ | กรรมการ |
| 3. นางสาวธนทร | ผลผิว | กรรมการ |
| 4. นายกฤตพัส | ชาวอ่อน | กรรมการและเลขานุการ |
- 2.3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย
- | | | |
|-------------------|-------------|---------------------|
| 1. นางประไพ | วัฒนภาเกษม | ประธานกรรมการ |
| 2. นางสาวภัทรภรณ์ | แจ่มบุรี | กรรมการ |
| 3. นายกัมปนาท | อาทิตย์ตั้ง | กรรมการ |
| 4. นายชนพณ | สุขแจ่ม | กรรมการ |
| 5. นายพฤกษ์ | เพชรแอม | กรรมการ |
| 6. นางสาววราภรณ์ | สิงห์สังข์ | กรรมการและเลขานุการ |
- 2.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย
- | | | |
|-----------------|----------|---------------------|
| 1. นายปรีชา | สังข์อ่ำ | ประธานกรรมการ |
| 2. นายสกันธ์ | จุลโพธิ์ | กรรมการ |
| 3. นางสาวธรีศรา | แสงเงิน | กรรมการและเลขานุการ |
- 2.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประกอบด้วย
- | | | |
|------------------|-------------|---------------------|
| 1. นายชัยพร | วัฒนภาเกษม | ประธานกรรมการ |
| 2. นายประจักษ์ | โพธิ์วัด | กรรมการ |
| 3. นายศานติ | โพธิ์อ่อง | กรรมการ |
| 4. นายพงศธร | แรงเขตวิทย์ | กรรมการ |
| 5. นางสาวศศิณิสา | พุลทอง | กรรมการและเลขานุการ |
- 2.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย
- | | | |
|--------------------|---------|---------------------|
| 1. นางสาวกุลกาญจน์ | พุ่มทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. นายเทพทัตต์ | คำแก้ว | กรรมการและเลขานุการ |
- 2.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ประกอบด้วย
- | | | |
|-------------------|------------|---------------------|
| 1. นางสาวศศิรินนา | ชมชื่น | กรรมการ |
| 2. นางกฤษณา | ภูเยี่ยมใจ | กรรมการและเลขานุการ |
3. คณะกรรมการ นิเทศ กำกับ ติดตาม แนะนำ และให้การช่วยเหลือ มีหน้าที่ นิเทศ กำกับ ติดตาม แนะนำ และให้การช่วยเหลือ ประกอบด้วย
- | | | |
|----------------------------|------------------------------|------------------|
| 3.1 นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา | ผู้อำนวยการ.ร.ตะคร้อพิทยา | ประธานกรรมการ |
| 3.2 นายโพโรจน์ เรืองลือ | รองผู้อำนวยการ.ร.ตะคร้อพิทยา | รองประธานกรรมการ |
- 3/3.3 นายประจักษ์...



-3-

3.3 นายประจักษ์ โพธิ์วัด	หัวหน้ากลุ่มสาระศิลปะ	กรรมการ
3.4 นายชัยพร วัฒนภาเกษม	หัวหน้ากลุ่มสาระสุขศึกษา	กรรมการ
3.5 นางประไพ วัฒนภาเกษม	หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	กรรมการ
3.6 นางมลิวีย์ ชาวทอง	หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์	กรรมการ
3.7 นายอนุรักษ์ สักลอ	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย	กรรมการ
3.8 นางสาวศศิรินา ชมชื่น	หัวหน้ากลุ่มสาระการงานอาชีพ	กรรมการ
3.9 นายปรีชา สังข์อ่ำ	หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา	กรรมการ
3.10 นางสาวกุลกาญจน์ พุ่มทอง	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	กรรมการ
3.11 นางสาวภัทรภรณ์ แจ่มบุรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ	กรรมการ/เลขานุการ

4. คณะกรรมการเลขานุการ มีหน้าที่ บันทึกการร่วมหารือและสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการหารือร่วม และจัดทำรายงานสรุปผลกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

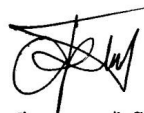
4.1 นางสาวภัทรภรณ์ แจ่มบุรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ	ประธานกรรมการ
4.2 นางสาวธรีศรา แสงเงิน	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	รองประธานกรรมการ
4.3 นางสาวกมลลักษณ์ อรุณมาศ	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.4 นายพงศธร แรงเขตวิทย์	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.5 นางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.6 นางสาวกุลกาญจน์ พุ่มทอง	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการ
4.7 นางสาววารภรณ์ สิงห์สังข์	ครู ร.ร.ตะคร้อพิทยา	กรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และบรรลุลวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ลงชื่อ



(นางสาวศรีภววรรณ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างการรายงานการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนตะคร้อพิทยา ตำบลตะคร้อ อำเภอโพธาราม จังหวัดนครสวรรค์

ที่...../๒๕๖๕

วันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ข้าพเจ้า นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้ดำเนินกิจกรรมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) นั้น บัดนี้ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้า จึงขอส่งรายงานผลการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ในภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี)

ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

ลงชื่อ

(นางประไพ วัฒนภาคสม)

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ฯ

ลงชื่อ

(นางมลวิมลย์ ขาวทอง)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ

(นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี)

หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ

ลงชื่อ

(นายไพโรจน์ เรืองลือ)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

รับรองสำเนาถูกต้อง

.....
(นางสาว ภัทราภรณ์ แจ่มบุรี)
หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ
๑ ส.ค. ๒๕

ลงชื่อ

(นางสาวศรีภาวรณ์ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

24 ส.ค. 2565

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศรีภาวรณ์ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

๑ ส.ค. 2565

แบบสรุปประวัติการปฏิบัติงาน ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๔ โรงเรียนตะคร้อพิทยา สพม.บว
 กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
 ผู้บันทึก นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี ตำแหน่ง ครูชำนาญการ

ที่	กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรื่อง	วัน/เดือน/ปี	เวลา (ชม.)
๑.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ ๒/๒๕๖๔	๒๖ ต.ค. ๖๔	๒
๒.	การแก้ไขผลการซ่อมเสริมครั้งที่ ๑	๒๗ ต.ค. ๖๔	๒
๓.	การจัดทำแนวการสอนและการวัดประเมินผล	๑ พ.ย. ๖๔	๑
๔.	การจัดทำวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	๒ พ.ย. ๖๔	๑
๕.	การจัดทำวิจัยและนวัตกรรมสื่อการสอน	๘ พ.ย. ๖๔	๑
๖.	การเตรียมความพร้อมรับการนิเทศการสอนภายใน	๙ พ.ย. ๖๔	๑
๗.	การนิเทศการสอนภายใน	๑๖ พ.ย. ๖๔	๑
๘.	การเตรียมความพร้อมเปิดเรียนแบบ On Site	๑๗ พ.ย. ๖๔	๑
๙.	การดูแลและติดตามนักเรียน	๒๓ พ.ย. ๖๔	๑
๑๐.	การใส่ข้อมูลลง ปพ.๕ และการบันทึกคะแนน	๒๔ พ.ย. ๖๔	๑
๑๑.	ระดมความคิดแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	๓๐ พ.ย. ๖๔	๑
๑๒.	ระดมความคิดพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในการสอน	๑ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๓.	การนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลครูชนพน สุขแจ่ม	๗ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๔.	การนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลครูวรภรณ์ สิงห์สังข์	๘ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๕.	การนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลครูประไพ วัฒนภาเกษม	๑๔ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๖.	การนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลครูกัมปนาท อาทิตยตั้ง	๑๖ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๗.	การนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลครูภัทราภรณ์ แจ่มบุรี	๒๐ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๘.	การนำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผลครูฤกษ์ เพ็ชรธรม	๒๑ ธ.ค. ๖๔	๑
๑๙.	การวัดและประเมินผลกลางภาคเรียน	๒๗ ธ.ค. ๖๔	๑
๒๐.	การนำผลการประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้มาขยายผลต่อ	๒๘ ธ.ค. ๖๔	๑
๒๑.	การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและการทำสื่อการสอน	๔ ม.ค. ๖๕	๑
๒๒.	สรุปรายงานผล ครั้งที่ ๑ (อภิปราย และ สรุปผล)	๕ ม.ค. ๖๕	๑
๒๓.	สรุปรายงานผล ครั้งที่ ๒ (การเขียนรายงาน)	๖ ม.ค. ๖๕	๑
รวมเวลาปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ชั่วโมง)			๒๕

รับรองสำเนาถูกต้อง

สพ
 (นางสาวศรียาภรณ์ แจ่มบุรี)
 ศึกษานิเทศก์
 ๙ ต.ค. ๒๕๖๕

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศรียาภรณ์ ไส้โสภิตา)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
 ๗.๙.๒๕.๖๕

24 ธ.ค. 2565



แบบบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน ภาคเรียนที่ 2/2564 โรงเรียนตะคร้อพิทยา สหม.นว
กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ด้านการจัดการเรียนการสอน
 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนา
วิชาชีพ

ครั้งที่ ...1.../...2564... ชั่วโมง PLC ที่ ...1-2.....

วัน/เดือน/ปี ...26...../...ต.ค...../...2564.....

