

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวัดตรนาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR ACTIVE LEARNING
MANAGEMENT TO PROMOTE THE TEACHING EFFICIENCY OF
WATTHARANARAM SCHOOL
UNDER THE SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE AREA 2

MRS.SUCHANYA PHAERUANG
POSITION : DIRECTOR OF EDUCATIONAL INSTITUTION
ACADEMIC STANDING,SPECIAL EXPERTISE

WATTHARANARAM SCHOOL
SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
MINISTRY OF EDUCATION

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ชื่อผู้วิจัย	นางสุชัญญา แพะเรือง
ปีที่ดำเนินการ	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กระบวนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความพึงพอใจ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู วิทยากร ผู้นิเทศ และนักเรียน จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) พบว่า ควรมีการพัฒนาเพื่อวางแผนให้ครูได้ร่วมให้ข้อมูลสารสนเทศซึ่งจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา และในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ ตลอดจนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด ภาระงานหน้าที่

ของครู ดำเนินการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ได้เหมาะสมกับความสามารถความถนัดของผู้เรียน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน (4) นิเทศแบบพี่เลี้ยง และ องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) 3) ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และ 2) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ในวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีการพัฒนาครู 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน (PAOR) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) พบว่า ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ได้ดี มีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี นักเรียนมีทักษะคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นักเรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้กับครูผู้สอน กล้าแสดงออก การนำเสนองานได้ดี นักเรียนชอบให้ครูสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) และอยากมาโรงเรียนทุกวัน จากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพิ่มมากขึ้น และนักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ

โรงเรียนวัดตรนาราม พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning), ประสิทธิภาพการสอน

Title	Teacher development model for active learning management to promote Teaching efficiency of Wattharanaram School. under the jurisdiction of the Educational Service Area Office Surat Thani Elementary School, Region 2.
Researcher's name	Mrs. Suchanya Phaeruang
Year of operation	2021

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the status, needs and guidelines for teacher development in Active Learning to promote teaching efficiency, 2) develop a model for teacher development in Active Learning to promote teaching efficiency, and 3) evaluate the results of using the model for teacher development in Active Learning to promote teaching efficiency. The research consisted of 3 phases: Phase 1 studied the status, needs and guidelines for teacher development in Active Learning to promote teaching efficiency. The target group consisted of 22 teachers and 9 experts. The instruments used were questionnaires and interviews. Phase 2 developed a model for teacher development in Active Learning to promote teaching efficiency through group discussions with 9 experts. The instruments used were group discussion notes and a feasibility and usefulness assessment form. Phase 3 evaluated the results of using the model for teacher development in Active Learning to promote teaching efficiency. The instruments used were a test, an observation form, an interview form, and a satisfaction assessment form. The target group consisted of 60 teachers, lecturers, supervisors and students. Data were analyzed using basic statistics, including mean, standard deviation and content analysis.

The results showed that

1. Current condition: Active learning management at Wattharanaram School. Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level. A lot, arranged in order: In terms of using media for learning It has the highest average, followed by measurement and evaluation of learning outcomes. Learning management design and organizing learning activities has the lowest average. The need for active learning management (Active Learning) at Wattharanaram School Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at the highest level. Arranged in order: Organizing learning activities It has the highest average, followed by the use of learning media. Learning management design and measurement and evaluation of learning outcomes has the lowest average. Guidelines for developing teachers in the area of active learning (Active learning) found that there should be development to plan for teachers to contribute information that will jointly set learning goals for the entire educational institution. and at each grade level for effective learning management. As well as setting policies, plans, projects, and setting indicators. Teacher's workload Follow the same guidelines. Set a work calendar Emphasis is placed on developing teachers' skills in organizing learning activities that result in an active learning process. and organize activities to suit the abilities and aptitudes of the students.

2. Developing a teacher development model for active learning to promote teaching efficiency at Wattharanaram School. Under the Suratthani Primary Educational Service Area Office, Area 2. It was found that 1) the teacher development model for active learning consists of 5 elements: Component 1 Principles Component 2 Objectives Component 3 Active learning management consists of (1) learning management design (2) organizing learning activities (3) using learning media. (4) Measuring and evaluating learning outcomes. Component 4: Teacher development strategy consists of (1) practical training (2) study visits (3) internal supervision (4) mentor. And the fifth component, teaching efficiency, consists of 1) knowledge and understanding, 2) active learning skills (Active learning), 3) satisfaction, and 2) teacher development model for active learning (Active learning). To promote the teaching efficiency of Wattharanaram School Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office, Area 2 is possible. and usefulness is at the highest level.

3. The results of the evaluation of the use of the teacher development model in active learning management to promote teaching efficiency of Wattanaram School, under the Office of the Primary Educational Service Area, Surat Thani Area 2, found that 1) The use of the teacher development model in active learning management to promote teaching efficiency of Wattanaram School developed teachers based on the principles of action research in 2 cycles, each cycle consisting of 4 steps (PAOR): Step 1: Planning, Step 2: Action, Step 3: Observation, and Step 4: Reflection. 2) The results of the evaluation of the use of the teacher development model in active learning management to promote teaching efficiency of Wattanaram School found that teachers had significantly higher knowledge and understanding of active learning management at a statistical level of 0.01. Teachers had skills in active learning management. Teachers and students were most satisfied with the teacher development model in active learning management.

Keywords : teacher development model, active learning (Active learning),
teaching efficiency

กิตติกรรมประกาศ

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ นายประทีป ทองด้วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ นางสาวจิรัชญา ขวัญพุดม ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นางปณิตดา ชัยทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม ๓ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นางจริยา ช้างสุนทร ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ดร.ธวัชชัย ลิ้มสุวรรณ ครู วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พร้อมทั้งให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสนอแนะแนวทาง และการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม การนำรูปแบบไปใช้พร้อมทั้งให้แนวคิด แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ศิกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณารามทุกท่านได้กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จนี้ คุณประโยชน์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ ครู อาจารย์ ผู้เขียนหนังสือตำราทุกเล่ม ที่ผู้วิจัยได้รับความรู้ในครั้งนี้

สุชัยญา แพเรือง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่.....	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	23
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	36
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.....	51
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	60
แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู.....	86
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน.....	120
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	128
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา.....	142
บริบทของโรงเรียนวัดตรนาราม.....	154
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	160
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	177
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครู	
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม	
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	181

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.....	187
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	194
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	216
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	217
ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	231
ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	248
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	280
สรุปผลการวิจัย.....	280
อภิปรายผลการวิจัย.....	295
ข้อเสนอแนะ.....	314

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	316
ภาคผนวก.....	329
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ รายชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์แนวทาง รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group).....	330
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	336
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	390
ภาคผนวก ง คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.....	427
ภาคผนวก จ หนังสือราชการ.....	507
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	606
ภาคผนวก ช รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้รับ.....	638
ภาคผนวก ซ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS.....	648
ประวัติผู้วิจัย.....	655

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	31
2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	82
2.3 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	140
2.4 ตารางเปรียบเทียบผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563.....	158
2.5 ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563.....	158
2.6 ตารางผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา โรงเรียนวัดตรณาราม ปีการศึกษา 2563	159
3.1 แผนปฏิบัติการ (Action Plan).....	196
3.2 ตารางการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18-20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564.....	198
3.3 ตารางการศึกษาดูงาน วันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564.....	202
3.4 ตารางการนิเทศภายใน วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564.....	204
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	219
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	220
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	220
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....	221
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้.....	222
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	223

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	224
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	225
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....	226
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้.....	227
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล.....	228
4.12 แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	229
4.13 ผลการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	234
4.14 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	245
4.15 ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	247
4.16 กำหนดการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสังเกต การสอน.....	254
4.17 การสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ.....	256
4.18 การสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน.....	257

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 การสังเกตการณ์พิเศษโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning).....	259
4.20 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	260
4.21 การสังเกตพฤติกรรมการสอน.....	261
4.22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	270
4.23 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	271
4.24 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	272
4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	274
4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	275
4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	276
4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	278

ภาพที่	สารบัญญภาพ	หน้า
1.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
2.1	การยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับ Spec ครูไทยในศตวรรษที่ 21.....	47
2.2	แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้.....	58
2.3	กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	107
2.4	ขั้นตอนการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน.....	109
2.5	วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart.....	130
2.6	กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Coghlan & Brannick.....	132
2.7	วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน.....	138
2.8	กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา.....	145
2.9	กระบวนการพัฒนานวัตกรรม.....	146
2.10	กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D Process).....	147
3.1	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	179
4.1	ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	233
4.2	รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	244

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : ฏ)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรไปจนถึงการพัฒนาประเทศและโลกใบนี้ การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้น หนึ่งในปัจจัยสำคัญ คือการศึกษา (Education) การศึกษานอกจากจะทำให้มนุษย์เกิดความรู้และพัฒนาตนได้แล้ว สิ่งนี้ยังสามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศได้อีกด้วย เพราะหากประเทศไหนมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทาง ตลอดจนวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างประเทศให้ก้าวไกล รวมถึงหน่วยย่อยอย่างองค์กรด้วยที่หากคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานก็ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาได้อย่างก้าวไกลเช่นกัน ขณะเดียวกันองค์กรควรไม่หยุดที่จะพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้วยเพราะการศึกษานั้นไม่มีวันจบ ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาด้วยเช่นกัน

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา

การศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้งานรุดหน้าภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย การจัดการศึกษายังขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุกระดับ คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้นโดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณาคะแนน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่อง หลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การศึกษาไทยในทุกระดับมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 69)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560 : 124)

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาและนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 มุ่งคำนึงถึงพหุปัญญาของผู้เรียน รายบุคคลที่หลากหลายตามศักยภาพ ข้อที่ 4 เรียนรู้ด้วยวิธีการแบบ Active Learning เพื่อพัฒนา กระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงหรือจากสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ และเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูด้วยการจัดการเรียนการสอน ในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากร ทาง การศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องตระหนัก ถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม พัฒนตนเองทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับ บทบาท จาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ ผู้อำนวยการเรียนรู้ ทำหน้าที่ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน และนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การพัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากประสบการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือ ปฏิบัติ ตลอดจนจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นเพื่อเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกัน ของผู้เรียนและครู ให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 11)

โรงเรียนวัดตรนาราม จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า 1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET : Ordinary National Educational Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนวัดตรนาราม ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 3 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 1 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย 2) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT : National Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนวัดตรนาราม ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 2 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย และวิชาคณิตศาสตร์ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนวัดตรนาราม กลุ่มวิชาสาระการเรียนรู้ 5 วิชาหลัก ได้แก่ วิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา (โรงเรียนวัดตรนาราม, 2563 : 34)

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาคุณภาพของผู้เรียน เป็นลำดับแรก จึงได้มีการวิเคราะห์สาเหตุที่มาของปัญหาคุณภาพผู้เรียนที่ต้องแก้ไขและพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เพิ่มขึ้น จากข้อมูลการรายงานผลปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม สภาพปัจจุบันของครูผู้สอน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย จัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เน้นการบรรยาย เน้นเนื้อหาความจำมากกว่าการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ไม่มีความหลากหลายในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาในปัจจุบันที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมแสดงความคิดเห็น และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในทุกกลุ่มวิชา ครูขาดทักษะการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ไม่เหมาะสมกับนักเรียน การจัดกิจกรรมเรียนรู้ไม่น่าสนใจ ไม่ต่อเนื่อง ไม่กระตุ้นการตั้งคำถาม คำตอบ ขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมประกอบการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่หลากหลาย การกำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลไม่ชัดเจน นักเรียนไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ไม่กล้าแสดงออกทางความคิดเห็น ขาดทักษะด้านการสื่อสาร การนำเสนองาน ทักษะการคิด การแก้ไขปัญหา และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงได้ศึกษาเอกสารงานวิชาการของนักการศึกษา นักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย พบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรเริ่มต้นจากการพัฒนาครู การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ด้วยการให้นักเรียนลงมือ

ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้นักเรียนเกิดทักษะคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อภิปราย เสนอแนะ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเนื่อง และวิเคราะห์ได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย จุดเน้น และสภาพปัญหาของโรงเรียนวัดตรณาราม เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน การเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนวัดตรณาราม ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ มีแนวคิดสร้างสรรค์ที่นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาครูสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ การจัดการเรียนรู้ เชื่อมโยง องค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กระบวนการเรียนรู้ที่ครูได้ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอนให้มีความเหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องมีความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ดีที่สุดเต็มตามศักยภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ เกิดการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางใหม่ในการพัฒนาครู โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้กระทำลงไป ได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์และกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จริงที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher – order thinking) ไม่เพียงแต่ฟัง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน ตอบคำถาม อภิปรายร่วมกัน และลงมือปฏิบัติจริง เน้นที่บทบาทของผู้เรียน แต่ผู้สอนก็ยังมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ได้แก่ เป็นผู้ให้คำปรึกษา กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดเป็น จัดระเบียบ ผู้แนะนำและกำกับไม่ให้ออกนอกทางหรือหลงทาง (สถาพร พุทธิภูมิ, 2559 : 10)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. ได้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนและเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้น ในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 4) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 5) กลยุทธ์การพัฒนาครู 6) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน 7) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 8) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา 9) บริบทของโรงเรียนวัดตรณาราม 10) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชั้นที่ 1.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) นายประทีป ทองด้วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา

2) นางสาวจิรัชญา ขวัญพุด ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการบริหาร

3) นางปนัดดา ชัยทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 3 วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการใช้ภาษา

4) นางจรียา ช้างสุนทร ข้าราชการบำนาญ วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

5) ดร.ธวัชไชย ลีมสุวรรณ ครู วิทย์ฐานะ ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล การพัฒนารูปแบบและการใช้ภาษา

1.2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนวัดตรณาราม จำนวน 22 คน

1.2.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 1.2.2 แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีผลงานการเขียนตำราหรือมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาและจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารที่มีวิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานการนิเทศ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาจัดทำยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 4) กลยุทธ์การพัฒนาคู่มือ และ 5) ประสิทธิภาพการสอน

ขั้นที่ 2.1.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบและองค์ประกอบของร่างรูปแบบ

ขั้นที่ 2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตรวจสอบยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความเหมาะสมของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ ด้วยการ จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษาด้านพัฒนาครู และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.3 การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษาด้านพัฒนาครู และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงานการเขียนตำราหรือมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาและจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปฏิบัติงานการนิเทศ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน และ (4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนาครู 2 วงรอบ (Spiral) แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ (1) ขั้นการวางแผน (Planning) (2) ขั้นการปฏิบัติ (Action) (3) ขั้นการสังเกต (Observing) และ (4) ขั้นการสะท้อนกลับ (Reflecting) ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 26 คน ประกอบด้วย

3.1.1.1 ผู้วิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน

3.1.1.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนวัดตรนาราม

จำนวน 22 คน

3.1.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย วิทยากรและผู้นิเทศ จำนวน 3 คน

ขั้นที่ 3.2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) การประเมินความพึงพอใจของครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2.1.1 ครูผู้สอน โรงเรียนวัดตรนาราม จำนวน 22 คน

3.2.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 19 ห้องเรียน ห้องเรียนละ

5 คน รวมทั้งสิ้น 95 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. กลยุทธ์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง
3. ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ 3) ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตามระยะเวลา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 - เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564

ขั้นตอนที่ 2. พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2564

ขั้นตอนที่ 3. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 - เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยศึกษาสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการ และนักการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 1) ความหมายของรูปแบบ 2) ประเภทของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู และ ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน โดยสังเคราะห์จาก จิระพร ชะโน, (2555 : 73-74) พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด, ปณิธาน กระสังข์, (2560 : 131-132) ชีรวัฒน์ นิเจนตร, (2560 : 81) เพ็ญผกา กาญจนภาส, (2560 : 161) ทิศนา แหมมณี, (2561 : 221-222) พัฒนา สังข์โกล (2563 : 14) วรรณภา โคตรพันธ์ (2564 : 286) นฤมล คล้ายริน (2563 : 76) อภิवास โพธิ์ตาทอง, (2563 : 128) และ นิรดา เวชญาลักษณ์, (2564 : 162-163)

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) ความหมายของการพัฒนาครู 2) ความสำคัญของการพัฒนาครู 3) สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู 4) รูปแบบการพัฒนาครู 5) แนวทางการพัฒนาครู 6) การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาจากนักวิชาการ และนักการศึกษาจาก มารุต พัฒนาผล (2557 : 577-578) ไพฑูรย์ สิริชนลรัตน์ (2557 : 11 - 12) วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์ (2564 : 15-16) และ พิณสุตา สิริรังศรี (2557 : 24-25)

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความหมายของการจัดการเรียนรู้ 2) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ 3) องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยศึกษาจาก สุวรรณียะหะกร (2555 : 6-8) กุลิสรา จิตระขยาณิช (2562 : 6-7) ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (: 256332-33) และ ชีรศักดิ์ อุปไมยอิชัย (: 2557185-187)

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม และหลักการบูรณาการและต่อเนื่อง โดยศึกษาจาก (Stanford Teaching Commons, 2020) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 4-5) และ วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู (2562 : 139) 4) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยสังเคราะห์จาก กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562 : 11-12) เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562 : 8-11) ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563 : 8-10) ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 8-11) มาลี โชติชัย (2563 : 3-5) และ Hammond and Baratz Snowden (2018 : 59) Stacy Zeiger (2018 : 47)

5. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) ความหมายของกลยุทธ์ 2) ความหมายของการพัฒนาครู 3) องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง โดยศึกษาจาก เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

(2553: 39) ภักดี มานะหิรัญเวท (2556 : 41) เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552 : 8) ธงชัย คำปวง (2561: 26) นาริรัตน์ ยิ่งยวด (2556: 12) และ ทวีศักดิ์ ธรรมมา (2559: 5)

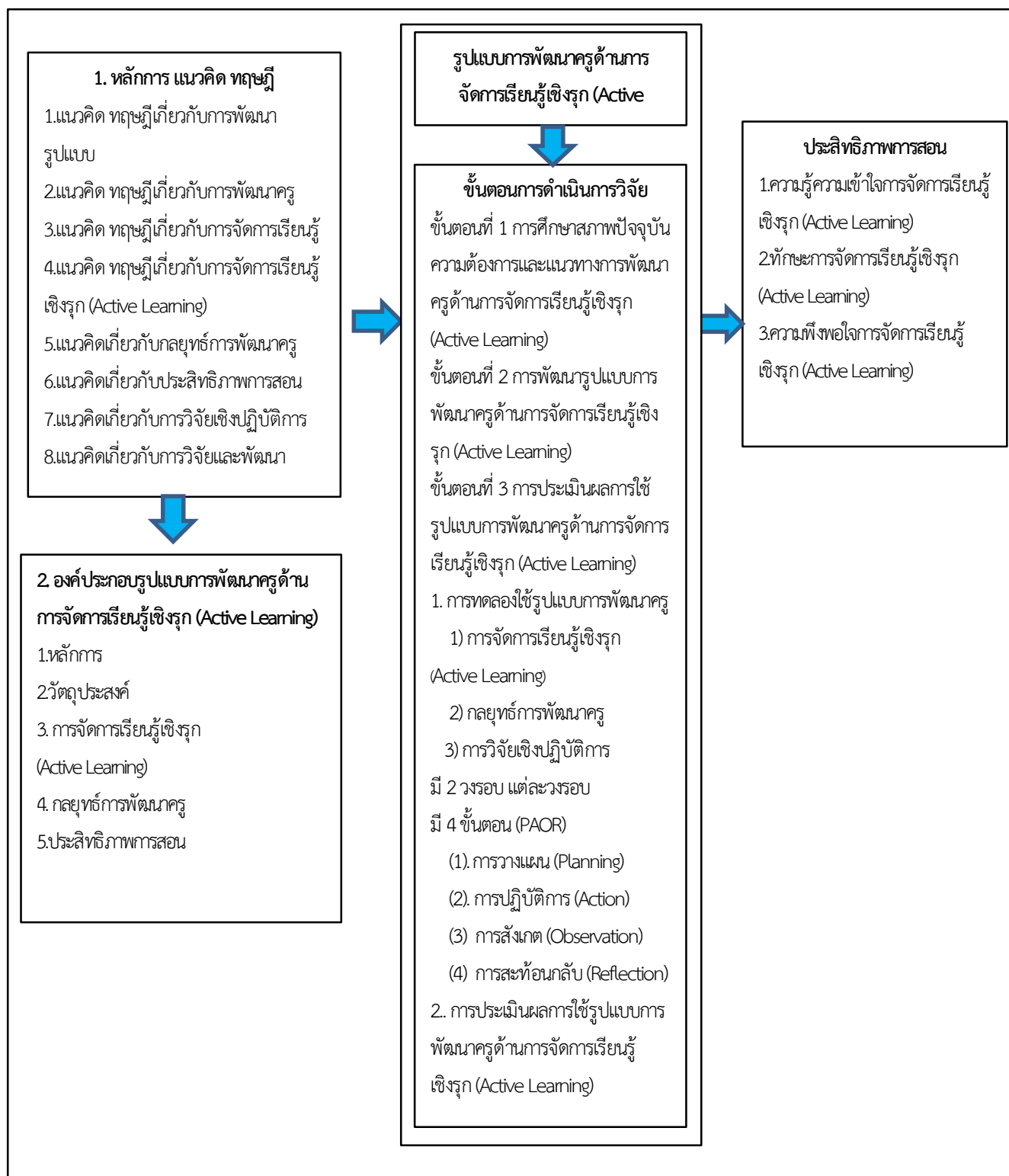
6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความหมายของประสิทธิภาพการสอน 2) การประเมินประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยศึกษาจาก Mitzel (: 2020 1483 - อ้างถึงใน ประโยชน์ 1484) ศุภต์กาญจนากุล (25 : 2561สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ((104-90 : 2545 Medley (2020: 192 -194 อ้างถึงใน ประโยชน์ ศุภต์กาญจนากุล, 2561 : 47)

7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประกอบด้วย 1) ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2) กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3) ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection) โดยสังเคราะห์จาก วีระยุทธ ขาตะกาญจน์ (2558 : 46) ศิวพร ละม้ายนิล (2561 : 16) ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (5563 : 200-203) อาริยา ธีรวัช (2564 : 360) สายสมร ศักดิ์คำดวง (2564 : 50) เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2564 : 35-37) และ ขวลิต ชูกำแพง (2564 : 48)

8. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความหมายของการวิจัยและพัฒนา 2) กระบวนการวิจัยและพัฒนา 3) ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา 4) วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา การบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยศึกษาจาก สมบัติ ห้ายเรือคำ (2557 : 3-9) รัตนะ บัวสนธ์ (2562 : 1-2) ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 10-11) กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 32) และ รัตนะ บัวสนธ์ (2562 : 107-110)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ แนวคิดกระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์สำหรับ ครู นักเรียนและสถานศึกษา

3. รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง วิธีการดำเนินการพัฒนาครูใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู และองค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน

4. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทางสติปัญญาที่ผู้เรียนต้องใช้สมองคิด ทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับการลงมือปฏิบัติ ทดลอง ค้นคว้า จนกระทั่งสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ทำให้มีการเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียนเพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียน

5. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการทางความคิดในการแก้ไขปัญหา รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยครูผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่เพื่อสร้างทักษะที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ประกอบด้วย

5.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผน กำหนดการสอนของผู้สอน ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัด และประเมินผลเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

5.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเองหรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกัน นำเสนอความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดบรรยากาศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน

5.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการความสามารถในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

5.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษาในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

6. กลยุทธ์การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย

6.1 การอบรมปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

6.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง การศึกษานอกสถานที่ เพื่อการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล

6.3 การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

6.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง หมายถึง เทคนิควิธีการแนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

7. ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

7.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ กิจกรรมที่นำมาใช้ควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิด อย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร/นำเสนอ และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

7.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน และคิดวิเคราะห์ หรือเทคนิคของผู้สอนในการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีจนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

7.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี หรือในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น

8. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง กระบวนการวิจัยมีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหา มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรในระบบร่วมกับนักวิจัยเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้เหมาะสมกับการดำเนินการ ไม่มีการแยกกลุ่ม ศึกษา กลุ่มทดลอง แต่เป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติโดยวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้ง และเหมาะสม เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการวิจัย จนเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกระบวนการวิจัย นำมาประมวลเป็นแนวคิด หลักการและสร้างเป็นทฤษฎีได้ประกอบด้วย

8.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไข ปัญหาการต่อต้าน รวมทั้งสภาวะการณ์เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อม

ปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

8.2 การปฏิบัติการ (Action) หมายถึง การลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

8.3 การสังเกต (Observation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ กระบวนการ และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกตปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า อย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือจำกัดจนเกินไปเพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา

8.4 การสะท้อนกลับ (Reflection) หมายถึง การให้ข้อมูลถึงการกระทำตามทีบันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจนการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย จะเป็นวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ซึ่งใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

9. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริง มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมามาทดลองใช้แล้วพัฒนาและอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด หรือกระบวนการศึกษาค้นคว้าแสวงหานวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามากกว่าการศึกษาหาคำตอบเพื่อการเรียนรู้ โดยอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

10. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

11. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

12. นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตาม หัวข้อ ต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 2.3 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู
 - 2.4 รูปแบบการพัฒนาครู
 - 2.5 แนวทางการพัฒนาครู
 - 2.6 การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้
 - 3.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 4.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 4.2 ความสำคัญการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 4.3 หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- 4.3.1 หลักการมีส่วนร่วม
- 4.3.2 หลักการทำงานเป็นทีม
- 4.3.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง
- 4.4 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 4.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
 - 4.4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 4.4.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้
 - 4.4.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 5. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู
 - 5.1 ความหมายของกลยุทธ์
 - 5.2 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 5.3 องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการพัฒนาครู
 - 5.3.1 การอบรมปฏิบัติการ
 - 5.3.2 การศึกษาดูงาน
 - 5.3.3 การนิเทศภายใน
 - 5.3.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง
- 6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน
 - 6.1 ความหมายของประสิทธิภาพการสอน
 - 6.2 การประเมินประสิทธิภาพการสอน
 - 6.3 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 6.4 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 6.5 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
 - 7.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 7.2 กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 7.3 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 8. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
 - 8.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา
 - 8.2 กระบวนการวิจัยและพัฒนา
 - 8.3 ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา
 - 8.4 วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

9. บริบทของโรงเรียนวัดตรณาราม

9.1 บริบททั่วไปของโรงเรียนวัดตรณาราม

9.2 การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของโรงเรียนวัดตรณาราม

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ คือแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 132-133) ได้สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่าย หรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น จากหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิดและความเชื่อที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือ องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเป็นขั้นเป็นตอนสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อ หรือเครื่องมือเข้าช่วยเพื่อทำให้เกิด ความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถวัด ตรวจสอบ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจได้

นรินทร์ สังข์รักษา (2560 : 296) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทน แนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

ชีรวัดน์ นิเจนตร (2560 : 75 - 76) ได้สรุปว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริงแต่ในทางสังคมศาสตร์และวงการศึกษาหมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปร

ของสิ่งที่ศึกษาเพื่ออธิบายลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรมใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีความแม่นยำตรงและเชื่อถือได้ทางสถิติสามารถทำซ้ำใหม่ได้

ทิตินา แชมมณี (2561 : 221) ได้ให้คำนิยามของรูปแบบการเรียนการสอนว่า หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพ การเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือ รูปแบบจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 7) รูปแบบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกรอบความคิดที่กำหนดกระบวนการ วิธีการ และองค์ประกอบต่าง ๆ ของสมัชชาการศึกษาที่เอื้อต่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา การส่งเสริม เสนอแนะ ทำนุบำรุงรักษาฟื้นฟู ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พื้นที่ จังหวัด ภูมิภาคและระดับชาติ รวมทั้งการวางแผนเชิงนโยบาย การปฏิบัติการและการติดตามผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของชาติ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564 : 162) ได้กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนจัดขึ้นอย่างมีระบบ สามารถใช้ในการวางแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ในรายวิชาหรือหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนให้ผู้เรียนได้รับความรู้สามารถวิเคราะห์ และสร้างจินตนาการจากการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Joyce & Weil (2004 : 7) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบการเรียนการสอนว่า หมายถึงแผนหรือแบบแผนที่สามารถใช้เพื่อการสอนในห้องเรียนหรือการสอนที่เป็นกลุ่มย่อย รูปแบบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อเป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ซึ่งมีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2561 : 220-221) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้กันอยู่ โดยทั่วไป มี 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) มีลักษณะเป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก ในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก ผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก ผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม และกราฟ เป็นต้น
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์ มักเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

Smith and others (1980 : 461 อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิจนตร, 2560 : 77 – 78) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นจำลอง หุ่นไล่กา เป็นต้น
 - 1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก
2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น
 - 2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988 : 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างของอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบจึงต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบ เชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความ ในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือขาดความชัดเจนแน่นอน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่พัฒนามา จากรูปแบบเชิงข้อความ จะใช้มากในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์ เชิงเส้นทางในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบนี้ต้องสร้างจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัย ที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรโดย ทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรอาจจะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ และเชิงผลพร้อมกัน ทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

จิระพร ชะโน, (2555 : 73-74) ได้เสนอองค์ประกอบในส่วนของรูปแบบการสอน ซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิดของ Joyce & Weil, (2000) แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานเพื่อรองรับรูปแบบหลักการและมโนคติสำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการเรียนการสอน

2. วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของรูปแบบ

3. ขั้นตอนการสอนเป็นการให้รายละเอียดว่ารูปแบบการสอนนั้นมีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้นๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนการสอนไม่เท่ากัน

4. ระบบสังคมเป็นการอธิบายบทบาทของครูนักเรียนและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในแต่ละรูปแบบบทบาทของครูจะแตกต่างกันไปเช่นเป็นผู้นำกิจกรรมผู้อำนวยความสะดวกผู้ให้การแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูลเป็นผู้จัดการ เป็นต้น

5. หลักการตอบสนองเป็นการบอกถึงการแสดงออกของครูต่อนักเรียนการตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนกระทำเช่นการปรับพฤติกรรมโดยการให้รางวัลหรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการสร้างบรรยากาศอิสระไม่มีการประเมินว่าผิดหรือถูก เป็นต้น

6. ระบบสนับสนุนเป็นการบอกถึงเงื่อนไขสิ่งที่จำเป็นต่อการใช้รูปแบบนั้นให้เกิดผล เช่นรูปแบบการสอนแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด, ปณิธาน กระสังข์, (2560 : 131-132) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนา รูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ ในงานด้านใด โดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนา รูปแบบต้องกำหนด รูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ สำหรับใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการและ คณะทำงานที่จำเป็น พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน ของกลไกเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้างและพัฒนาแบบเพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้น การสร้างและพัฒนาแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

8. การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ การสร้างหรือพัฒนาแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ โดยนำสาระของรูปแบบ เครื่องมือ และเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือ เพื่อการพัฒนาแบบการดำเนินงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้ว ต้องรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือ เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

ชีรวัดน์ นิจนตร, (2560 : 81) ได้สรุปว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ (1) บริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ (3) ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (4) ระบบหรือโครงสร้าง (5) กลไกหรือกระบวนการทำงาน (6) ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ

เพ็ญผกา กาญจนภาส, (2560 : 161) ได้ศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบ มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ หลักการ เหตุผล และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ส่วนตัวแบบ ประกอบด้วย กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหาร ส่วนที่ 3 เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมให้สำเร็จ

ทิตนา แหมมณี, (2561 : 221-222) ได้อธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนว่า มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการสอนนั้น ๆ

2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ

3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4. การอธิบายหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนเทคนิคการสอนต่าง ๆ และประสิทธิภาพที่เกิดจากรูปแบบอันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พัฒนา สังข์โกลม, (2563 : 14) ได้นิยาม รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านละลม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการจัดการเรียนรู้ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยมุ่งส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งเสริมศักยภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีในการพัฒนาครูคือการฝึกอบรม

วรรณภา โคตรพันธ์, (2564 : 286) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูระดับประถมศึกษา บนฐานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการพัฒนารูปแบบฯ พบว่า มีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 2.1) ที่มาและความสำคัญ 2.2) หลักการ 2.3) วัตถุประสงค์ 2.4) โครงสร้างเนื้อหา 2.5) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 2.6) ประสิทธิภาพการประเมินผล

นฤมล คล้ายริน, (2563 : 76) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม พบว่า รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบย่อยที่ 1 การเตรียมการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ รูปแบบย่อยที่ 2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ รูปแบบย่อยที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้

อภิवास โพธิตาทอง, (2563 : 128) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ มี 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ หน่วยที่ 2

การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ หน่วยที่ 3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และหน่วยที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 4) วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรมและสัมมนา 5) ประสิทธิภาพการ จัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินความพึงพอใจ

ณิรดา เวชญาลักษณ์, (2564 : 162-163) ได้ศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบการสอน จากการศึกษารูปแบบการสอนโดยทั่วไปมีองค์ประกอบรวมที่สำคัญซึ่งจะพัฒนารูปแบบการสอนควร คำนึงถึง ดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีที่เป็น พื้นฐานของการออกแบบและการพัฒนารูปแบบการสอน ซึ่งเป็นการกำหนดจุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบการสอน

2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนหนึ่งที่ระบุถึงความคาดหวังหรือสิ่งที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นส่วนหนึ่งที่ระบุถึงขั้นตอนวิธีการและกิจกรรม ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบการสอนการวัดและ ประเมินผล เป็นส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

Joyce & Weil, (2004 : 102-105) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียน โดยเสนอรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้รับสารสนเทศ ความคิด ทักษะ ค่านิยม และวิธีการเรียน (How to learn) ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในระยะยาวเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ ที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและได้ผลดีในอนาคต ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. การพัฒนารูปแบบการสอนต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น

2. เมื่อพัฒนารูปแบบการสอนแล้ว ก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบ ทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบมา ปรับปรุง

3. แนวทางในการพัฒนารูปแบบการสอน อาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้าง หรือ เพื่อวัตถุประสงค์ เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้

4. การพัฒนารูปแบบการสอน จะต้องมียุทธศาสตร์หลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือก รูปแบบการสอนไปใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับยุทธศาสตร์หลักของ รูปแบบแล้วจะเกิดผลสูงสุด อย่างไรก็ตามรูปแบบการสอนนั้น ๆ อาจนำไปประยุกต์ใช้สถานการณ์อื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญ ประกอบด้วย หลักการ หรือแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบนั้น วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหา/ขั้นตอน/กระบวนการ กลยุทธ์/วิธีการพัฒนาและประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	จิระพร ชะโน (2555)	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560)	ศิริวัฒน์ นิเจนตร (2560)	เพ็ญภา กาญจนินาส, (2560)	ทีศนา แซมมณี, (2561)	พัฒนา สังข์โสม (2563)	นฤมล คล้ายริน (2563)	อภิวิลาส โพธิ์ตาทอง, (2563)	ณิรดา เวชญาลักษณ์, (2564)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
1. แนวคิดทฤษฎี/ หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8	*
2. วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	7	*
3. เนื้อหา/ขั้นตอน/ กระบวนการจัดการ เรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8	*
4. ระบบสังคม	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
5. หลักการ ตอบสนอง	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
6. เจื่อนใจ ความสำเร็จ/เจื่อนใจ การใช้รูปแบบ	✓	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	4	-
7. กลไกของรูปแบบ	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	2	-

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	จิระพร ชะโน (2555)	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560)	ศิริวัฒน์ นิจนตร (2560)	เพ็ญผกา กาญจนภาส, (2560)	ทศนา แฉมณี, (2561)	พัฒนา สังข์โกล (2563)	นฤมล คล้ายริน (2563)	อภิวาส โพธิ์ตาทอง, (2563)	ณิรดา เวชญาลักษณ์, (2564)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
8. ประเมินผลการ ดำเนินงาน	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	3	-
9. การจัดทำคู่มือการ ใช้รูปแบบ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	-
10. สารสนเทศและ เทคโนโลยีที่ใช้ใน รูปแบบ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	-
11. กลยุทธ์/วิธีการ พัฒนา	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	4	*
12. ประสิทธิภาพ	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	4	*

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดของ จิระพร ชะโน, (2555 : 73-74) พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด, ปณิธาน กระสังข์, (2560 : 131-132) สิริวัฒน์ นิจนตร, (2560 : 81) เพ็ญผกา กาญจนภาส, (2560 : 161) ทศนา แฉมณี, (2561 : 221-222) พัฒนา สังข์โกล (2563 : 14) วรรณภา โคตรพันธ์ (2564 : 286) นฤมล คล้ายริน (2563 : 76) อภิวาส โพธิ์ตาทอง, (2563 : 128) ณิรดา เวชญาลักษณ์, (2564 : 162-163) สามารถสรุปได้องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 การจัดการเรียนรู้ ส่วนที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู และ ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการ

ออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ ส่วนที่ 5) ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ 3) ความพึงพอใจ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่สมบูรณ์ที่สุด

4. ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

นักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงการพัฒนารูปแบบ ไว้หลายแนวคิด ดังนี้