เวลา 10.00-12.00.....น. รวม2.....ชั่วโมง

ชื่อกลุ่ม "ร่วมพัฒนากับปัญหาครูวิทยุเทคโนโลยี"

สถานที่ ผ่านระบบออนไลน์ " Google Meet"

สมาชิกกลุ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	บทบาท
1.	นางสาวศรีภรณ์ ไสโสภา	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ผู้บริหารโรงเรียน (Administrator)
2.	นายไพโรจน์ เรืองสี	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ผู้บริหารโรงเรียน (Administrator)
3.	นางประไพ วัฒนภาคสม	ครู คศ. 2		หัวหน้ากลุ่มสาระ(Mentor)
4.	นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี	ครู คศ. 2		ครูร่วมเรียนรู้(Buddy Teacher)
5.	นายกัมปนาท อาทิตยตั้ง	ครู คศ. 2		ครูร่วมเรียนรู้(Buddy Teacher)
6.	นายชนพล สุขแจ่ม	ครู คศ. 1		ครูร่วมเรียนรู้(Buddy Teacher)
7.	นายพฤษัช เพ็ชรเอม	ครู คศ. 1		ครูร่วมเรียนรู้(Buddy Teacher)
8.	นางสาววราภรณ์ สิงห์สังข์	ครู คศ.1		ครูร่วมเรียนรู้(Buddy Teacher)

สำเนาถูกต้อง

รับรองสำเนาถูกต้อง

อธิฯ
(นางสาวศรีภรณ์ ไสโสภา)
9 ต.ค. 64

(นางสาวศรีภรณ์ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
7 9 ต.ค. 2565

ชื่อกิจกรรม : การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2/2564

ประเด็น : การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาพุทธศักราช 2564 โดยอ้างอิงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551

ความรู้/หลักการที่นำมาใช้ : ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางต้องรู้และควรรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2564 ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

กิจกรรมที่ทำ :

1. ประชุมพูดคุยถึงเรื่องการปรับปรุงหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของปีการศึกษา 2564
2. ร่วมวิเคราะห์ถึงตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางต้องรู้และควรรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2564
3. ครูทุกคนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบทุกรายวิชาที่ตนเองได้รับมอบหมาย ดังนี้

- 1) ครูประไพ วัฒนภักขม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - วิชาเคมี 2 (ว30222) ระดับชั้น ม.4/1
 - วิชาเคมี 4 (ว30224) ระดับชั้น ม.5/1-2
 - วิชาเคมี 6 (ว30226) ระดับชั้น ม.6/1
- 2) ครูภัทรภรณ์ แจ่มบุรี จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - วิชาฟิสิกส์ 2 (ว30202) ระดับชั้น ม.4/1
 - วิชาฟิสิกส์ 4 (ว30204) ระดับชั้น ม.5/1-2
 - วิชาฟิสิกส์พื้นฐาน (ว30101) ระดับชั้น ม.5/1-2
 - วิชาโลกดาราศาสตร์และอวกาศ1 (ว30261) ระดับชั้น ม.5/1
 - วิชาฟิสิกส์ 6 (ว30206) ระดับชั้น ม.6/1
- 3) ครูพฤกษ์ เพ็ชรอม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - วิชาชีววิทยา 2 (ว30242) ระดับชั้น ม.4/1
 - วิชาชีววิทยา 4 (ว30244) ระดับชั้น ม.5/1-2
 - วิชาสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น (ว30263) ระดับชั้น ม.4/2
 - วิชาพันธุศาสตร์ (ว30264) ระดับชั้น ม.5/2
 - วิชาชีววิทยา 6 (ว30246) ระดับชั้น ม.6/1

รับรองสำเนาถูกต้อง

ดิฉัน
(นางสาวภัทรภรณ์ แจ่มบุรี)
๑ ส.ค. ๕๕

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวศรีภากรรณ โสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
...../ ๑ ส.ค. ๒๕๖๕

-
- 4) ครูวราภรณ์ สิงห์สิงห์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - วิชาวิทยาศาสตร์ 2 (ว21102) ระดับชั้น ม.1/1-2



- วิชาวิทยาศาสตร์ 4 (ว22102) ระดับชั้น ม.2/1-2
- วิชาวิทยาศาสตร์ 6 (ว23102) ระดับชั้น ม.3/1-2
- 5) ครูชนพน สุขแจ่ม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - การใช้โปรแกรมสำนักงาน 2 (ว21222) ระดับชั้น ม.1/1-2
 - วิชาสร้างสรรค์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ว22224) ระดับชั้น ม.2/1-2
 - วิชาการออกแบบและเทคโนโลยี 1 (ว30106) ระดับชั้น ม.4/1-2
 - วิชาการออกแบบและเทคโนโลยี 2 (ว30108) ระดับชั้น ม.5/1-2
 - การเขียนโปรแกรมด้วยภาษาซี (ว30278) ระดับชั้น ม.6/2
 - ผลงานในชีวิตประจำวัน (ว30266) ระดับชั้น ม.6/2
- 6) ครูกัมปนาท อาทิตยตั้ง จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - วิชาการออกแบบและเทคโนโลยี 1 (ว21104) ระดับชั้น ม.1/1-2
 - วิชาการออกแบบและเทคโนโลยี 2 (ว22104) ระดับชั้น ม.2/1-2
 - วิชาการออกแบบและเทคโนโลยี 3 (ว23104) ระดับชั้น ม.3/1-2
 - การเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพทอน (ว30277) ระดับชั้น ม.4/1-2
 - การผลิตสื่อมัลติมีเดีย (ว30274) ระดับชั้น ม.5/2
 - ช่างซ่อมบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ (ว30279) ระดับชั้น ม.6/1-2
 - วิชาโลกดาราศาสตร์และอวกาศ1 (ว30261) ระดับชั้น ม.5/2

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
59 ส.ค 2565

ผลที่ได้จากกิจกรรม :

ครูทุกคนในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ภาคเรียนที่ 2/2564

การนำผลที่ได้ไปใช้ :

ครูทุกคนในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีแผนการจัดการเรียนรู้ภาคเรียนที่ 2/2564 ทุกรายวิชา

ลงชื่อ.....*Sh Q*.....ผู้นำกลุ่ม

(นางประไพ วัฒนภาคสม)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ลงชื่อ.....*กทิ*.....ผู้บันทึก

(นางสาวภัทราภรณ์ แจ่มบุรี)

ตำแหน่ง ครู คศ. 2

รับรองสำเนาถูกต้อง

ลงชื่อ.....*กทิ*.....ผู้รับรอง

(นายไพโรจน์ เรืองลือ)

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)

๙ ส.ค ๖๕ ลงชื่อ.....*กทิ*.....ผู้รับรอง

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

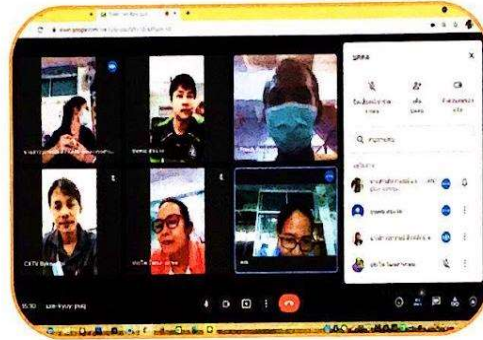
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ประมวลภาพประกอบการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community: PLC)

ภาคเรียนที่ 2/2564 โรงเรียนตะคร้อพิทยา สพม.นว

ครั้งที่ 1 เรื่อง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2/2564 วัน/เดือน/ปี 26 ต.ค. 64



สำเนาถูกต้อง

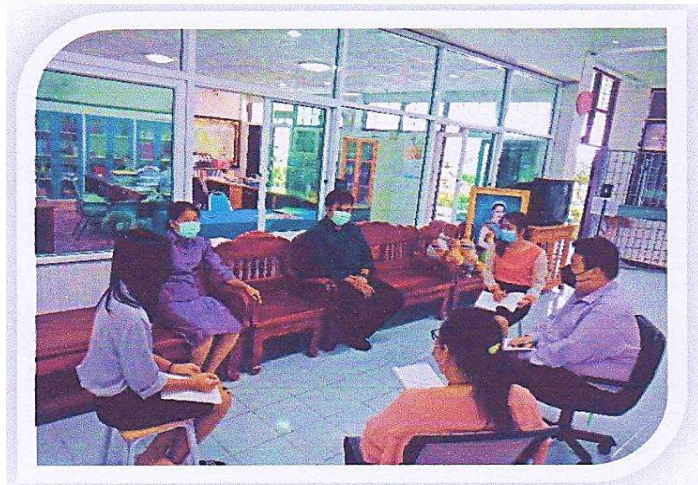
(นางสาวศรียาภรณ์ ไสโสภาก)
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา
...../..... ๑๐.๑๐.๒๕๖๕

รับรองสำเนาถูกต้อง

อ.พี
(นางสาวศรียาภรณ์ ไสโสภาก)
๑๐.๑๐.๒๕



ภาพประกอบการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ภาคผนวก ฅ
ภาพการเผยแพร่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

**ภาพการเผยแพร่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายนอกสถานศึกษา จำนวน 37 โรงเรียน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์**

โดย ท่านเกษตรทิพย์ ศุภวานิช รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ติดตามการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนตะคร้อพิทยา เมื่อ 16 สิงหาคม 2565
ณ โรงแรม 42C



ภาคผนวก ญ
เกียรติบัตรรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เกียรติบัตรรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาคผนวก ก

รายงานการประกันคุณภาพภายนอก: ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์

COVID-19 (การตรวจเยี่ยมผ่านระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์)



สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน)

หนังสือสำคัญฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงการรับรองว่า

โรงเรียนตะคร้อพิทยา

ได้รับการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ออกให้ ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ดร.นันทา หงวนตัต)

รักษาการผู้อำนวยการ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

รหัสสถานศึกษา B36862

ONESQA



รายงานการประกันคุณภาพภายนอก : ผลการตรวจเยี่ยม
 ภายใต้สถานการณ์ COVID – 19
 (การตรวจเยี่ยมผ่านทางระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์)
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รหัสสถานศึกษา ๑๐๖๐๒๒๐๖๔๗ โรงเรียนตะคร้อพิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
 ระดับการศึกษาที่เปิดสอน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

ตั้งอยู่เลขที่ ๓๓๓ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
 รหัสไปรษณีย์ ๖๐๒๒๐ โทรศัพท์ ๐ ๕๖๒๐ ๐๘๓๔
 E-mail: pr_tk@takropittaya.ac.th Website: www.takropittaya.ac.th

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
 (องค์การมหาชน)

ตอนที่ ๑
สรุปข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา
 (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

๑. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๑.๑ ข้อมูลผู้เรียน		
ผู้เรียน	๓๕๒	
๑.๒ ข้อมูลบุคลากร		
ผู้บริหารสถานศึกษา	๒	
ครูมัธยมศึกษา	๒๔	
บุคลากรสนับสนุน	-	
เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	๑	
๑.๓ จำนวนห้อง		
ห้องเรียนมัธยมศึกษา	๑๒	
ห้องปฏิบัติการ	๔	
ห้องพยาบาล	๑	
-ห้องศิลปะ	๑	
-ห้องสมุด	๑	
-ห้องนาฏศิลป์	๑	
-ห้องดนตรี	๑	
-ห้องคหกรรม	๑	
-ห้องฝึกงานช่าง	๑	
-ห้องสืบค้นข้อมูล กสทช.	๑	
-ห้องประชาสัมพันธ์	๑	
-ห้องน้ำห้องส้วม	๓	

๒. สรุปข้อมูลสำคัญของสถานศึกษา

ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๒.๑ ระดับมัธยมศึกษา		
อัตราส่วน ครู ต่อ ผู้เรียน	๑ : ๑๕	
อัตราส่วน ห้อง ต่อ ผู้เรียน	๑ : ๒๙	
จำนวนครู ครบชั้น	<input checked="" type="checkbox"/> ครบชั้น - <input type="checkbox"/> ไม่ครบชั้น ในระดับชั้น -	
๒.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๐๐.๐๐	
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๑๐๐.๐๐	