ชิรวัดน์ นิเจนตร (2560 : 86 - 87) ได้สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ที่ดำเนินการกันอยู่นั้นมีขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนคือการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ โดยขั้นแรก ประกอบด้วยการศึกษารวบรวมข้อมูลสถานการณ์บริบท และปัญหาที่เกี่ยวข้องและยกยกร่างหรือสร้างรูปแบบ ซึ่งมักจะยกยกร่างขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการวิเคราะห์เนื้อหา แต่งานวิจัยบางเรื่องมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามที่กำหนดรายละเอียดของรูปแบบแล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์ เส้นทางงานวิจัยบางเรื่องใช้เทคนิค เดลฟายเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมายกยกร่างรูปแบบ ขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นมานั้นใช้เทคนิควิธีได้หลายแบบ โดยอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะ ใช้วิธีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญวิธีการแบบชาติพันธุ์วรรณา การรับฟังความคิดเห็นจากเวทีสาธารณะ การสนทนากลุ่มฯ แต่วิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือมากที่สุด คือการนำรูปแบบไปทดลองใช้และวัดประสิทธิภาพของรูปแบบว่าใช้ได้ผลจริงหรือไม่เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และ ปณิธาน กระสังข์ (2560 : 132-133) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือ ปัญหาจากเอกสารผลการวิจัย หรือจากการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบ อื่น ๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ การกำหนดเป้าหมายของ รูปแบบจะช่วยให้

ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ ให้ตรงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานด้านการสาธารณสุข บรรลุผลสูงสุด

3. กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วยรายละเอียดของวิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ใช้ดำเนินงานกับกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้การ ใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินรูปแบบเป็นการประเมินเพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบ ที่สร้างขึ้น โดยทั่วไปจะใช้วิธีการ ต่อไปนี้

4.1 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะประเมิน ความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการโดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลอง ใช้ในสถานการณ์จริง ในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

5. การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบเมื่อพบข้อบกพร่องแล้วต้องนำมาปรับปรุง ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการปรับปรุงรูปแบบ มี 2 ระยะ คือ

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้ ใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

5.2 ระยะหลังการนำรูปแบบไปทดลองใช้การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้อาศัย ข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้ และปรับปรุงซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564 : 163-164) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการ ออกแบบและพัฒนารูปแบบการสอน สามารถสรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนารูปแบบการสอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และข้อค้นพบจากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยต่าง ๆ หรือการสังเกตการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการสอน ให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบระเบียบ การกำหนดเป้าหมาย ของรูปแบบการสอนที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบการสอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสูงสุด

3. การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบการสอน โดยประกอบด้วยรายละเอียด เกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ใช้กับผู้เรียนกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ผู้สอนจะต้องเตรียมงาน หรือจัดสภาพการสอนไว้อย่างไร เพื่อให้การใช้นิรูปแบบการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลรูปแบบการสอน เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนที่สร้างขึ้นโดยทั่วไป ผู้ประเมินรูปแบบการสอนใช้วิธีการ ต่อไปนี้

4.1 ประเมินความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี โดยคณะผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ โดยการนำรูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกลุ่มทดลอง

5. การปรับปรุงรูปแบบการสอน แบ่งออกได้เป็น 2 ระยะ

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบการสอนไปใช้ทดลอง การปรับปรุงรูปแบบการสอนในระยะนี้ใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

5.2 ระยะหลังนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบการสอนในระยะนี้อาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้แนะ ในการปรับปรุงและอาจจะมีการนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้และปรับปรุงซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ เริ่มจากการศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์ของรูปแบบ แล้วนำมากำหนดองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับกลยุทธ์/วิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบแล้วจึงนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพสูงสุด

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการและนักบริหาร สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ มีความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ และขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบและที่มาของการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาคู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ ส่วนที่ 5) ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ความพึงพอใจ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษา จะต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาครู ความสำคัญของการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครู และการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครู มีนัยการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2558 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาครู เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งที่การพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

พนัส หันนาคินทร์ (2558 : 80 - 81) กล่าวว่า การพัฒนาครู มีคำที่นำมาใช้อยู่ 2 คำ ในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Educating)

การฝึกฝน หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน

การศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยีเทคนิคในการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการจะไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

เสนห์ จุ้ยโต (2559 : 152) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skill) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Aliunde)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์สำหรับครู นักเรียนและสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูเป็นผู้นำที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้น บุคลากรต้องมีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอในการทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556 : 151-152) ได้เสนอการพัฒนาคุณภาพครู ยุคใหม่ว่า การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา ความสำคัญของคุณภาพครูต่อสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนไม่ได้เป็นเพียงหลักการที่สมเหตุสมผลเท่านั้น แต่ยังได้รับการยืนยันจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ด้วย งานศึกษาเชิงนโยบายก็สรุปเช่นกันว่านโยบายการยกระดับคุณภาพครูอย่างเป็นระบบคือปัจจัยความสำเร็จของระบบการศึกษาที่มีผลการสอบ PISA สูง เช่น ฟินแลนด์และสิงคโปร์ คุณภาพครูเป็นผลลัพธ์ของนโยบาย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพครู (Attraction and Recruitment) การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (Preparation) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) และการรักษาคณเฑาะว์ไว้ในสายอาชีพครู (Retention) นโยบายแต่ละส่วนควรจะต้องสอดคล้องกัน โดยมีสมรรถนะครูที่พึงประสงค์เป็นเป้าหมายและศูนย์กลาง สมรรถนะครูที่พึงประสงค์ก็ควรที่จะกำหนดให้เชื่อมเข้ากับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและตามแนวทางของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพของครูนั้นจะประสบความสำเร็จ และช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของผู้เรียนได้

พินสุตา สิริธรรังศรี (2557 : 10-11) สรุปว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย นโยบายว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปีละ 100 ชั่วโมง โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง ครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้นมีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลง และให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558 : 4-5) เสนอว่าวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาและมีลักษณะเฉพาะด้าน ในการให้บริการแก่สังคมที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องผ่านการศึกษอบรมในสถาบันการศึกษามาอย่างดีและมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติ มาตรฐาน และคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ มีเอกลักษณ์และเสรีภาพทางวิชาชีพที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติครูนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเป็นด้านหน้าในการพัฒนาคุณภาพประชากรของชาติให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติ โดยเฉพาะ

การก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีก็อุปกับในปี พ.ศ. 2559 เป็นปีที่จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีเป้าหมายของการรวมกลุ่มเศรษฐกิจเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือภายในอาเซียนอย่างเสรีซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องมีการแข่งขันในหลายด้าน หลายมิติ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมของประชากรในชาติให้สามารถตั้งรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนได้อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างมีความสุข ครูคือบุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการ จัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพเทียบเท่านานาชาติโดยหน้าที่สำคัญ คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปว่า การพัฒนาครู เป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน ช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ของผู้เรียนเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง ของโลก

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู

การพัฒนาครู มีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ 2 ส่วน คือ ประการแรก การเปิดโอกาส ให้ครูทุกคน สามารถเข้าถึงระบบการพัฒนาอย่างทั่วถึง และประการที่สอง รูปแบบการพัฒนา ที่หลากหลาย ตรงตามความต้องการของครู มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนา สมรรถภาพให้เกิดขึ้นในตัวครู ครูที่ผ่านการพัฒนามีสมรรถนะตรงตามความต้องการ ในการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 : 76)

ระบบการพัฒนาครูไทยของหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครู จึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ หน่วยงานผู้ใช้ครูจะจัดเตรียมงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู ซึ่งยังไม่ชัดเจนในรายละเอียด มักจัดงบประมาณอิงแอบกับโครงการอื่น ๆ แต่มีกิจกรรมการอบรม พัฒนาครูแฝงอยู่ภายในโครงการ เช่น โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา จะมี

กิจกรรมหลากหลายทั้งการวิจัย ผลิตสื่อ ฯลฯ และในกิจกรรมเหล่านั้นมีการฝึกอบรมพัฒนาครูแฝงอยู่ด้วย กิจกรรมพัฒนาครูมักจะจัดในช่วงปลายปีงบประมาณราวเดือนสิงหาคม-กันยายน ของทุกปี หน่วยงานเหล่านี้จะสั่งการให้ครูในสังกัดมาเข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถใช้งบประมาณให้ทันกับปีงบประมาณ ซึ่งมีหลายโครงการที่ทำพร้อมกันหรือติดต่อกัน แม้จะเป็นหน่วยงานเดียวกันแต่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรมตามโรงแรม ในเมืองในช่วงเวลาดังกล่าว ระบบการอบรมของหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของครู ส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมด ในการอบรมพัฒนาครูขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานในภูมิภาค การพัฒนาครูจะอยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มคนไม่มากนัก การวางแผน การออกแบบ หลักสูตรการพัฒนาครู การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และกระบวนการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจึงถูกกำหนดโดยหน่วยงานในส่วนกลางและกลุ่มคนในวงจำกัด มีบางครั้งได้มีการกระจายการพัฒนาครูไปให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบ แต่ยังมีกำกับแนวทาง วิธีการพัฒนารวมทั้งวิทยากรและการใช้งบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่ศึกษาดำเนินการตามที่ส่วนกลางกำหนด เขตพื้นที่การศึกษาจึงขาดอิสระที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วมและการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 : 76-77)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558 : 76-77) ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูพบว่ามี 7 ประเด็นสำคัญ คือ

1. ระบบการพัฒนาครูในภาพรวม พบว่า ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนา ในภาพรวมการพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมพัฒนา ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า
2. กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ
3. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง

4. วิธีการและสาระการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยเวลาน้อยไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้

5. สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6. ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ปรากฏคือ ครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สรุปสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู มีลักษณะต่างหน่วยงานต่างทำ ส่งผลให้การพัฒนาครูไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยสภาพปัจจุบันและปัญหาที่สรุปได้คือ ระบบการพัฒนาครูในภาพรวม กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู วิธีการและสาระการพัฒนาครู สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู

4. รูปแบบการพัฒนาครู

สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปรูปแบบการพัฒนาครูที่หน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมาก ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 : 79-80)

1. การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น
2. การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
3. การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. การนิเทศภายใน

5. การทำวิจัยในชั้นเรียน
6. การมอบหมายครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
8. การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน
9. การนำโครงการต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน
10. การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
11. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ
12. การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564 : 81) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teacher and Education Staff Development Model) หมายถึง การดำเนินการเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประกอบด้วยวิธีการและแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผู้เรียน รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแบ่งได้ตามมิติและวิธีการพัฒนา ดังนี้

1. มิติด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนา รูปแบบอาจแบ่งออกเป็น 1) รูปแบบการพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the job Training) 2) รูปแบบการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the job Training) 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)
2. มิติด้านเวลาที่เชื่อมโยงกับการเข้าสู่ตำแหน่ง รูปแบบอาจถูกจำแนกออกเป็น 1) รูปแบบการอบรมก่อนประจำการ (Pre service Training) 2) การพัฒนาเมื่อเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Induction) 3) รูปแบบการอบรมระหว่างประจำการ (In service Training)
3. มิติด้านวิธีการ แบ่งรูปแบบการพัฒนาออกเป็น 1) รูปแบบที่เป็นทางการ : ชั้นเรียน การสัมมนา การประชุม การศึกษาดูงาน ซึ่งต่างจาก 2) รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ : การศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านผู้มีประสบการณ์ เป็นต้น
4. มิติด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีผ่านดิจิทัล รูปแบบอาจถูกจำแนกเป็น 1) การพัฒนาแบบออนไลน์ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อาทิ การใช้ Online Learning เชื่อมต่อกับ Server ของสถาบันต่าง ๆ หรือการพัฒนาด้วยการศึกษด้วยตนเองจาก Google Youtube และอื่น ๆ 2) การพัฒนาแบบออฟไลน์ คือ รูปแบบการพัฒนาที่ไม่ใช้สื่อดิจิทัล

การพัฒนาที่ไม่เกี่ยวข้องกับระบบเครือข่ายใด ๆ อาทิ การเข้าอบรมสัมมนา การอ่านหนังสือ การทำงาน การทดลองสอน

5. มิติด้านการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended Development) หมายถึง การพัฒนาด้วยวิธีการผสมผสานมากกว่าหนึ่งรูปแบบซึ่งอาจจำแนกออกเป็น 1) การผสมผสานแบบใช้ และไม่ใช้เทคโนโลยีร่วมกัน 2) การผสมผสานระหว่างการอบรมแบบเป็นทางการ การเรียนรู้จากบุคคลอื่นและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานจริงหรือผ่านการลงมือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง วิธีการดำเนินการพัฒนาครูใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู และ องค์ประกอบที่ 5) ประสิทธิภาพการสอน

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาครู ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ องค์ประกอบที่ 5) ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ความพึงพอใจ

5. แนวทางการพัฒนาครู

มารุต พัฒผล (2557 : 577-578) สรุปว่า แนวทางการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ กล่าวคือเป็นการพัฒนาครูบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อมกับการทำงานที่ปกติในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development Cycle) โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้การจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมา ยังพบว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการเสริมพลัง (Empowerment) ยังเป็นกลไกสนับสนุนการใช้วิธีการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้นซึ่งกระบวนการพัฒนาครูนั้น ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของครูในการที่จะพัฒนาคุณภาพงานเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูยังต้องมีความต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานประจำของครู

ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การปฏิบัติจริงการให้ผลย้อนกลับการติดตาม ซึ่งการพัฒนาครูที่ดีนั้นควรให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้จริงกับผู้เรียนด้วย และกระตุ้นให้ครูเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนานั้นพร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบทั้งนี้ควรคำนึงถึงหลักการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ให้ความสำคัญกับสาระการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับสาระนั้น ๆ
3. ส่งเสริมให้ผู้สอนได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
4. จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติงานของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน
5. มีการติดตามผลการดำเนินการ (Follow - up) และการให้ผลย้อนกลับ (Feedback) เชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. ใช้รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่มีความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ

ไพฑูรย์ สิริชนลารัตน์ (2557 : 11 - 12) ได้กล่าวว่า ครูเป็นแกนหลักในการถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียน ดังนั้น ครูควรฝึกทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วยทักษะ 7 ประการ คือ

1. สร้างและบูรณาการความรู้ เพราะปัจจุบันความรู้เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ครูต้องรู้จักหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถบูรณาการความรู้ที่ได้ศึกษามานั้นเข้ากับผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนได้
2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ สังคมยุคใหม่มีสื่อที่หลากหลายรูปแบบ ครูต้องวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งใดเหมาะสมสิ่งใดไม่เหมาะสมแล้วถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและขนาดเดียวกันต้องคิดค้นหานวัตกรรมใหม่มาใช้ประกอบการเรียนการสอน
3. มีวิสัยทัศน์และตักมลึกทางความคิด ครูต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมองการณ์ไกลให้เห็นแนวโน้มอนาคตและวิเคราะห์จนตักมลึกชัดเจนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนได้
4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้เป็นอย่างดี

5. ทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มตามศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆได้ เพราะโลกอนาคตเป็นโลกของการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆจึงต้องพัฒนาเด็กให้รู้เท่าทัน และพร้อมที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆออกมาแข่งขันกับสังคม

6. เข้มแข็งในจรรยาบรรณคุณธรรมจริยธรรมและชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม เพราะการเสียสละเพื่อสังคมน้อยลงทุกทีในสังคมไทย ครูต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้นปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

7. มีบทบาทนำในด้านการสอนในวิชาชีพครูรุ่นใหม่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาครู หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูที่ต้องมีความต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานประจำของครู และการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีผลการเรียนรู้ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

ในยุคศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน คือจะไม่เป็นเพียงผู้รับเท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องเป็นผู้ฝึกหัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งคุณครูจะเป็นพี่เลี้ยงให้การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ใช้เทคโนโลยีเป็นแรงกระตุ้นสรรหา เทคนิคการสอนแบบใหม่ โดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่ทันสมัย มนุษย์ในยุคใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์ (2564 : 15-16) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 หรือเรียกว่า T-teacher ประกอบด้วย 9 คุณลักษณะที่ครูพึงปฏิบัติ มีดังนี้

1.Experience คือ มีประสบการณ์ การเรียนรู้แบบใหม่ ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เมล์ และการใช้ซีดี

2.Extended คือ มีทักษะการค้นหาคำความรู้ได้ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต สามารถใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ไหนก็ได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการหาความรู้ด้วยเทคโนโลยี

3.Expanded คือ การขยายผลของความรู้สู่นักเรียน ประชาชนทั่วไป และชุมชน สามารถถ่ายทอดความรู้ลงซีดี วีดีโอ โทรศัพท์หรือบนเว็บเพื่อให้เกิดการเพิ่มความรู้ที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรโดยรวม

4.Exploration คือ สามารถเลือกเนื้อหาที่ทันสมัย เอกสารอ้างอิง ค้นคว้าทั้งสาระและบันเทิง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาออกแบบการเรียนการสอน

5.Evaluation คือ เป็นนักประเมินที่ดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล

6.End-user คือ เป็นผู้ใช้ปลายทางที่ดี เช่น สามารถเรียกดูไปยังเว็บที่มีคุณค่าบนอินเทอร์เน็ตและเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย

7.Enabler คือ สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียนและเนื้อหาเพิ่มเติมมาประกอบประกอบการเรียนการสอน สามารถใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์มาสร้างบทเรียน อย่างน้อยที่สุดสามารถสร้างการนำเสนอเนื้อหาด้วย Power Point เป็นการจูงใจให้นักเรียนสนใจในการเรียนมากขึ้น หรือการใช้คลังข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างบทเรียนด้วยรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

8.Engagement คือ ครูที่ร่วมมือกันแลกเปลี่ยนความเห็น หาแนวร่วม เพื่อให้เกิดชุมชน เช่น การคุยกันบนเว็บทำให้มีความคิดใหม่ ๆ มีข้อเสนอแนะ เกิดชุมชนครูบนเว็บ

9.Efficient and Effective คือ ครูที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะต้องเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นผู้ผลิต ผู้กระจาย และผู้ใช้ความรู้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559 : 12 - 14) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า ครูไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องกลับมาดูการศึกษาโดยรวมของเราได้ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะ เพื่อนำไปสู่การมีผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีคุณภาพแล้วหรือยัง เพราะขณะที่โลกตอนนี้มีการพัฒนาด้วยไอเดีย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ แต่เรายังคงเลือกที่จะเป็นผู้รับมากกว่าที่จะเป็นนักสร้างสรรค์เสียเอง ทำให้ประเทศไทยเราดกอยู่ในฐานะเป็นเพียงผู้บริโภคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้นถึงเวลาแล้วที่จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเด็กไทยเสียใหม่ ให้รู้จักการสร้างสรรค์ร่วมกันวางแผน รู้จักแยกแยะ รู้จักประยุกต์ วิจัยค้นคว้า สร้างผลงาน วางแผนและประมวลผลเป็น ซึ่งตัวแปรที่สำคัญในเรื่องนี้ก็คือครู ซึ่งคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการของครูในศตวรรษที่ 21 ได้ให้มุมมองไว้ มีดังนี้

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์

3. มีวิสัยทัศน์และตักตวงทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน ครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กตักตวงทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้เด็กเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตามวัยและให้เด็กพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของเด็กและเน้นให้เด็กเปลี่ยนจากเป็นผู้รับ กลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนเองและสังคมที่เหมาะสม

7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริม พัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้ และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

จากคุณลักษณะทั้ง 7 ข้อที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นเรื่องของการใช้เทคโนโลยีและการสร้างให้ผู้เรียนเป็นนักคิดและนักพัฒนา ถือเป็นหัวใจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ครูจะเป็นผู้สอนอย่างเดียวเหมือนเมื่อก่อนไม่ได้ จะต้องให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย โดยที่ครูออกแบบการเรียนรู้ เป็นผู้แนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับเด็ก ทั้งนี้เพื่อให้เด็กสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งการสร้างสรรค์ด้วยตัวเองนี้ คือแนวทางสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ถึงเวลาแล้วที่เราต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับการศึกษาไทยเป็นอย่างยิ่ง

พินสุตา สิริธรรังศรี (2557 : 24-25) สรุปแนวทางการยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับ Spec ครูไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ดังนี้

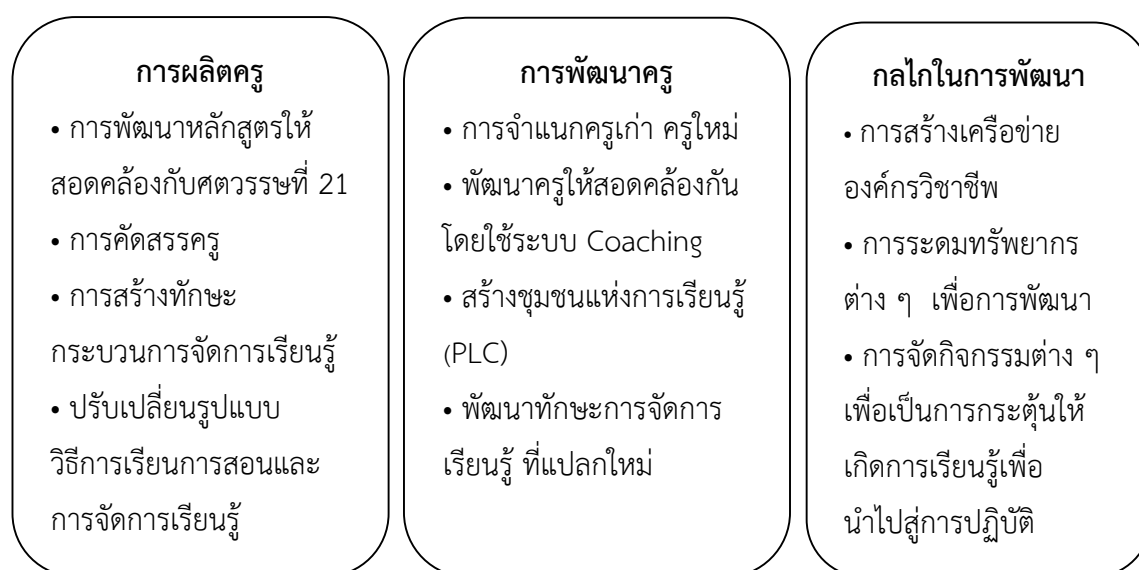
1. การพัฒนาครูต้นแบบ หรือการสร้างระบบครู Coach ให้ครูเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล ตลอดจนการมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) กับครูที่ยังขาดประสบการณ์ มีการสร้างเครือข่ายที่สามารถประสานความร่วมมือระหว่างครูผู้บริหารผู้ปกครอง และนักเรียนได้ รวมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งทางวิชาชีพ

2. การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนให้ยืดหยุ่นหลากหลายใช้ได้หลายสถานการณ์ โดยมีการบูรณาการสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดที่แตกลึก ตลอดจนมีทักษะในการนำเสนอผลงานได้เพื่อให้เกิดห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ (Thinking Classroom)

3. การจัดการความรู้ของครูจะต้องมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริงเปรียบเสมือนการจัดการเรียนการสอนที่ครูจะต้องสามารถปรับบทบาทของตนเองได้หลากหลายเพื่อให้เข้ากับบริบทของเหตุการณ์นั้น จะต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนว่าอยู่ในลักษณะแบบใด พยายามที่จะปรับตัวครูก่อนที่จะปรับเด็กเข้าหาครู เป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จได้ทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนขาดตอนได้

4. ปรับโฉมหน้าขององค์กรโดยที่ครูจะต้องทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตครูจะต้องมีการทบทวนบทบาทของตนในด้านกระบวนการใดที่มีปัญหาต้องดำเนินการแก้ไขที่จุดของปัญหาไม่ใช่แก้ที่ปลายเหตุโดยเน้นครูให้เป็น Teacher Learner ให้มาก

5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ โดยเน้นกระบวนการ PLC ให้มากขึ้น การยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับ Spec ครูไทยในศตวรรษที่ 21 นั้น เน้นที่ระบบการผลิตครู การพัฒนาครู และกลไกที่จะขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่เป็นรูปธรรมต่อไป ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับ Spec ครูไทยในศตวรรษที่ 21

ที่มา : พินสุดา สิริธรรังศรี, (2557 : 24-25)

คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 : 106-109)

1. วางระบบการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การออกแบบและผลิตสื่อ เอกสารประกอบการสอน ฯลฯ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูที่มีมาตรฐานและเอกภาพ มีขีดความสามารถและบทบาทในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูในภาพรวม และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูรายบุคคล ทั้งระบบ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 กำหนดให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายให้มีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

1.3 กระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ ฝึกอบรมครูไปยังสถานศึกษาหรือในระดับพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การพัฒนาครูตรงกับความต้องการของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน หรือพื้นที่การศึกษอย่างแท้จริง โดยสนับสนุนงบประมาณตรงไปยังสถานศึกษาและหรือพื้นที่การศึกษา