ประเภท	จำนวน	หมายเหตุ
๒.๓ จำนวนวันที่สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนจริง ในปีการศึกษาที่ประเมิน		
ระดับมัธยมศึกษา	๒๐๐	

๓. ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่พบ)

มัธยมศึกษาตอนต้น

ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ศึกษาต่อมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายสามัญ) ๙๖.๕๐

ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ศึกษาต่อสายอาชีพ ๑.๗๕

ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ศึกษาต่อ ๑.๗๕

มีครูครบทุกกลุ่มสาระ (ครบ ไม่ครบ)

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ๖๗.๕๐

ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ศึกษาต่อสายอาชีพ ๒๒.๕๐

ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ศึกษาต่อ ๑๐.๐๐

มีครูครบทุกรายวิชา (ครบ ไม่ครบ)

ตอนที่ ๒

สรุปผลประเมินการตรวจเยี่ยมผ่านทางระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
และข้อเสนอแนะ

การพิจารณา ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการพิจารณาที่พบข้อมูล หลักฐานเชิงประจักษ์
ให้ทำเครื่องหมาย X ในช่องผลการพิจารณาที่ไม่พบข้อมูล หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพของผู้เรียน

จุดเน้น ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาไทย

ได้ผลประเมิน

ผลการพิจารณา	ตัวชี้วัด
✓	๑. มีการระบุเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน
✓	๒. มีการระบุวิธีพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน
✓	๓. มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน
✓	๔. มีการนำผลประเมินคุณภาพของผู้เรียนมาพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น
✓	๕. มีการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

ได้ผลประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การพิจารณา
<input type="checkbox"/> ดีมาก	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักฐานหรือข้อมูลแสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง ๓ ปีการศึกษา และ มีแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น
<input checked="" type="checkbox"/> ดีเยี่ยม	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักฐานแสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง ๓ ปีการศึกษา และ มีแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น และ มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามี แบบอย่างที่ดี (Best Practice) หรือ นวัตกรรม (Innovation) <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> แบบอย่างที่ดี (Best Practice) - ไม่มี - <input checked="" type="radio"/> นวัตกรรม (Innovation) <ul style="list-style-type: none"> ๑) โครงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ๒) รายงานกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักเรียนเรียนรวมด้านการอ่าน

สรุปผลประเมิน	
<input type="checkbox"/> ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ○ ปรับปรุง (๐-๓ ข้อ) ○ พอใช้ (๔ ข้อ) 	จุดที่ควรพัฒนา - ไม่มี -
<input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ○ ดี (๕ ข้อ) ○ ดีมาก (๕ ข้อ และเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาระดับดีมาก) ✓ ดีเยี่ยม (๕ ข้อ และเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาระดับดีเยี่ยม) 	จุดเด่น ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลายอย่างมีความสุขและเป็นบุคคลที่มีจิตอาสา

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานที่ ๑

สถานศึกษามีนโยบายในการมุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านการอ่านภาษาไทย โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ได้จัดทำแผนจัดทำโครงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ และรายงานกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักเรียนเรียนรวมด้านการอ่าน เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้น โครงการดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กระดานคำคม (ต่อคำศัพท์ภาษาไทย) แต่งบทประพันธ์ เรื่องความเรียงแฟนพันธุ์แท้สุนทรภู่ หนังสือเล่มเล็ก เป็นต้น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักเรียนเรียนรวมด้านการอ่าน แก้ปัญหาการอ่านคำควบกล้ำ คำสมาส และอ่านไม่ได้ โดยจัดกิจกรรมเสริมในช่วงโม่งชุมนุม ชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ชั่วโมงแนะแนว จัดครูพ่อครูแม่ประกบผู้เรียนที่อ่านไม่ได้ ครู ๑ คน ต่อผู้เรียน ๑ คน นัดสอนเสริมนอกเวลาเรียน เช่น ตอนเช้า ตอนกลางวัน หรือหลังเลิกเรียน ผลสำเร็จโดยรวมพบว่า ผลสัมฤทธิ์การอ่าน การเขียนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาจากการเข้าร่วมแข่งขันได้รับรางวัลต่าง ๆ จำนวนมากจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก นำไปต่อยอดในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สถานศึกษาประเมินผลโครงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ และรายงานกิจกรรมพัฒนาศักยภาพมีผลการประเมิน ในระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีผลการประเมินที่มีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นการพัฒนาที่ประสบผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมาย แต่ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาผลการพัฒนาให้มั่นคงและยั่งยืน นอกเหนือจากการที่สถานศึกษาคงรูปแบบการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และรายงานกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักเรียนเรียนรวมด้านการอ่าน สถานศึกษาควรเพิ่มเติมกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการอ่าน การสื่อสารให้หลากหลายมากขึ้น ให้มีความสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ก้าวทันตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น กิจกรรมเมนูเด็ด รักการอ่าน โดยให้ผู้เรียนค้นคว้าจากหนังสือ ป้ายนิเทศหรืออินเทอร์เน็ต ผู้เรียนอ่านตามความสนใจแล้วมาเล่าให้เพื่อนฟัง ใช้เวลา ๑๐ - ๑๕ นาที หรือจัดทำเป็นทีม ๓ คน ทำเป็นละครสั้นแสดงให้เพื่อนดูผ่านยูทูป คาราโอเกะ หรือตีกติก เป็นต้น พร้อมทั้งเชิญผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดทำกิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในอนาคตต่อไป

มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ
 จุดเน้น พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้
 ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง

ได้ผลประเมิน

ผลการพิจารณา	ตัวชี้วัด
✓	๑. มีการวางแผนการดำเนินการในแต่ละปีการศึกษา
✓	๒. มีการนำแผนการดำเนินการไปใช้ดำเนินการ
✓	๓. มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผน
✓	๔. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาต่อไป
✓	๕. มีการนำเสนอผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ

ได้ผลประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การพิจารณา
<input type="checkbox"/> ดีมาก	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักฐานหรือข้อมูลแสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง ๓ ปีการศึกษา และ มีแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น
<input checked="" type="checkbox"/> ดีเยี่ยม	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักฐานแสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง ๓ ปีการศึกษา และ มีแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น และ มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามี แบบอย่างที่ดี (Best Practice) หรือ นวัตกรรม (Innovation) <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> แบบอย่างที่ดี (Best Practice) - ไม่มี - <input checked="" type="radio"/> นวัตกรรม (Innovation) โครงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning

สรุปผลประเมิน	
<input type="checkbox"/> ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุง (๐-๓ ข้อ) พอใช้ (๔ ข้อ) 	จุดที่ควรพัฒนา - ไม่มี -
<input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ดี (๕ ข้อ) ดีมาก (๕ ข้อ และ เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาระดับดีมาก) ✓ ดีเยี่ยม (๕ ข้อ และ เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาระดับดีเยี่ยม) 	จุดเด่น วิธีการพัฒนาบุคลากรเน้นการมีส่วนร่วม ผู้เข้ารับการพัฒนาคือผู้พัฒนาตนเองขณะปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการวิจัยเพื่อพัฒนา มีเกณฑ์วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานที่ ๒

สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning อันเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อันเป็นสมรรถนะตามที่คุรุสภากำหนด นวัตกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวนี้คือ โครงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบ Active Learning ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่อง ๓ ปี โดยมุ่งให้ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบ Active Learning ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการพัฒนาประสบความสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๖๓ คือร้อยละ ๘๕.๐๐ , ๘๘.๐๐ และ ๙๐.๐๐ ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบ Active Learning ที่ครูทุกคนจัดทำระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า มีผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕.๑๙ , ๘๙.๒๙ และ ๙๒.๕๙ ตามลำดับ และได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ ๒ ประการ คือ ครูทุกคนมีแผนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบ Active Learning ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูจัดทำแต่ละปีต้องผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไป เทคนิคสำคัญที่ทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จคือ เป็นการพัฒนาที่หลายฝ่ายมีส่วนร่วม โดยครูเป็นผู้พัฒนาตนเอง ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จริง (On Job Training : OJT) เป็นการพัฒนาในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ครูกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของตนจากร้อยละของผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้นในรายวิชาที่ตนสอน ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้ประเมินประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เชื่อถือได้ และเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับวงจรคุณภาพ PDCA ทั้งนี้สถานศึกษาควรต่อยอดในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning โดยเพิ่มรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริงด้วยตนเองอย่างชัดเจน เช่น กระบวนการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดแต่ละคน ประมาณ ๒-๓ นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน ๓-๕ นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อเพื่อน ๆ (Share) หรือการเรียนรู้แบบวิเคราะห์วีดิทัศน์ (Analysis or reactions to videos) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ดูวีดิทัศน์ ๕-๒๐ นาที พร้อมทั้งการพัฒนาครูด้านการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบ Active Learning ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง พร้อมทั้งมีการเผยแพร่วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาอื่นอย่างกว้างขวางเพื่อพัฒนาสู่การเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) ต่อไป

มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จุดเน้น ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง

ได้ผลประเมิน

ผลการพิจารณา	ตัวชี้วัด
✓	๑. ครูมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชา ทุกชั้นปี
✓	๒. ครูทุกคนมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
✓	๓. มีการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
✓	๔. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ
✓	๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

ได้ผลประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การพิจารณา
<input type="checkbox"/> ดีมาก	<ul style="list-style-type: none"> • มีหลักฐานหรือข้อมูลแสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง ๓ ปีการศึกษา และ • มีแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น
<input checked="" type="checkbox"/> ดีเยี่ยม	<ul style="list-style-type: none"> • มีหลักฐานแสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง ๓ ปีการศึกษา และ • มีแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น และ • มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามี แบบอย่างที่ดี (Best Practice) หรือนวัตกรรม (Innovation) <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> แบบอย่างที่ดี (Best Practice) - ไม่มี - <input checked="" type="radio"/> นวัตกรรม (Innovation) <p>แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning</p>

สรุปผลประเมิน	
<input type="checkbox"/> ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ○ ปรับปรุง (๐-๓ ข้อ) ○ พอใช้ (๔ ข้อ) 	จุดที่ควรพัฒนา - ไม่มี -
<input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ○ ดี (๕ ข้อ) ○ ดีมาก (๕ ข้อ และเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาระดับดีมาก) ✓ ดีเยี่ยม (๕ ข้อ และเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาระดับดีเยี่ยม) 	จุดเด่น ครูจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการ PLC เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานที่ ๓