1.4 เร่งรัดให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นเอกเทศ

1.5 สร้างกลไก และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงาน ร่วมกันทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูในภาพรวมให้มีเอกภาพและบูรณาการอย่างแท้จริง สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งร่วมติดตามคุณภาพของบัณฑิตครูที่ได้ผลิตออกสู่ระบบการศึกษาและร่วมในเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาครูอย่างใกล้ชิด

1.6 เร่งสร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ และสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.7 จัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

2. กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีแนวดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดให้มีระบบ “คู่มือการศึกษา” ให้ครูทุกคนใช้คู่มือเพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจ โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครูด้วยตนเองในแต่ละปี

2.2 จัดให้มีการสนับสนุนปัจจัยให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนหรือใช้ศักยภาพที่อบรมมาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.3 กำหนดแนวทางการพัฒนาครู โดยยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นกรอบในการพัฒนา

2.4 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมจาก “เหมารวม” เป็นแบบ “หลากหลาย” เน้นการกระจายสู่พื้นที่ (Area-based Training) วิธีการพัฒนาครูไม่ส่งผลกระทบต่อภาระการเรียนการสอนของครู

2.5 จัดให้มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูที่หลากหลายและมีคุณภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมได้ตามความต้องการ

2.6 ทุกหลักสูตรการพัฒนาครูควรเน้นให้ครูเกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิต การจัดการทางวิชาชีพ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน

2.7 กระบวนการพัฒนาครูเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ เน้นให้ครูมีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2.8 ให้สถานศึกษาจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาครูประจำปี เน้นให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง มีการประเมินผลตามแผนพัฒนาตนเองในแต่ละปี และนำผลการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ครู

2.9 ปรับระบบการพัฒนาครูวิชาชีพ (ครูอาชีวศึกษา) โดยพัฒนาและฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูและเครือข่ายการพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 จัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็นศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญาไทย

3.3 ค้นหาแบบแผนการพัฒนาครูที่ดีจากครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูผู้มีแบบอย่างที่ดีด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำแบบอย่างที่ดีมาทดลอง ปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นคู่มือเพื่อนำไปเผยแพร่ขยายผลและสร้างครูแกนนำทั่วประเทศ

3.4 หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาครูร่วมกับครู ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ที่ผ่านการอบรมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดำเนินการพัฒนางานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมการสอนรูปแบบใหม่เพื่อปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ

3.5 วางระบบสนับสนุนการเข้าสู่การเป็นครูมืออาชีพ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ (Master Teacher) โดยส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม โดยสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล ค่าตอบแทน การยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.6 สถาบันอุดมศึกษา ร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยจัดหาพี่เลี้ยงที่ปรึกษาทางวิชาการที่เข้มแข็งคอยเยี่ยมเยียนนิเทศช่วยเหลือครู ให้คำแนะนำครู

3.7 สนับสนุนองค์กรวิชาชีพเอกชนและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ในประเด็นที่เป็นจุดเน้นหรือความชำนาญการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน โดยรัฐจะต้องมีกลไกในการกำกับดูแลมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อให้การรับรองคุณภาพหรือระงับการดำเนินงาน

สรุปการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีและการสร้างให้ผู้เรียนเป็นนักคิดและนักพัฒนา ถือเป็นหัวใจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการและนักบริหาร สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

สุวรรณีย์ ยะหะกร (2555 : 6) กล่าวว่า การเรียนรู้มีหลากหลาย ความหมายการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อพื้นฐานและข้อค้นพบจากผลการศึกษาวิจัย เช่น การเรียนรู้สามารถแบ่งได้ เป็น 1) กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ บุคคลเกิดการเรียนรู้ และ 2) ผลการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้น จากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้

ทิตนา แคมมณี (2561 : 476) กล่าวว่า หลักการเรียนรู้ หมายถึง ข้อความรู้อย่อย ๆ ที่พรรณนา อธิบาย ทำนาย ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการสนับสนุน ทดสอบ ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือกระบวนการที่เหมาะสมกับศาสตร์ของความรู้ นั้น ๆ ซึ่งได้รับการ ยอมรับว่าเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ หลักการเรียนรู้ หลาย ๆ หลักการอาจนำไปสร้างเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ได้

ชนาธิป พรกุล (2561 : 41) กล่าวว่า ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ผู้เรียนต้องใช้สมองคิด ทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับการลงปฏิบัติ ทดลอง ค้นคว้า จนกระทั่งสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการนี้ผู้เรียนต้องทำด้วยตนเองไม่สามารถ ทำแทนกันได้ การเรียนรู้ทำได้ 2 วิธี ได้แก่ 1) วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนต้องรู้วิธีแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองและมีวินัยในตนเองจึงจะเรียนรู้ได้สำเร็จ การศึกษาตามอัธยาศัย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ได้ตลอดชีวิต 2) วิธีเรียนรู้จากการสอนของผู้อื่น ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมตามที่ครูกำหนดเป็นการศึกษา ในระบบผู้เรียนส่วนใหญ่เรียนรู้ด้วยวิธีนี้

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562 : 2) กล่าวถึง ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ ต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการ เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2564 : 2564) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน งานที่สำคัญของครูก็คือช่วยนักเรียนแต่ละคน ให้เกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และทักษะตามที่หลักสูตรได้วางไว้ ครูมีหน้าที่จัดประสบการณ์ในห้องเรียน

เพื่อจะช่วยให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียน ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทางสติปัญญาที่ผู้เรียนต้องใช้สมองคิดทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับการลงมือปฏิบัติ ทดลอง ค้นคว้า จนกระทั่งสรุปเป็นความรู้ด้วยตนเอง ทำให้มีการเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียนเพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียน ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

สุวรรณี ยะหะกร (2555 : 6) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสังคมมนุษย์โดยในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถใช้เป็นพื้นฐานและกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กุลิสรา จิตรขญาวนิช (2562 : 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไปผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทย อาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งสำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกดีชั่วถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และรู้จักเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้น้ององค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสังคมมนุษย์ โดยในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถใช้เป็นพื้นฐานและกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม

3. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้

สุวรรณิ ยะหะกร (2555 : 6-8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 2 ประการ ดังนี้ ประการที่ 1 เป็นเรื่องของกระบวนการ ซึ่งมีส่วนประกอบ 4 อย่าง ได้แก่ สิ่งเร้า แรงขับ การตอบสนอง และสิ่งเสริมแรง ประการที่ 2 เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพโดยรายละเอียดของแต่ละเรื่อง มีดังนี้

1. องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ 4 ประการ ได้แก่

1.1 สิ่งเร้า (Stimulus) สิ่งเร้าเป็นตัวการที่ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา พฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่แสดงออกจะมีลักษณะใด อย่างไร และรุนแรงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยและชนิดของสิ่งเร้า

1.2 แรงขับ (Drive) แรงขับเกิดจากสภาวะที่ขาดความสมดุลภายในตัวบุคคลไม่สมดุล จะทำให้มีการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อปรับสภาวะให้อยู่ในสภาพสมดุล แรงขับจะทำให้เกิดปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่จะชักนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไป

1.3 การตอบสนอง (Response) เป็นปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา เมื่อได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า

1.4 สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นสิ่งที่มาเพิ่มกำลังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองให้มีแรงขับเพิ่มขึ้น สิ่งเสริมแรงอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

2. องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ระบบประสาทและสมอง การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย การรับรู้ของระบบประสาททั้งตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ถ้าบุคคลมีความบกพร่องของระบบประสาทดังกล่าวจะทำให้การเรียนรู้บกพร่องไปด้วย เช่น หูหนวกจะมีผลต่อการเรียนรู้ด้านเสียงและภาษาพูด ตาบอด จะไม่สามารถเรียนรู้ด้านสีหรือแสงได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคคลมีความผิดปกติทางสมอง อาจมีผลต่อความคิด ความจำ และการรับรู้ ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

2.2 ระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้เป็นอย่างมาก บุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูงจะมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มาก เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีระดับสติปัญญาต่ำ บุคคลจะไม่สามารถเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างหรือในบางเรื่องได้ เช่น บุคคลปัญญาอ่อนหรือโง่ทึบจะไม่อาจเรียนรู้เรื่องการคูณและหารได้

2.3 การจำและการลืมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการเรียนรู้ การจำจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ มีความคงทนถาวรของการเรียนรู้และช่วยให้การเรียนรู้ต่อ ๆ ไปเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและกว้างขวางยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม การลืมจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างยากลำบาก ลำบาก และอาจไม่สามารถเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างหรือบางเรื่องต่อ ๆ ไปได้

2.4 อารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลโดยอาจทำให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้นหรือลดลงได้ ผู้ที่มีอารมณ์ไม่มั่นคง ขาดความรักความอบอุ่น มีอารมณ์ว้าวุ่น อาจมีปัญหาความจำ สับสน ลืมง่ายเลอะเลือนหรือเรียนได้ช้า ส่วนในกรณีของนักเรียนได้รับความรักความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ จากบ้านและครูช่วยให้การเรียนรู้กับครูที่ตนรักดีขึ้น

2.5 แรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นแรงขับที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปในแนวทางที่กำหนดและบรรลุผลสำเร็จ ในการเรียนรู้ถ้าผู้เรียนมีความรู้สึกลอยๆ เรียน เติมใจ และพร้อมที่จะเรียน แสดงว่าเกิดแรงจูงใจในการเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนรู้เป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม ถ้าขาดแรงจูงใจก็จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ไม่เกิดการเรียนรู้เท่าที่ควร หรือเรียนรู้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

2.6 ความเหนื่อยล้า เป็นอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งในการเรียนรู้ บุคคลที่เหนื่อยล้าจะมีความสามารถในการเรียนรู้ลดลง ความเหนื่อยล้าอาจเกิดขึ้นได้ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งจะมีผลกระทบไปถึงความเหนื่อยล้าทางสมองด้วย เมื่อเกิดความเหนื่อยล้าจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากรับรู้ ไม่อยากคิด ไม่อยากจำ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างยากลำบากและไม่เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้

2.7 การเชื่อมโยงการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลนำประสบการณ์การเรียนรู้หรือการฝึกที่ได้รับไปแล้วมาใช้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การเชื่อมโยงการเรียนรู้จะมีได้ทั้งในทางส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่และในทางการเรียนรู้สิ่งใหม่ อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงการเรียนรู้มิได้เกิดขึ้น

ในทุกสถานการณ์ หรือไม่ได้เกิดขึ้นเสมอไปแต่จะเกิดขึ้นใน 2 กรณี คือ

1) สิ่งที่เราเรียนรู้ใหม่กับสิ่งที่เรารู้มาแล้วมีความคล้ายคลึงกัน จะทำให้การเรียนรู้บังเกิดผลเร็วยิ่งขึ้น แต่ถ้าสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งที่เรารู้เดิมมีความคล้ายคลึงกันน้อยหรือไม่มี ความคล้ายคลึงกันการเชื่อมโยงการเรียนรู้จะลดลงหรือไม่มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้

2) ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการรับรู้และการมองเห็นสภาพคล้ายคลึง หรือความเหมือนของสิ่งที่เรารู้ไปแล้วกับสิ่งที่เรารู้ใหม่ มิฉะนั้นการเชื่อมโยงการเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้น และไม่ช่วยในการเรียนรู้ใหม่ ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้เรียนเรียนรู้ รูปทรงเรขาคณิตสี่เหลี่ยม ได้เข้าใจชัดเจน แล้วต่อมาเรียนรู้สิ่งใหม่คือ รูปทรงเรขาคณิตห้าเหลี่ยม เนื่องจากมองเห็นความเหมือนของสิ่งที่เรียกว่า เหลี่ยม

2.8 เนื้อหา ถ้าเนื้อหาที่จะเรียนรู้มีความเหมาะสมกับอายุ ระดับสติปัญญาเหมาะสม กับสถานการณ์แล้วจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายสะดวกและรวดเร็วขึ้น

2.9 สถานการณ์ ในการเรียนรู้ใด ๆ ถ้ามีสถานการณ์ที่เหมาะสมแล้วช่วยให้เกิด การเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น เช่น การเรียนรู้การเล่นดนตรีของเด็กในครอบครัวที่เป็นนักดนตรี เป็นต้น

2.10 การฝึก เป็นการนำกิจกรรมที่เรารู้แล้วมาทำซ้ำอีก เพื่อให้เกิดความชำนาญ และเกิดทักษะอันจะทำให้มีความถาวรหรือมีความคงอยู่ของการเรียนรู้ยาวนานยิ่งขึ้น

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2557 : 293-294) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีดังนี้

1. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน กระทำได้โดยไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การทำงานเป็นทีม พฤติกรรมที่จะทำให้ค่านิยมในการทำงานเป็นทีมที่ดีเกิดขึ้นได้ นั้น บุคลากรทุกคนควรมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ ให้ทีมงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ตลอดจนให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่อง และมี โอกาสช่วยแก้ปัญหาในงานที่กำลังเผชิญอยู่

3. การสร้างสรรค์คุณภาพงาน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการสร้างสรรค์คุณภาพงาน ได้แก่ 1) การปลูกฝังให้ครูและบุคลากรทุกคนทำงานของตนเองให้ดีที่สุด และถูกต้องที่สุดเสมอ 2) ครูและบุคลากรทุกคนควรประเมินตนเอง หรือเปิดใจกว้างยอมรับผลประเมินของผู้อื่น และไม่ควรมองข้ามคุณสมบัติของตนที่คิดว่าไม่เหมาะสมโดยไม่หาทางแก้ไขเปลี่ยนแปลง 3) ควรปลูกฝังแนวคิด ที่คิดว่า “ทำงานวันนี้ให้ดีที่สุด” ให้กับครูและบุคลากรทุกคนเป็นประจำ 4) การพัฒนาคุณภาพงาน โดยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

4. ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ในการปลูกฝังค่านิยมในความซื่อสัตย์นั้นควรเป็นความซื่อสัตย์ 3 ประการ คือ 1) กายสุจริต คือ ความสุจริตทางกาย ได้แก่ การทำสิ่งที่ตรงตาม ถูกต้อง และประพฤติชอบทางกาย 2) วาจสุจริต คือ ความสุจริตได้แก่ การพูดจาสิ่งที่ตรงตาม ถูกต้อง และประพฤติชอบทางวาจา 3) มโนสุจริต คือ ความสุจริตทางใจ คือ คิดในสิ่งที่ตรงตามและประพฤติชอบทางใจ

5. ค่านิยมในความพยายามต่อเนื่องเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ครูและบุคลากรทุกคนควรได้รับการปลูกฝังให้ได้ใช้ความมานะพากเพียรพยายามในการทำงานตามคติพจน์ที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น”

6. การปรับปรุงงาน ค่านิยมในการปรับปรุงงานเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพงานโดยการหาแนวทางในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นคณะทีมงานหรือมีการหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ก็จะสามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

กุลิสรา จิตรขญาวณิช (2562 : 6-7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน จึงจะสามารถทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีดังนี้

1. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนปัจจุบันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการจะมีหน้าที่หลักรับผิดชอบในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรแม่บท เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดทั้งหมด ในหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจและสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ที่สำคัญถ้าผู้สอนไม่ได้มีการศึกษาเรียนรู้รายละเอียดต่าง ๆ ในหลักสูตรก็ไม่สามารถที่จะรู้ได้ว่าจะสอนเนื้อหาอะไรเพื่ออะไร และวัดผลและประเมินผลอย่างไร

2. จุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้เริ่มต้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้งเพราะจะทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย สามารถทราบว่าผู้เรียนจะเกิดพฤติกรรมใดบ้าง รวมทั้งสามารถวางแผนเตรียมเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อสารการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกัน เพราะจะทำให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดบ้าง โดยการจัดการเรียนรู้จะต้องเลือกวิธีการที่น่าสนใจ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

4. สื่อการเรียนรู้ การนำสื่อการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ชัดเจนและเร็วขึ้น รวมทั้งยังช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5. การวัดผลและประเมินผล จะทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการเรียนรู้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยทำให้ผู้สอนนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผลและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำปัญหาที่ค้นพบมาใช้ในการทบทวนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

6. ผู้สอน หรือครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นและเป็นผู้นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน

7. ผู้เรียน หรือนักเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเท่ากับผู้สอน เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนหรือผู้รับความรู้ และประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ก็ไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้เพราะไม่มีผู้รับ

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563 : 32-33) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ว่าองค์ประกอบสำคัญซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. แรงขับ (Drive) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายหรือจิตใจขาดสมดุล แล้วพยายามผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสมดุลของร่างกายและจิตใจอีกครั้งหนึ่ง เช่น ร่างกายขาดอาหาร แล้วเกิดความหิว ร่างกายจะพยายามหาอาหารเข้าไปทดแทนจนหายหิว จิตใจขาดความรักร่างกายจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อเรียกร้องหาความรัก เป็นต้น แรงขับแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) หรือแรงขับพื้นฐาน เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นจากการขาดความสมดุลทางร่างกาย ทำให้เกิดความต้องการทางร่างกายที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการ อาหาร อากาศ และต้องการขับถ่าย เป็นต้น 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) หรือแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้เป็นแรงขับที่เกิดจากการขาดความสมดุลทางจิตใจ ทำให้เกิดความต้องการต่าง ๆ เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่น และต้องการความมีชื่อเสียง เป็นต้น แรงขับประเภทนี้เกิดขึ้นภายหลังเมื่อใช้ชีวิต อยู่ในสังคมแล้ว

2. สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่มากระทบอินทรีย์แล้วกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมโต้ตอบออกมา สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ เช่น เด็ก สนุก เสียงเพลง บทกลอน หนังสือเรียนและภาพวาด เป็นต้น

3. การตอบสนอง (Response) หมายถึง พฤติกรรมที่อินทรีย์โต้ตอบสิ่งเร้า เมื่อถูกสิ่งเร้ากระทบหรือกระตุ้น เช่น วิ่งหนี เมื่อเจองู หรือร้องไห้เมื่อถูกตี เป็นต้น

4. การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งใดก็ตามช่วยเสริมสร้างให้อินทรีย์มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มีอยู่แล้ว ให้มีการตอบสนองมากยิ่งขึ้น เช่น ผู้เรียนทำการบ้านแล้วได้รับการเสริมแรง โดยได้ไปเที่ยวในวันหยุดเป็นรางวัล จะทำให้ผู้เรียนอยากที่จะทำการบ้านเรื่อย ๆ ซึ่งการเสริมแรงนี้ควรจะให้หลังจากที่ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้แล้ว เพื่อให้พฤติกรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างถาวรต่อไป

สรุปองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดที่กล่าวมา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งนั้น โดยได้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

ที่มา : กุลิศรา จิตรชญาวิช, 2562 : 7

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2557 : 185-187) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

1. หลักการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเด็กตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาท การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง 2) เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ 3) ลงมือปฏิบัติจริง สร้างสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู 5) ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนจัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายเพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การเรียนรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ ซึ่งได้มาจากการลงมือปฏิบัติจริง ความใส่ใจ ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา จะทำให้เกิดการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่จะต้องมีการนำมาพัฒนาผู้เรียนให้ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติจริง สร้างประสบการณ์ของการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ศักดิ์ ไซกิจวิทยุ (2558 : 78) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงคือ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผล รวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

สุพิช ชัยมงคล (2559: 63) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้แบบ Active learning ว่า จัดการเรียนรู้แบบ Active learning เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยลดลง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อนร่วมชั้น

กมลวรรณ สุภากุล (2560: 56) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้แบบ Active learning ว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุดผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน ฝึกการมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก โดยผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์การสร้างองค์ความรู้และการสรุปบทวนของผู้เรียน

อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ (2559: 87) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้แบบ Active learning ว่า เป็นวิธีการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยศึกษาผ่านการอ่าน การเขียน การพูด การฟัง ซึ่งผู้เรียนจะนำทักษะเหล่านี้มาลงมือปฏิบัติ ร่วมกับผู้อื่นมีการปรึกษาหารืออย่างมีส่วนร่วมการแก้ปัญหาการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินค่าไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกันผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงโดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) คือการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ ประเมินค่า และสร้างสรรค์ ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงโดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากเป็นผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

Bonwell & Eison (2017 : 112) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้แบบ Active learning ว่าเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำและในขณะเดียวกันก็คิดในสิ่งที่ทำด้วย กิจกรรมเช่นนี้ทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

Meyers & Jones (2017: 98) ได้ให้ความหมายสมรรถนะการเรียนรู้แบบ Active learning ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาในขณะที่ลงมือ

ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี ซึ่งผู้เรียนต้องประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมดังกล่าว

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการทางความคิดในการแก้ไขปัญหา รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยครูผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่เพื่อสร้างทักษะที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ได้มีนักวิชาการ อธิบายถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2558: 58) ได้เสนอความสำคัญการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ไว้ว่า การมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้สอนได้สำรวจสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถทำการประเมินผลผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย

สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์ (2559: 58) ได้เสนอความสำคัญการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ไว้ว่า หากครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเองรวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 35) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ครูพึงมีเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559: 54) ได้เสนอความสำคัญการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู คือ เครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้

3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

วรารมณ์ ศรีวิโรจน์ (2559: 45) ได้เสนอความสำคัญการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง นั่นคือกิจกรรมการเรียนรู้ มีผลต่อผู้เรียน ดังนี้

1. กระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน มีการเคลื่อนไหว
2. เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
3. ปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย การใช้ทักษะชีวิต
4. ฝึกความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตามศักยภาพ และมีคุณลักษณะที่ดี
5. ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์การสื่อสาร การแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม การบริหารจัดการ ฯลฯ
6. ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน กับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
8. เข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน จนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สำเร็จนั้นมีหลายวิธี แต่ Active Learning สามารถทำให้บรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเหตุผลหลาย ๆ ประการ ดังนี้ (Stanford Teaching Commons, 2020)

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณ์ญาณและการคิดสร้างสรรค์ผู้เรียนจะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง และมีการใช้วิจารณ์ญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัตินั้น โดยครูเป็นผู้ดูแล ให้คำปรึกษา และกระตุ้นซึ่งอาจใช้การถามหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

2. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียนและทำให้ผู้เรียน แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้เรียนจะมีความทุ่มเทเพื่อบริการความสำเร็จของงาน และมีความรับผิดชอบ เช่นเดียวกันถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเขาก็จะทุ่มเทมุ่งเรียนรู้และใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 4-5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้ดังนี้

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมี วิจารณ์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง และมีการใช้ วิจารณ์ญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทาง การเรียนรู้ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจารณ์ญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

2. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียน แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบ และทุ่มเทเพื่อบริการความสำเร็จ

4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก ทั้งตัวผู้เรียน และตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตนเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความ ตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพ ของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอน และมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ Active Learning มีประโยชน์ ดังนี้ (Center For Teaching Innovation 2562)

1. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้เรียนให้คิดและทำตลอดจนพัฒนาความคิดและทักษะ
2. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาของผู้เรียน
3. ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้เรียน
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด และพูดในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนและได้ฝึกปฏิบัติจริง
5. สร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลรวมถึงสื่ออุปกรณ์ในการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้
6. มุ่งฝึกฝนทักษะสำคัญให้กับผู้เรียน เช่น การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. ทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการนำเสนอผลงานของตนเอง
8. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยการสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วารินทร์พร พันเพ็ญฟู (2562 : 139) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้ Active Learning มีข้อดีคือ ผู้สอนใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ครั้งหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นวิธีสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยผู้สอนเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงและตอบ ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการเรียน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมในการทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) ทำให้ปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น (Active) ผู้เรียนเกิดการชอบเรียน ต้องการเรียนรู้และต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความเข้าใจ (Meaningful Learning) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ Active Learning ยังสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลได้

ไดมินักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 3 หลักการ ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม และหลักการบูรณาการและต่อเนื่อง มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. ความหมายของหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สมใจ ปราบพล (2544: 13 -14) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้เรียนแต่ละคนมีส่วนร่วมโดยการเอาใจใจเข้าร่วมทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมอาศัยหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้รับประสบการณ์ที่สัมพันธ์

กับชีวิตจริง ได้รับการฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการบันทึกความรู้ ทักษะการคิด ทักษะการจัดการความรู้ ทักษะการแสดงออก ทักษะการสร้างความรู้ใหม่ และทักษะการทำงานกลุ่ม

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545: 12) ระบบออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียน ที่ต้องการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มหรือศึกษาด้วยตนเอง ผู้เรียนจะร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทุกขั้นตอนฝึกปฏิบัติการวางแผนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และทำรายงานผลการเรียนรู้