สถานศึกษาได้พัฒนาตามจุดเน้น ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง แนวทางหลักของการพัฒนาตามจุดเน้น โดยมีนวัตกรรม (Innovation) ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ความสำเร็จของโครงการและกิจกรรมดังกล่าวในระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เช่น โครงการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning กิจกรรมนิเทศภายในภาคเรียนละ ๑ ครั้ง มีผลการประเมินที่มีพัฒนาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีคำสั่งโรงเรียนตะคร้อพิทยารังการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการประเมินและรวบรวมเอกสาร มีข้อมูลแนวทางรักษาผลหรือการพัฒนาที่สูงขึ้น เช่น การให้ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัย ไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการเพิ่มเติมสื่อที่น่าสนใจและหลากหลาย เช่น สื่อเทคโนโลยี วิดีทัศน์เพื่อการพัฒนาผู้เรียนในปีการศึกษาต่อไป จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดเน้นอย่างชัดเจน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้หากสถานศึกษาต่อยอดในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning ควรเพิ่มรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริงด้วยตนเองอย่างชัดเจน เช่น การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดแต่ละคน ประมาณ ๒-๓ นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน ๓-๕ นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อเพื่อน ๆ (Share) หรือการเรียนรู้แบบวิเคราะห์วีดิทัศน์ (Analysis or reactions to videos) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ดูวีดิทัศน์ ๕-๒๐ นาที จากนั้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดู อาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียน หรือการร่วมกันสรุปเป็นรายกลุ่ม เป็นต้น และควรสนับสนุนประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการและกิจกรรมดังกล่าว โดยส่งแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning เข้าประกวด ในระดับเขต ระดับประเทศ เพื่อผลักดันสู่การเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในอนาคตต่อไป




ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแต่ละระยะ ควรระบุปีสุดท้ายของแผนพัฒนาแต่ละระยะไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย ควรจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาให้สอดคล้องและให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันกำหนด เพราะวิสัยทัศน์คือสภาพความสำเร็จในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาที่สถานศึกษาจะต้องกระตุ้นและสร้างความตระหนักแก่ครูและบุคลากรว่า จะต้องมุ่งมั่นและปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารควรใช้วิสัยทัศน์เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการของสถานศึกษา ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกครั้งก่อนการจัดทำแผนพัฒนาใหม่ทุกครั้ง

๒. สถานศึกษาควรมีนำวงจรคุณภาพ PDCA ไปพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร เนื่องจากวงจรคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) เป็นวงจรการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าการดำเนินงานทุกอย่างจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพหากมีการดำเนินการอย่างจริงจังในการวางแผน (Plan : P) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) การติดตาม ตรวจสอบและประเมิน (Check : C) และการนำผลการประเมินไปแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน (Act : A) สถานศึกษาควรส่งเสริมและสร้างนิสัยให้ครูปฏิบัติงานตามวงจรดังกล่าวนี้ตลอดถึงนำวงจรคุณภาพ PDCA ดังกล่าวนี้อไปประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาและปลูกฝังนิสัยการทำงานของผู้เรียนด้วย

คำรับรอง

คณะผู้ประเมินภายนอกขอรับรองว่าได้ทำการประเมินผลการตรวจเยี่ยมผ่านทางระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งตัดสินผลการประเมินคุณภาพภายนอกบนฐานความโปร่งใส และยุติธรรมทุกประการ ลงนามโดยคณะผู้ประเมินภายนอก ดังนี้

ตำแหน่ง	ชื่อ - นามสกุล	ลายมือชื่อ
ประธาน	นายธนากร งามชมภู	
กรรมการ	นางสาววรรณนิภา บุญประเสริฐ	
กรรมการและเลขานุการ	นางสาวศิริมา นเรวดีกุล	

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

การลงนามรับรอง

สถานศึกษาได้ตรวจสอบ (ร่าง) รายงานการประกันคุณภาพภายนอก : ผลการตรวจเยี่ยมภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 (การตรวจเยี่ยมผ่านทางระบบวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์) ของคณะผู้ประเมินภายนอก เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๕ และเห็นชอบ (ร่าง) รายงานการประกันการตรวจเยี่ยมฯ ตามที่คณะผู้ประเมินภายนอกเสนอ

ลงนาม



(นางสาวศรีภาววรรณ ไสโสภา)

ผู้มีอำนาจลงนาม

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



ภาคผนวก ก
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ



ที่ อว ๐๖๑๖.๐๕/ ๔๔๖

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อ.เมือง จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความงานวิจัย

เรียน คุณศรีภาวรรณ ไสโสภา

ตามที่ท่านได้แจ้งความประสงค์ขอให้ตีพิมพ์บทความงานวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ลงในวารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ ความแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้กองบรรณาธิการวารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ ได้ส่งให้ผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความ (Peer Reviewer) จำนวน ๓ ท่านแล้ว ซึ่งเห็นว่าบทความงานวิจัยดังกล่าวมีรูปแบบและเนื้อหาเหมาะสม มีคุณค่าต่อการตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางวิชาการในวารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ ได้ในปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๖ (Electronic ISSN ๒๕๐๘ - ๑๖๔๗) ซึ่งได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) ให้อยู่ในวารสารกลุ่มที่ ๑ ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ จนถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณดิลกณัฐสา)
บรรณาธิการวารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
(วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์)
โทร. ๐๕๖-๒๑๔๑๐๐-๒๔ ต่อ ๑๒๑๑
โทรสาร.๐๕๖-๘๘๒๕๒๓

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อตัว - ชื่อสกุล

นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542

กศ.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. 2546

กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. 2550

ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2547

อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถานาร”

พ.ศ. 2548

ครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนตะคร้อพิทยา

พ.ศ. 2551

ครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนไพศาลพิทยา

พ.ศ. 2554

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ.1
โรงเรียนห้วยน้ำหอมวิทยาการ

พ.ศ. 2556

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ.2
โรงเรียนห้วยน้ำหอมวิทยาการ

พ.ศ. 2557

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ. 3
โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

พ.ศ. 2559

ผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ. 3
โรงเรียนสมอทองปทีปพลีผลอุปถัมภ์

พ.ศ.2562 - ปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ. 3
โรงเรียนตะคร้อพิทยา



คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์



โรงเรียนตะคร้อพิทยา
TAKHROPITTAYA SCHOOL
ตำบลตะคร้อ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

ศรীগาวรรณ ไสโสภา

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบเล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ คู่มือนี้ประกอบด้วย บทนำ ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปฏิทินการดำเนินการ ข้อเสนอแนะ

ศรีภาวรรณ ไสโสภา

สารบัญ

รายการ	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
คำชี้แจงการใช้คู่มือ.....	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	1
ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	5
ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	6
ส่วนที่ 4 ปฏิทินการดำเนินการ.....	15
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ.....	20
เอกสารอ้างอิง.....	21
ภาคผนวก.....	23
ตัวอย่างการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	24
ตัวอย่างแผนการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	28
แบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	31
แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา.....	37
แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา.....	39
ประวัติผู้วิจัย.....	41

คำชี้แจงการใช้คู่มือ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของคู่มือ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีวัตถุประสงค์ของคู่มือ ดังนี้

1. เพื่อนำเสนอขั้นตอนการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ขอบเขตเนื้อหาในคู่มือ

ส่วนที่ 1 บทนำ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 ปฏิทินการดำเนินการ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

เอกสารอ้างอิง

ภาคผนวก

- ตัวอย่างการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ตัวอย่างแผนการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- แบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา
 - แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา
- ประวัติผู้วิจัย

3. ประโยชน์ของคู่มือ

1. ผู้ใช้คู่มือได้รู้ขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ผู้ใช้คู่มือจะสามารถเตรียมการได้อย่างเหมาะสมในเรื่องทรัพยากร เอกสารที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน
3. ผู้ใช้คู่มือจะเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. มีแนวทางที่จะประสบความสำเร็จ และสามารถเตรียมป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

4. คำศัพท์ที่สำคัญ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แบบแผนที่แสดงถึงการดำเนินงานตามขั้นตอนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติ ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กิจกรรม วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการเรียนมากขึ้น ได้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยการลงมือปฏิบัติ จากกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการฟัง พูด อ่าน และเขียนโดยเน้นการกระตุ้นผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กระบวนการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วยด้านความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สะท้อนถึงการเห็นคุณค่า ความสำคัญ ความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งประเมินจากแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้สึกชอบใจ เอาใจใส่ พยายาม เต็มใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมนั้นบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประเมินจากแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของคนในสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัว และเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลก นั่นคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายด้านผู้เรียนอยู่ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนักเรียนต้องมีทักษะที่สำคัญ 3Rs 8Cs ซึ่ง 3Rs ได้แก่ 1) การอ่าน (Reading) 2) การเขียน (Writing) 3) การคำนวณ (Arithmetic) 8Cs ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการสร้างนวัตกรรม (Creativity and innovation) 3) ทักษะความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-cultural understanding) 4) ทักษะการทำงานแบบรวมพลัง การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) 5) ทักษะการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ และสารสนเทศ (Communications information and media literacy) 6) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และการรับรู้ ICT (Computing and ICT literacy) 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills) และ 8) ทักษะความรักและเมตตา (Compassion) (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพียรวิทย์ ยินดีสุข, 2562, น. 6, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 21-22) สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสื่อสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น.6-7) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรและครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะและมีความรู้ความเข้าใจเพื่อพร้อมรับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงต่อไป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรและครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียน และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะได้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักของคุณภาพการศึกษาคือครู (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564, น. 459, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, น. ๗) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กำหนดการพัฒนาศักยภาพครู โดยการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียน

การสอนให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดแต่ละบุคคลได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 28)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้บัญญัติมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพไปใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภา ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, น. 19) และเพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการจัดการเรียนรู้อยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร

ทิศทางในการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เป็นการสอนที่สร้างสรรค์ และสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง กระบวนการจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเชิงรุก หรือ Active Learning นั่นคือ การเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิม ๆ เป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และแก้ไขปัญหาได้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเป็นผลทำให้นักเรียนค้นพบความรู้ใหม่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, สนิทวา คามดิษฐ์, เฉลิมชัย มนุเสวต, วาสนา วิสฤตภา, และ นักรบ หมี่แสน, 2559, น. 95) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรภา อรรถพร และประกอบ กรณีกิจ (2557, น. 122-136) ที่กล่าวว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนได้ถูกต้องและลึกซึ้ง เกิดความคงทนถาวร ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้เป็นอย่างดี เกิดความสนุกสนานจากกิจกรรมที่จัดขึ้นในการเรียนการสอน สามารถบูรณาการความรู้ที่ได้จากการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนตะคร้อพิทยา เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตะคร้อพิทยา ได้กำหนดเป้าหมายจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของชาติ แต่สภาพปัจจุบันครูยังไม่ได้ใช้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ขาดการพัฒนาการจัดทำนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากกว่าวิธีสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะ

กระบวนการคิดอย่างสม่ำเสมอ ขาดการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ดังปรากฏใน รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม จุดควรพัฒนา ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลและเน้นกิจกรรมการอ่าน คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และเขียนสื่อความอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหาร การกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน ของครู มีข้อเสนอแนะ ควรปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยครูใช้สื่อ ให้ครูสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรนิเทศ ติดตาม กำกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2557, น. 13) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนตะคร้อพิทยา พบว่า จุดควรพัฒนา ด้านมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ครอบคลุมทุกหน่วยการเรียนรู้ และให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning กับ การจัดการเรียนการสอนแบบปกติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนตะคร้อพิทยา, 2562, น. 102) และ การประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนตะคร้อพิทยา พบว่า ในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่ามีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้ครู จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และเทคนิควิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้ครอบคลุม ทุกหน่วยการเรียนรู้ และให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนรองรับผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อ ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนตะคร้อ พิทยา, 2563, น. 110)

การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพและเป็นผู้มีสมรรถนะที่เด่นชัดในปัจจุบัน ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะด้านการ จัดการชั้นเรียนและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้และ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่นำไปใช้ อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ การประชุมสัมมนา และการนิเทศ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ความร่วมมือ การเปิดใจรับฟัง การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงร่วมกันน้อย และยิ่งปรากฏผลเชิงประจักษ์ในแง่ของการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นการมีส่วนร่วมและการสืบเสาะหา ความรู้ร่วมกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูซึ่งเป็นการพัฒนาครู โดยบูรณาการข้อดีของหลายรูปแบบไว้ด้วยกัน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561, น. 6, 11)

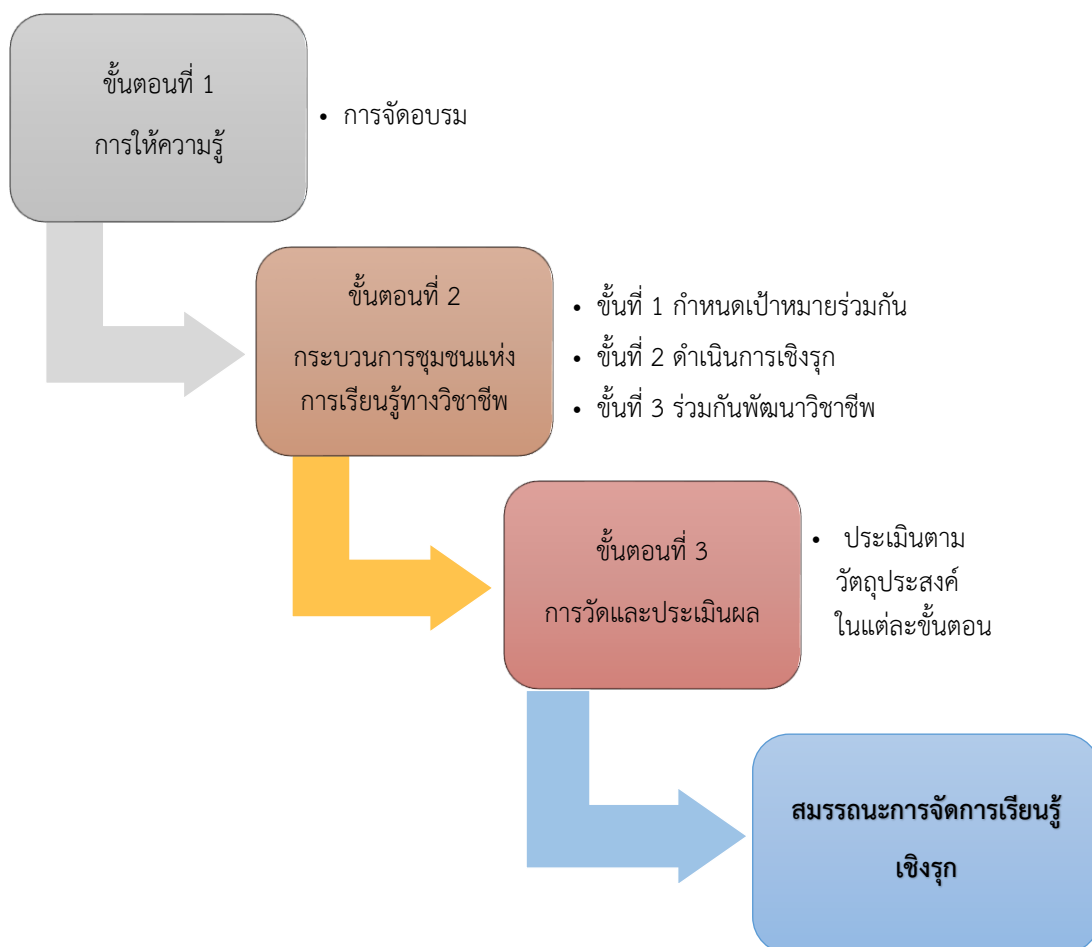
แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) ในประเทศไทยนั้น ถือว่าเป็นนโยบายที่มีความสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมให้มีการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครูที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อนักเรียนของเราทุกคน เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การคิดค้น สร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับนักเรียนและความต้องการในการพัฒนาครู โดยใช้เครือข่ายในชุมชนแห่งการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูล จากเพื่อนครูร่วมกัน ประเมินแก้ปัญหา โดยที่ครูไม่ต้องทิ้งห้องเรียน ไม่ต้องเดินทางไปอบรมนอกสถานที่ สามารถประหยัดเวลา งบประมาณ ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ระหว่างการทำงาน จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาครู

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ครูผู้สอนทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งครูผู้สอนที่ได้เข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ เจตคติ ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น (สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล, 2563; อนุสรรา เฉลิมศรี, 2563; สฤณี วีวาศุข, 2565) แสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในเชิงบวกต่อครูและนักเรียน ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของนักเรียนนั้นช่วยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น ลดความแตกต่างระหว่างนักเรียน

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครู จึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนตะคร้อพิทยา อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีทักษะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน มีความรู้ความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการเรียนรู้ เพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะความสามารถในการคิด คิววิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบของผู้เรียน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นจะสามารถเป็นนวัตกรรมหรือแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่นในการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ 2

ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการ
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลักการ

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู ที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง โดยเพื่อนครูร่วมกันประเมิน แก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน เพื่อส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อสร้างเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เนื้อหา

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก
ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

การวัดและประเมินผล

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำอธิบายรูปแบบ

1. หลักการ

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู ที่สามารถช่วยลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เพิ่มพลังการทำงานแบบทีมให้เข้มแข็ง โดยเพื่อนครูร่วมกันประเมิน แก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2 เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.3 เพื่อสร้างเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. เนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.2 การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 3.4 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ

4. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

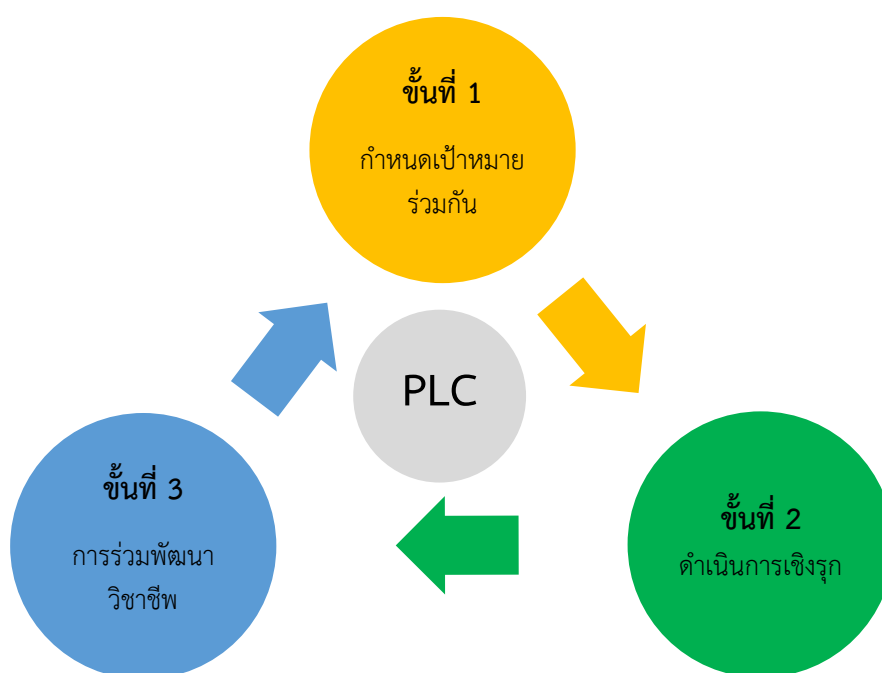
ผู้วิจัยร่วมกับผู้บริหารและครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา ร่วมกันระดมสมอง และสรุปกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
- ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก
- ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้

1. การทดสอบความรู้ก่อนการอบรม
2. ดำเนินการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 วัน
3. ทดสอบหลังการอบรมด้วยแบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



รายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

เริ่มจัดตั้งกลุ่มสมาชิก PLC และชี้แจงบทบาทของสมาชิก ซึ่งกลุ่มสมาชิก PLC ประกอบด้วย ครู จำแนกเป็นกลุ่มครูตามระดับชั้นที่สอน เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมมีจำนวนสมาชิก 4-8 คน กำหนดบทบาทภายในชุมชนวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะดวกสมาชิก ผู้บันทึกสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ

แนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน และแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดตั้งกลุ่มสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และชี้แจงบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินงาน

1. จัดตั้งกลุ่มสมาชิก PLC และชี้แจงบทบาทของสมาชิก ซึ่งกลุ่มสมาชิก PLC ประกอบด้วยครู จำแนกเป็นกลุ่มครูตามระดับชั้นที่สอน เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวนสมาชิก 4 - 8 คน
2. กำหนดบทบาทภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะดวกรวมสมาชิก ผู้บันทึกสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา
3. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน และแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก

การดำเนินการเชิงรุก เป็นขั้นตอนการดำเนินการที่ครูวางแผนและนำแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียน ดำเนินงานโดยอาศัยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิด Kemmis & McTaggart 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) จำนวน 3 วงรอบ แต่ละวงรอบใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยครูร่วมกันประชุม เลือกเนื้อหาที่จะใช้ในการพัฒนาผู้เรียน พิจารณาจากการดำเนินงานของครูที่ปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เช่น เนื้อหา วิธีการ สื่อ หรือการวัดและประเมินผล จากนั้นครูในกลุ่มรวมตัวกันออกแบบจัดทำแนวทาง โดยมีผู้บริหารร่วมให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเสริมกำลังใจ ครูปฏิบัติการสอนตามแนวคิดที่ร่วมกัน ครูในกลุ่มร่วมกันสังเกตการสอน หลังจากนั้นทุกคนสะท้อนผลการทำงาน ครูนำเสนอข้อมูลในบทบาทของผู้สอนและผู้สังเกต สมาชิกในกลุ่มร่วมสะท้อนความคิด ร่วมสรุปสาระสำคัญที่ได้ มุมมอง สิ่งท้าทายและแนวทางในการปรับปรุงตนเอง

1. ครูร่วมประชุม จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากปัญหาที่พบ และนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน
2. ครูร่วมกันสังเกต และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของเพื่อนครู

3. ครู ผู้บริหาร สมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมแลกเปลี่ยนในฐานะผู้สอนและผู้สังเกต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิก PLC ได้ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน
2. เพื่อให้สมาชิก PLC ระบุปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. เพื่อให้สมาชิก PLC วางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. เพื่อให้สมาชิก PLC นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับเพื่อนสมาชิก PLC
5. เพื่อให้สมาชิก PLC นำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน
6. เพื่อให้สมาชิก PLC สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของเพื่อนสมาชิก
7. เพื่อให้สมาชิก PLC ร่วมกันแลกเปลี่ยนสะท้อนคิดจากการสังเกตและการปฏิบัติการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

วิธีดำเนินการ

1. สมาชิกนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนาขึ้นเป็นรายบุคคล
2. สมาชิกร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ
3. สมาชิกปรับปรุงแก้ไขแผนตามข้อเสนอแนะ
4. สมาชิกนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน โดยมีผู้สังเกตการณ์สอน ได้แก่เพื่อนสมาชิก PLC และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามแบบประเมินซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า บันทึกวิดีโอเพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนคิด
5. สมาชิก PLC เล่าบรรยายภาค และสะท้อนคิดสิ่งที่เกิดขึ้นขณะจัดการเรียนรู้ทั้งในฐานะผู้สอนและผู้สังเกต
6. สมาชิก PLC แต่ละคนพิจารณาข้อดี ข้อเสีย ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ

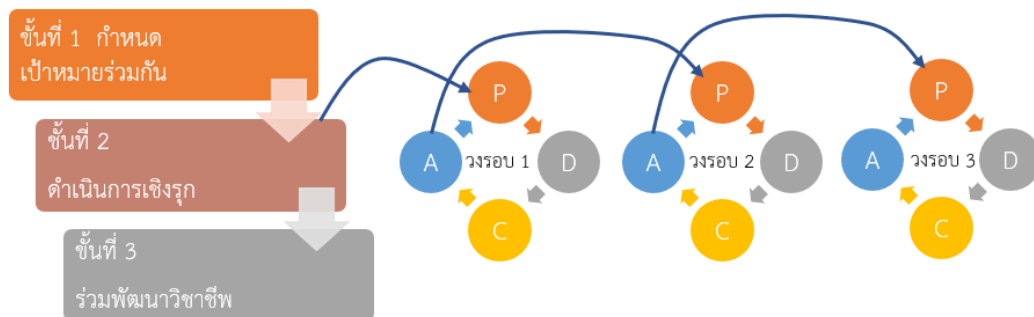
สมาชิกในกลุ่มร่วมสรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปใช้ ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หากผลการทดลองเป็นตามวัตถุประสงค์ จึงดำเนินการเผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ให้ปรับปรุงทดลองใหม่

วัตถุประสงค์

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินการ

สมาชิก PLC ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตั้งแต่ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และขั้นดำเนินการเชิงรุก รายงานผลตามลำดับถึงผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 1 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผล ดำเนินการประเมินตามวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอน

5. การวัดและประเมินผล

แนวทางการวัดและประเมินผล แสดงดังตาราง

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/เกณฑ์	ระยะเวลา
1. เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ครู	แบบทดสอบ <u>เกณฑ์</u> ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด หรือไม่ตอบ หรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน	ก่อนการอบรมและหลังการอบรม
2. เพื่อประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ครู	แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย	ขณะดำเนินการ ในขั้นที่ 2

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/เกณฑ์	ระยะเวลา
		<p>-การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู</p> <p>-ทักษะการจัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p><u>เกณฑ์</u></p> <p>นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์การวิเคราะห์ ผลการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้</p> <p>4.51 – 5.00 หมายถึง ประเมินผลระดับ มากที่สุด</p> <p>3.51 – 4.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ มาก</p> <p>2.51 – 3.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ ปานกลาง</p> <p>1.51 – 2.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ น้อย</p> <p>1.00 – 1.50 หมายถึง ประเมินผลระดับ น้อยที่สุด</p>	
3. เพื่อประเมินเจตคติที่มีต่อ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ครู	ประเมินเจตคติที่มีต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เมื่อเสร็จสิ้น กระบวนการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/เกณฑ์	ระยะเวลา
		<u>เกณฑ์</u> นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้ 4.51 – 5.00 หมายถึง ประเมินผลระดับมากที่สุด 3.51 – 4.50 หมายถึง ประเมินผลระดับมาก 2.51 – 3.50 หมายถึง ประเมินผลระดับปานกลาง 1.51 – 2.50 หมายถึง ประเมินผลระดับน้อย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประเมินผลระดับน้อยที่สุด	

การวัดและประเมินผล ดำเนินการ ดังนี้

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ขณะดำเนินการในชั้นที่ 2 (วงรอบที่ 1, 2, 3)
3. ประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 4
ปฏิทินการดำเนินการ

ปฏิทินการดำเนินการ ดำเนินการตามลำดับในตาราง

การดำเนินการ	วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	ระยะเวลา
<p>การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การทดสอบก่อนการอบรมความรู้เกี่ยวกับ (30 นาที) 2. จัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. การทดสอบหลังการอบรม (30 นาที) <p><u>เอกสารที่ใช้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบทดสอบก่อน-หลังการอบรม - เอกสารประกอบการอบรม <ol style="list-style-type: none"> 1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 4. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ 	<p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- ผลคะแนนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	<p>2 วัน</p>

การดำเนินการ	วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	ระยะเวลา
เริ่มต้น วงรอบที่ 1		
<p>ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>1. จัดตั้งกลุ่มสมาชิก PLC และชี้แจงบทบาทของสมาชิก ซึ่งกลุ่มสมาชิก PLC ประกอบด้วย ครูแยกเป็นกลุ่มครูตามระดับชั้นที่สอน เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>รวมมีจำนวนสมาชิก 4 - 8 คน</p> <p>2. กำหนดบทบาทภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มสาระการเรียนรู้ และแนวทางแก้ปัญหา</p> <p>3. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจและเปิดใจร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแนวทางพัฒนานักเรียน ทุกคนร่วมกันสร้างข้อตกลง วางเป้าหมายพัฒนานักเรียน และแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม</p> <p><u>เอกสารที่ใช้</u></p> <p>- แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>	<p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>1. เพื่อจัดตั้งกลุ่มสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และชี้แจงบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>2. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - ความเข้าใจถึงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 	1 ชั่วโมง

การดำเนินการ	วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	ระยะเวลา
- คำสั่ง คณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		
<p>ขั้นที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก</p> <p>1. สมาชิกนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนาขึ้นเป็นรายบุคคล</p> <p>2. สมาชิกร่วมกันวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ (ข้อ 1-2 จำนวน 1 ชั่วโมง)</p> <p>3. สมาชิกปรับปรุงแก้ไขแผนตามข้อเสนอแนะ (1 สัปดาห์)</p> <p>4. สมาชิกนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน โดยมีผู้สังเกตการณ์สอน ได้แก่ เพื่อนสมาชิก PLC และ <u>ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</u> ตามแบบประเมินซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า บันทึกวิดีโอเพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนคิด (4 สัปดาห์)</p> <p>5. สมาชิก PLC เล่าบรรยากาศ และสะท้อนคิดสิ่งที่เกิดขึ้นขณะจัดการเรียนรู้ทั้งในฐานะผู้สอนและผู้สังเกต</p> <p>6. สมาชิก PLC แต่ละคนพิจารณาข้อดี ข้อเสีย ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในครั้งต่อไป (ข้อ5-6 จำนวน 1 ชั่วโมง)</p>	<p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>1. เพื่อให้สมาชิก PLC ได้ลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>2. เพื่อให้สมาชิก PLC ระบุปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา</p> <p>3. เพื่อให้สมาชิก PLC วางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>4. เพื่อให้สมาชิก PLC นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับเพื่อนสมาชิก PLC</p> <p>5. เพื่อให้สมาชิก PLC นำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน</p> <p>6. เพื่อให้สมาชิก PLC สังเกตการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของเพื่อนสมาชิก</p> <p>7. เพื่อให้สมาชิก PLC ร่วมกันแลกเปลี่ยนสะท้อนคิดจากการสังเกตและการปฏิบัติการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	<p>4 สัปดาห์ (เดือนที่ 1)</p>

การดำเนินการ	วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	ระยะเวลา
<u>เอกสารที่ใช้</u> - แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รายบุคคล - ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ปฏิทินการสังเกตการณ์สอน - แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	- ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2. ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	
ชั้นที่ 3 การร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ - สมาชิก PLC ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่ขั้นกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และขั้นดำเนินการเชิงรุก รายงานผลตามลำดับถึงผู้บริหารสถานศึกษา - กรณีพบปัญหา จุดดี แนวปฏิบัติที่ดีนำมาเป็นแบบอย่าง หากพบจุดควรพัฒนา นำไปปรับปรุง แก้ไขในวงรอบที่ 2 <u>เอกสารที่ใช้</u> - แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	<u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ <u>ผลลัพธ์</u> - ผลการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1 ชั่วโมง
จบวงรอบที่ 1		
เริ่มต้น วงรอบที่ 2 ขั้นตอนเหมือนกับ วงรอบที่ 1 กรณีพบปัญหา จุดดี แนวปฏิบัติที่ดีนำมาเป็นแบบอย่าง หากพบจุดควรพัฒนา นำไปปรับปรุง แก้ไขในวงรอบที่ 2		4 สัปดาห์ (เดือนที่ 2)
จบวงรอบที่ 2		

การดำเนินการ	วัตถุประสงค์/ผลลัพธ์	ระยะเวลา
กรณีพบปัญหา จุดดี แนวปฏิบัติที่ดี นำมาเป็นแบบอย่าง หากพบจุดควรพัฒนา นำไปปรับปรุง แก้ไข ในวงรอบที่ 3		
เริ่มต้น วงรอบที่ 3 ขั้นตอนเหมือนกับ วงรอบที่ 1 สามารถดำเนินการต่อเนื่อง หลาย ๆ วงรอบได้		4 สัปดาห์ (เดือนที่ 3)
จบวงรอบที่ 3		
การวัดและประเมินผล - แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	<u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก <u>ผลลัพธ์</u> - ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	หลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ครบทุกวงรอบแล้ว

ส่วนที่ 5

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีส่วนช่วยให้การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควร ให้กำลังใจ เสริมแรง กระตุ้น นิเทศ กำกับติดตาม พร้อมทั้งสร้างความตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครูอย่างต่อเนื่อง
2. กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรดำเนินการอย่างกัลยามิตรจะประสบความสำเร็จ
3. การปรับเปลี่ยนช่วงเวลา ปรับจำนวนขนาดของกลุ่มในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, มีนาคม 20).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68 ง, น. 18-21.

จิรภา อรรถพร, และประกอบ กรณีกิจ. (2557). การพัฒนารูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 9(4), 122–136.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). **การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.** นนทบุรี: เอ็มดี ออล กราฟิก.

ปรณัฐ กิรุงเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู กลยุทธ์**

การยกระดับคุณภาพการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: M&N Design Printing.

พิมพ์นธ์ เตชะคุปต์, และเพียว ยินดีสุข. (2562). **การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, สีนธวา คามดิษฐ์, เฉลิมชัย มนุเสวต, วาสนา วิสฤตภา, และ นักรบ หมี่แสน. (2559). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงเรียนตะคร้อพิทยา. (2562). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2562.** นครสวรรค์: โรงเรียนตะคร้อพิทยา.

โรงเรียนตะคร้อพิทยา. (2563). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2563.** นครสวรรค์: โรงเรียนตะคร้อพิทยา.

สฤณี วิवासุ. (2565). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 7(2), 36-54 .

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2560/2561 ฐานข้อมูลกับการบรรลุเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.

_____. (2564). **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563 (IMD 2020).** นนทบุรี:

21 เซ็นจูรี่.

สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล. (2563). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ท, กรุงเทพฯ.

อนุสตรา เฉลิมศรี. (2563). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก

ตัวอย่างการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



แบบบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน ภาคเรียนที่ 2/2564 โรงเรียนตะคร้อพิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

<input checked="" type="checkbox"/>	ด้านการจัดการเรียนการสอน
<input type="checkbox"/>	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
<input type="checkbox"/>	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนา วิชาชีพ

ครั้งที่ ...1.../...2564...ชั่วโมง PLC ที่ ...1.....
วัน/เดือน/ปี ...1...../.....พ.ย...../..2564.....
เวลา 16.00-17.00.....น. รวม1.....ชั่วโมง
ชื่อกลุ่ม “Happy Mathematics”
สถานที่ ห้องกลุ่มบริหารวิชาการ

สมาชิกกลุ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	บทบาท
1.	นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ผู้บริหารโรงเรียน (Administrator)
2.	นายไพโรจน์ เรืองลือ	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน		ผู้บริหารโรงเรียน (Administrator)
3.	นางมลวิไลย์ ขาวทอง	ครู คศ. 3		หัวหน้ากลุ่มสาระ (Mentor)
4.	นางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ	ครู คศ. 1		ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher)
5.	นายกฤตพัส ขาวอ่อน	ครูผู้ช่วย		ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher)
6.	นางสาวธนทร ผลผิว	พนักงานราชการ		ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher)

- ชื่อกิจกรรม :** - สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำ PLC
- ประเด็น :** -
- สาเหตุ :** - ไม่มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถให้ความชัดเจนเกี่ยวกับการทำ PLC และสมาชิกในกลุ่มยังมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน
- ความรู้/หลักการที่นำมาใช้ :** - ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำ PLC
- กิจกรรมที่ทำ :**
1. ศึกษาค้นคว้า ความรู้ ความเข้าใจ ในการทำ PLC
 - สืบค้นอินเทอร์เน็ต จากเว็บไซต์ สำนักงาน ก.ค.ศ. และเว็บไซต์อื่น ๆ ที่น่าเชื่อถือ
 2. สมาชิกร่วมกันตอบคำถามเกี่ยวกับการทำ PLC

คำถามข้อที่ 1 PLC คือ อะไรในความเข้าใจของทุกคน

คำตอบของสมาชิกในกลุ่ม

 - PLC มาจากคำว่า Professional Learning Community คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - PLC คือการรวมกลุ่มของผู้ที่ทำวิชาชีพเดียวกัน และมาคุยปัญหาที่ประสบและร่วมกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน หาเครื่องมือที่สามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุดไปใช้
 - PLC คือ รวมพลังกันในการแก้ปัญหา ด้วยการคุยถึงปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหา
 - PLC คือ เป็นการคุยกันของครูเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน ทั้งเรื่องเรียน พฤติกรรมนักเรียน
 - PLC คือ การประชุมรวมกลุ่มเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่สามารถพัฒนาได้
 - PLC มีจุดประสงค์ ต้องมีปัญหาร่วมกัน ที่คล้ายกัน จึงหาวิธีร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา

คำถามข้อที่ 2 ผู้ทำ PLC ควรเป็นใคร และทำอย่างไร

คำตอบของสมาชิกในกลุ่ม

 - ทุกคนภายในโรงเรียนต้องทำ PLC โดยมีการกำหนดกรอบปัญหาร่วมกัน และหาแนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ โดยมีการรวมกลุ่มของผู้ที่มีปัญหาคคล้ายคลึงกัน เช่น ครูในกลุ่มสาระการ

เรียนรู้เดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่มีภาระงาน
ร่วมกัน เป็นต้น

คำถามข้อที่ 3 การทำ PLC มีประโยชน์กับนักเรียนอย่างไร
คำตอบของสมาชิกในกลุ่ม

- สามารถหาวิธีการ แนวทางหรือหลักการใหม่ๆ จากผู้ร่วม
สมาชิกในกลุ่ม PLC เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย
และตรงจุดมากที่สุด

ผลที่ได้จากกิจกรรม : - ได้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำ PLC มากขึ้น

การนำผลที่ได้ไปใช้ : - ใช้ประกอบการทำ PLC ในชั่วโมงถัดไป

ลงชื่อ.....ผู้นำกลุ่ม

(นางมลวิมลย์ ขาวทอง)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

(นายกฤษพัส ขาวอ่อน)

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(นายไพโรจน์ เรืองสี)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ประมวลภาพประกอบการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional Learning Community: PLC)
ภาคเรียนที่ 2/2564 โรงเรียนตะคร้อพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

ครั้งที่ 1 สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำ PLC

วัน/เดือน/ปี 1 พ.ย. 64



ตัวอย่างแผนการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แผนการจัดทำ PLC ภาคเรียนที่ 2 / 2564 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนตะคร้อพิทยา

สัปดาห์	วัน เดือน ปี	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	1/11/64	กิจกรรมที่ 1 การตั้งกลุ่มและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC	HAPPY MATHEMATICS
2	2/11/64	กิจกรรมที่ 2 กระบวนการทำ PLC	HAPPY MATHEMATICS
3	8/11/64	กิจกรรมที่ 3 แผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC	HAPPY MATHEMATICS
4	9/11/64	กิจกรรมที่ 4 การค้นหาประเด็นที่ต้องการพัฒนา/ปัญหา	HAPPY MATHEMATICS
5	15/11/64	กิจกรรมที่ 5 การพัฒนา/การแก้ปัญหา	HAPPY MATHEMATICS
6	16/11/64	กิจกรรม 6 ออกแบบวิธีการ/เครื่องมือ/นวัตกรรม สร้างและตรวจสอบเครื่องมือ	HAPPY MATHEMATICS
7	22/11/64	กิจกรรมการกำหนดบทบาทหน้าที่ในกิจกรรม PLC และกำหนดประเด็นปัญหา Model Teacher ของนางมลิวลัย ชาวทอง	นางมลิวลัย ชาวทอง
8	23/11/64	กิจกรรมการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือการแก้ปัญหา ของนางมลิวลัย ชาวทอง	HAPPY MATHEMATICS
9	29/11/64	กิจกรรมบันทึกผลการนำวิธีการ/เครื่องมือ/นวัตกรรมไปใช้ ของนางมลิวลัย ชาวทอง (ม.4/1)	นางธนทร ผลผิว
10	30/11/64	กิจกรรมการสะท้อนผล สรุป อภิปรายผลการแก้ปัญหา Model Teacher นางมลิวลัย ชาวทอง	นางมลิวลัย ชาวทอง
11	7/12/64	กิจกรรมการกำหนดบทบาทหน้าที่ในกิจกรรม PLC และกำหนดประเด็นปัญหา Model Teacher ของนางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ	นางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ

สัปดาห์	วัน เดือน ปี	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
12	13/12/64	กิจกรรมการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และ เครื่องมือการแก้ปัญหา ของนางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ	HAPPY MATHEMATICS
13	14/12/64	กิจกรรมบันทึกผลการนำวิธีการ/เครื่องมือ/ นวัตกรรมไปใช้ นางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ (ชั้น.ม...../ห้อง.....)	HAPPY MATHEMATICS
14	20/12/64	กิจกรรมการสะท้อนผล สรุป อภิปรายผลการ แก้ปัญหา Model Teacher นางสาวจุฑาภรณ์ หมั่นตะคุ	HAPPY MATHEMATICS
15	21/12/64	กิจกรรมการกำหนดบทบาทหน้าที่ในกิจกรรม PLC และกำหนดประเด็นปัญหา Model Teacher ของนายกฤตพัส ขาวอ่อน	HAPPY MATHEMATICS
16	27/12/64	กิจกรรมการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และ เครื่องมือการแก้ปัญหา ของนายกฤตพัส ขาวอ่อน	HAPPY MATHEMATICS
17	28/12/64	กิจกรรมบันทึกผลการนำวิธีการ/เครื่องมือ/ นวัตกรรมไปใช้ ของนายกฤตพัส ขาวอ่อน (ชั้น.ม...../ห้อง.....)	HAPPY MATHEMATICS
18	4/1/65	กิจกรรม การสะท้อนผล สรุป อภิปรายผลการ แก้ปัญหา Model Teacher นายกฤตพัส ขาวอ่อน	HAPPY MATHEMATICS
19	10/1/65	กิจกรรมการกำหนดบทบาทหน้าที่ในกิจกรรม PLC และกำหนดประเด็นปัญหา Model Teacher ของนางสาวธนทร ผลผิว	HAPPY MATHEMATICS
20	11/1/65	กิจกรรมการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และ เครื่องมือการแก้ปัญหา นางสาวธนทร ผลผิว	HAPPY MATHEMATICS
21	17/1/65	กิจกรรมบันทึกผลการนำวิธีการ/เครื่องมือ/ นวัตกรรมไปใช้ ของนางสาวธนทร ผลผิว (ม.1/2)	HAPPY MATHEMATICS

สัปดาห์	วัน เดือน ปี	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
22	18/1/65	กิจกรรมการสะท้อนผล สรุป อภิปรายผลการ แก้ปัญหา Model Teacher นางสาวธนทร ผลผิว	HAPPY MATHEMATICS
23	24/1/65	การปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนรู้ของ ตนเอง	HAPPY MATHEMATICS
24	25/1/65	การเผยแพร่ต่อเพื่อนร่วมงาน	HAPPY MATHEMATICS
25	31/1/65	รายงานตามลำดับถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา	HAPPY MATHEMATICS

แบบทดสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำชี้แจง

1. ข้อสอบมีจำนวน 20 ข้อ ใช้เวลา 30 นาที
 2. ทำเครื่องหมาย หน้าคำตอบที่ถูกต้องที่สุด
1. ข้อใดเป็นความหมายของการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก
 - ก. เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน การนำไปสู่ การปฏิบัติ การประเมินผล และการจัดการชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน
 - ข. การพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายและมาตรฐานสากล ที่ยอมรับได้
 - ค. การแสดงถึงความรู้ ความสามารถของครูในการประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการสอน
 - ง. การจัดกิจกรรมสำคัญของครู ที่ต้องใช้ทั้งความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน การจัดการเรียนรู้ ทฤษฎีสำคัญ การผลิตและการใช้สื่อ
 2. การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญต่อนักเรียนอย่างไร
 - ก. เพื่อกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน
 - ข. การแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ พยายามของครูในการพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบ
 - ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนเพราะได้เรียนจากกิจกรรมที่สอดคล้อง กับพัฒนาการ ความสนใจ และความถนัด
 - ง. การแสดงถึงความรู้ ความสามารถของครูในการประยุกต์และบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในการสอน
 3. หลักการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่ดี ควรคำนึงถึงสิ่งใดเป็นอันดับแรก
 - ก. นำเสนอเนื้อหาที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมให้ได้มากที่สุด
 - ข. คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ค. ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทำทนาย สนุกสนาน อีสาระ
 - ง. คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

4. รูปแบบของการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งเป็นกี่ประเภท ได้แก่อะไรบ้าง
- 2 ประเภท ได้แก่ แบบที่ใช้ในห้องเรียน แบบเน้นผลผลิต
 - 2 ประเภท ได้แก่ แบบเน้นผลผลิต และระบบการเรียนการสอน
 - 3 ประเภท ได้แก่ แบบที่ใช้ในห้องเรียน แบบเน้นผลผลิต และระบบสารสนเทศ
ในชั้นเรียน
 - 3 ประเภท ได้แก่ แบบที่ใช้ในห้องเรียน แบบเน้นผลผลิต และระบบการเรียนการสอน
5. ข้อใดคือความหมายของสื่อการเรียนรู้
- สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเพื่อให้ผู้ส่ง และผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตามวัตถุประสงค์
 - หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่แสดงหรือเรียบเรียงสาระความรู้ต่าง ๆ
 - สิ่งที่ผลิตขึ้นใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ
 - ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่รอบตัวไม่ว่าจะเป็นวัสดุ ของจริง บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ หรือ
ความคิดเห็น
6. สื่อการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะได้กี่ประเภท อะไรบ้าง
- 2 ประเภท ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี
 - 3 ประเภท ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี สื่ออื่น ๆ
 - 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กิจกรรม/กระบวนการ วัสดุ เครื่องมือ
และอุปกรณ์
 - 5 ประเภท ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี บุคคล ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กิจกรรม/
กระบวนการ
7. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) เป็นสิ่งที่จะช่วยในการจัดการเรียนรู้
ประเภทใด
- สื่อการเรียนรู้
 - เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
 - นวัตกรรมการศึกษา
 - สื่อการเรียนการสอน

8. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้
- สามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียน
 - ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากบูรณาการสู่นามธรรม
 - เป็นการสร้างแรงจูงใจและเร้าความสนใจ
 - ช่วยให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จมากขึ้น
9. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขั้นตอนแรกคือข้อใดต่อไปนี้
- เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพ
 - ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา
 - ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อและนวัตกรรม
 - จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย
10. สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรควรมีลักษณะดังนี ยกเว้นข้อใด
- สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ทันสมัย หลากหลาย
 - ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำหรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง รวมทั้งนำสื่อที่มีอยู่รอบตัว มาใช้ในการเรียนรู้
 - รูปแบบของสื่อการเรียนรู้ควรมีความหลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไป อย่างมีคุณค่า กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดเวลา
 - เน้นสื่อเพื่อการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองทั้งของผู้เรียนและผู้สอน
11. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ
- เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา
 - เป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้สังเกตการณ์
 - เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
 - ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

12. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบความคิดเพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด เป็นการเรียนรู้ประเภทใด
- การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project)
 - การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies)
 - การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping)
 - การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led review sessions)
13. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการ โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ประเภทใด
- การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies)
 - การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share)
 - การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project)
 - การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games)
14. ข้อใดเป็นบทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ
- ครูเป็นผู้ให้ความรู้และกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้
 - ครูเป็นผู้สรรค์สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ครูเป็นผู้กำหนดหัวข้อและเนื้อหาสาระให้กับผู้เรียน
 - ครูเป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน
15. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในด้านใดบ้าง
- ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษา สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์ คิดค้น
 - ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน ทั้งการเรียนรู้เนื้อหาสาระ การฝึกปฏิบัติจริง ฝึกฝน ทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพการพัฒนา และทักษะการคิดขั้นสูง
 - ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง และปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแก้ปัญหาได้
 - ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เรียน

16. แนวทางการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติเป็นอย่างไร

- ก. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการเชิงกลุ่มปฏิบัติการ
- ข. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ ตำรา หรือเอกสารต่าง ๆ
- ค. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้สร้างความสนใจของผู้เรียน
- ง. เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะกลุ่มปฏิบัติการเน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหา

17. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ มีกี่ขั้นตอน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

- ก. 4 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอ ผลการเรียนรู้ ขั้นการประเมินผล
- ข. 5 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นศึกษาวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้/นำไปใช้
- ค. 6 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นศึกษาวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้/นำไปใช้ ขั้นการประเมินผล
- ง. 7 ขั้นตอน คือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นศึกษาวิเคราะห์ ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้ ขั้นนำไปใช้ ขั้นการประเมินผล

18. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มจะได้ประมวลข้อมูลความรู้จากประสบการณ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นความรู้ใหม่ และชี้แจงสิ่งที่ค้นพบต่อกลุ่มใหญ่ในรูปแบบที่หลากหลาย อยู่ในขั้นตอนใดของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- ก. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
- ข. ขั้นปฏิบัติ/ฝึกหัด/ทดลอง
- ค. ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้
- ง. ขั้นการประเมินผล

19. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะสำคัญของการวัดและการประเมินผลจากสภาพจริง

- ก. ใช้วิธีการประเมินกระบวนการคิดที่ซับซ้อน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ศักยภาพของผู้เรียน มากกว่าที่จะประเมินว่าผู้เรียนสามารถจดจำความรู้อะไรได้บ้าง
- ข. เป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมประเมินผลงานของตนเอง
- ค. ประเมินความสามารถของผู้เรียนในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ชีวิตจริงได้
- ง. เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นวัดความสามารถในการจดจำความรู้ และเนื้อหาสาระต่าง ๆ อย่างแม่นยำ

20. การเก็บข้อมูลเชิงพฤติกรรมด้านต่างๆ ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา เป็นวิธีการประเมินแบบใด

- ก. การสังเกต
- ข. การสัมภาษณ์
- ค. การรายงานตนเอง
- ง. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา

.....

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และ ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 5 หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก
คะแนน 3 หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
	1.1 องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วนสมบูรณ์					
	1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
	1.3 กำหนดเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
	1.4 กำหนดกิจกรรมเน้นการเรียนรู้เชิงรุก และ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
	1.5 กำหนดสื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
	1.6 กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลได้ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้และหลากหลาย					
2	ทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	2.1 ครูศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	2.2 ครูกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้					
	2.3 ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้					
	2.4 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน					
	2.5 ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด ขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา					
	2.6 ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ					
	2.7 ครูจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจัย และอภิปรายอย่างกว้างขวาง					
	2.8 ครูสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้					
	2.9 ครูสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ตามที่หลักสูตร กำหนด					
	2.10 ครูสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและ ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

แบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนตะคร้อพิทยา

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง: 1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้วัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนตะคร้อพิทยา

2. ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
- | | | |
|---------|---------|--------------------------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มากที่สุด |
| คะแนน 4 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ มาก |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ ปานกลาง |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อย |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ให้เกณฑ์การประเมินผลระดับ น้อยที่สุด |

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
2	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการ และแนวทางที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน					
3	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้					
4	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากกว่าการเรียนแบบเดิม					
5	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาการคิดระดับสูงด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า					
6	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียน สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
7	นักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้คิดในสิ่งที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนรู้มีความน่าสนใจ สนุกสนานมากขึ้น					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
8	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกเมื่อนักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอน					
9	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าต่อนักเรียน					
10	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะกับการสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่					
11	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด					
12	ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งที่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน					
13	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนอ่อน					
14	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น					
15	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกกังวลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าจะทำให้นักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียน					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อตัว - ชื่อสกุล

นางสาวศรีภาวรรณ ไสโสภา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542

กศ.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. 2546

กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. 2550

ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2547

อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”

พ.ศ. 2548

ครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนตะคร้อพิทยา

พ.ศ. 2551

ครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนไพศาลพิทยา

พ.ศ. 2554

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ.1
โรงเรียนห้วยน้ำหอมวิทยาการ

พ.ศ. 2556

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ.2
โรงเรียนห้วยน้ำหอมวิทยาการ

พ.ศ. 2557

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ. 3
โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม

พ.ศ. 2559

ผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ. 3
โรงเรียนสมอทองปทีปพลีผลอุปถัมภ์

พ.ศ.2562 - ปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ ค.ศ. 3
โรงเรียนตะคร้อพิทยา