สมณฑา พรหมบุญ และอรพรรณ พรสีมา (2540: 35 –36) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมที่จะเผชิญกับชีวิตจริง เพราะลักษณะของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ลงมือปฏิบัติ ทำกิจกรรมกลุ่ม ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ทักษะการบริหารจัดการการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และที่สำคัญ เป็นการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียนมากที่สุดวิธีหนึ่ง อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนความเป็นประชาธิปไตย ฝึกการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนต่อผู้สอน ต่อสถานศึกษา และต่อสังคม

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ ที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนฝึกปฏิบัติการวางแผน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และทำรายงานผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

2. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยองค์ประกอบที่จะดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ หรือผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุดโดยเน้นที่การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดในทุก ๆ องค์ประกอบ ผู้เรียนจึงควรมีทิศทางการเรียนรู้ทุกด้านและพัฒนาการเรียนรู้อย่างครบถ้วน

เบญจมาศ แก้วอยู่เป็น (2548) กล่าวถึงการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience :E1) องค์ประกอบนี้ผู้สอนจะพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนซึ่งมีประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อน ๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือต่างไปจากตนเองได้ดียิ่งขึ้น การใช้กระบวนการกลุ่มของครูผู้สอน การที่ผู้สอนพยายามให้ผู้เรียนได้ดึงประสบการณ์มาใช้ในการเรียนการสอนจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้

ผู้เรียน การที่ผู้เรียนได้ตั้งประสบการณ์ของตนเองออกมาเสนอร่วมกับเพื่อน ๆ จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกได้ว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเองและได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี

ผู้สอน ไม่ต้องเสียเวลาในการอธิบายหรือ ยกตัวอย่างให้ผู้เรียนฟัง เพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้สอนอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดกิจกรรมของผู้เรียนในการนำเสนอประสบการณ์ ในกรณีที่ผู้เรียนไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะสอนหรือมีน้อย ผู้สอนอาจจะยกกรณีตัวอย่าง หรือสถานการณ์ก็ได้

2. การสะท้อนความคิดและการอภิปราย (Reflection and Discussion : R&D) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้เรียนจะได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิจารณ์ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้นและผลของการสะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขณะทำงานกลุ่มผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีจะทำงานสำเร็จ การควบคุมตนเองและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้านความรู้และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย

3. เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Concept: C) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือเป็นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Knowledge) เกิดได้หลายทาง เช่น จากการบรรยายของผู้สอน การมอบหมายให้อ่านจากเอกสาร ตำรา หรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็นและอภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 โดยผู้สอนอาจจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากอภิปรายและการนำเสนอของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ผู้เรียนจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนของการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

4. การทดลอง หรือการประยุกต์แนวคิด (Experimentation or Application: E2) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอด หรือผลิตขึ้นความคิดรวบยอดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ แผนภาพ เล่นบทบาทสมมติ ฯลฯ หรือเป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จของการเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ ในการประเมินผลการเรียนการสอนได้ เช่น ถ้าวัตถุประสงค์ของการอบรมตั้งไว้ว่าให้ผู้รับการอบรมสามารถวางแผนประเมินผลโครงการได้ กิจกรรมในการเรียนรู้ขององค์ประกอบนี้ ผู้สอนก็ต้องเตรียมใบงานให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองทำแผนประเมินโครงการ ซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการจากการเรียนรู้ในองค์ประกอบความคิดรวบยอดมาใช้

การเรียนการสอน หรือการอบรม ส่วนใหญ่มักจะขาดในองค์ประกอบการทดลอง ประยุกต์แนวคิด ซึ่งถ้าพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ไม่ใช่เรียนแค่รู้ แต่ควรจะนำไปใช้ได้จริง

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เป็นไปอย่างพลวัตร (Dynamic) เกี่ยวข้องมีผลถึงกัน ผู้สอนจะเริ่มจากจุดใดก่อนก็ได้ ส่วนใหญ่จะเริ่มต้นจากประสบการณ์ (Experience) หรือความคิดรวบยอด (Concept) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบจะช่วยให้ผู้เรียนได้ดึงข้อมูลเก่า หรือรับข้อมูลใหม่บางส่วนก่อน เพื่อนำไปสู่การอภิปรายและการประยุกต์ใช้ระยะเวลาของแต่ละองค์ประกอบไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ผู้สอนจัดได้ตามความเหมาะสมของกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ เช่น ถ้าเนื้อหาที่สำคัญมากก็อาจใช้เวลามาก หรือถ้าผู้สอนมีประเด็นในการอภิปรายที่สำคัญและมาก ก็อาจใช้เวลาในการอภิปรายมากกว่าส่วนขององค์ประกอบความคิดรวบยอด

สรุปได้ว่า หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ 1) ประสบการณ์ 2) การสะท้อนความคิดและการอภิปราย 3) เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด และ 4) การทดลอง หรือการประยุกต์แนวคิด

3.2 หลักการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2550: 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วรารณ์ ตระกูลสฤษฎี (2550: 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

ดิเรก วรรณเศียร (2552: 2) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

เรณู เชื้อสะอาด (2551: 10) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย

หรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนสองคนขึ้นไป ร่วมดำเนินกิจกรรมด้วยกัน ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน มีการติดต่อและประสานงานเพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ประเภทของทีม

การจัดแบ่งทีมงานในองค์กรอาจมีหลายประเภท มีวิธีการจัดแบ่งหลายวิธี ขึ้นอยู่กับแนวคิดเฉพาะแบบของแนวคิดนั้น ๆ ทีมงานแนวคิดกลุ่มองค์กร ทีมงานแนวคิดด้านสังคม วิทยาหรือทีมแนวคิดจิตวิทยาสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านแบ่งประเภทของทีม ดังนี้

Carr (1992) ได้อธิบายแนวทางในการใช้ทีมที่มีอำนาจ 4 ประเภท คือ

1. ทีมคุณภาพ ใช้ได้ทั่วไปในทุกระดับขององค์กร ทีมคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการกระบวนการและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสามารถในการใช้ทักษะกลุ่มและทักษะการแก้ปัญหา ความสำเร็จของทีมงาน คุณภาพ คือ การมอบอำนาจให้ทีมงานเพื่อให้หยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณาและใช้ทักษะที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ

2. ทีมโครงการ ทีมประเภทนี้จะมีวัตถุประสงค์เฉพาะและเมื่อดำเนินการเสร็จตามนั้น ทีมโครงการก็จะถูกยกเลิก ทีมโครงการจึงสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้หลากหลาย แต่ละทีมก็จะมีวัตถุประสงค์ของตนและมีการกำหนดวันเวลาที่ดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะของทีมโครงการที่ดีสมาชิกจะมีทักษะหลายอย่างเพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินงานในโครงการนั้น ๆ

3. ทีมที่มีทักษะและหน้าที่หลากหลาย ทีมงานประเภทนี้มีลักษณะเด่นอยู่ที่ความแตกต่างด้านทักษะของสมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นความเชี่ยวชาญของแต่ละคนและมีความจำเป็นต้องนำทักษะเหล่านั้นไปแก้ปัญหา การดำเนินการของทีมก็จะเกิดโอกาสให้แก่สมาชิกทุกคน เพราะปฏิบัติการตั้งแต่จุดเริ่มต้นของโครงการและใช้ทักษะทุกด้านของสมาชิกเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เพราะแต่ละทีมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มหนึ่งหรือลูกค้ากลุ่มเล็ก ๆ โดยจัดหาและบริการลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์แบบ

4. ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเอง ทีมงานที่มีคุณภาพมีอำนาจและมีประสิทธิภาพ คือ ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเองอย่างเต็มที่ หรือทีมที่สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองได้ หรือทีมงานที่มีอำนาจถึงอิสระลักษณะทีมงานประเภทนี้จะรับผิดชอบการปฏิบัติการของทีมและผลผลิตของตนเองหากองค์กรสามารถพัฒนาทีมลักษณะนี้ได้ อย่างเต็มที่ทีมงานจะรับงานต่าง ๆ ได้ภายใต้การนิเทศก์งานของผู้บังคับบัญชา เช่น การตั้ง

จุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ การวัดผลผลิต การประกันการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิก รวมทั้งการจ้างพนักงาน การประเมินผลงาน การควบคุมวินัยของสมาชิกและการคัดเลือกหัวหน้าทีมของตนเอง

Woodcock and Francis (1994) ได้จำแนกประเภทของทีมไว้ 6 ประเภท คือ

1. ทีมกลยุทธ์ (Strategic Team) เป็นทีมที่รับผิดชอบ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบายโครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ หน่วยงานเป็นการมองไปข้างหน้าทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ทีมบริหาร (Management Team) เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ

3. ทีมโครงการ (Project Team) เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีลักษณะเป็นทีมเฉพาะกิจหรือทีมชั่วคราว

4. ทีมประสานงาน (Coordination Team) เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน

5. ทีมนี้กคิด (Think-Think Team) เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

6. ทีมปฏิบัติการ (Work Group) เป็นทีมการรับผิดชอบปฏิบัติงานโดยตรง มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก

สุนันทา เลาหนันท์ (2541) กล่าวถึง การแบ่งทีมงานตามแนวคิดการพัฒนางานองค์กร มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยแบ่งทีมงานตามลักษณะกลุ่มเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ทีมครอบครัว (Family Group) คือ ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจากหน่วยงานเดียวกันประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ทีมเครือญาติ (Cousin Group) คือ ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจากองค์กรเดียวกันแต่ละคนอยู่หน่วยงานคนละหน่วยงาน และไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในสายบริหาร

3. ทีมงานย่อย (Cluster Group) คือ ทีมที่สมาชิกมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรในแต่ละทีมจะมีกลุ่มย่อย 2-3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อยจะมีสมาชิกที่มีความเกี่ยวข้องทางการงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์ทางด้านการบังคับบัญชา

4. ทีมคนแปลกหน้า (Stranger Group) คือ ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกมาจากต่างองค์กรและไม่เคยรู้จักกันมาก่อน

3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

Daft (1999) ได้กล่าวถึง ปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม กลุ่มจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกควรมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1.1 มีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน (the will to work) ได้แก่ การอยากที่จะทำงานร่วมกัน มีความรักดี และเชื่อตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น (the skill to work) เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน

1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี (cooperation and coordination) ได้แก่ ยึดหยุ่นในบทบาทที่แสดงออก มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานในระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกัน

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (human relationship) พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืนมีความไว้วางใจกัน พยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ พบว่าได้มีการนำเอาหลักปรัชญาการปกครองมาประยุกต์ใช้เพื่อดึงเอาเทคนิคการจูงใจของผู้นำและผู้บริหารที่พึงปฏิบัติต่อพนักงานในองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารยุคใหม่มีความตั้งใจที่จะนำเอาความสมดุลของศาสตร์ทางตรรกวิทยา (logical science) และความรู้สึกในแง่ของพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มาประยุกต์ใช้ องค์การธุรกิจจำนวนมากพนักงานในองค์กรจะทำงานกันเป็นทีม ซึ่งบ่อยครั้งที่ผู้นำจะต้องจัดการปัญหาด้วยตนเอง ด้วยจิตสำนึกที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบที่จะนำองค์กรไปสู่ประตูแห่งชัยชนะขององค์กรที่เรียกว่า หัวใจของภาวะผู้นำทางธุรกิจ (the sevenkeys to business leadership) ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

2.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision development : V) ในยุคปัจจุบันเป็นโลกของธุรกิจที่การแข่งขันทวีความรุนแรงมากขึ้น จะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้นำองค์กรว่าจะเป็นผู้ที่ไร้ความสามารถหรือเก่งกาจปานใด ความสามารถในการบริหารจัดการจะเป็นเครื่องตัดสิน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน เพื่อนำองค์กรให้อยู่รอดปลอดภัยได้

2.2 การปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งเป็นโอกาส (Invite dissent : I) คือการเชื่อเชิญความเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิก โดยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากการประชุมระดมสมอง ผู้นำควรเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง การที่คนอื่นมองปัญหาไม่ตรงกับเรา

หรือขัดแย้งคัดค้านเรา ไม่ได้หมายความว่าเราจะผิด ในมุมมองหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างอาจเป็นทางเลือกใหม่ หรือสิ่งที่เรายังคิดไม่ถึงก็ได้

2.3 การมีสติสุขุมรอบคอบ (Cool to be acting : C) คือ ใจเย็น ผู้นำควรรักษาระดับของอารมณ์ให้มั่นคงสม่ำเสมอ ไม่ควรตัดสินใจอะไรด้วยความหุนหันพลันแล่น การที่ผู้นำมีความใจเย็น จะทำให้คิดการต่าง ๆ ได้รอบคอบกว่าบุคคลที่ใจร้อน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดแห่งโรคร้ายที่จะทำให้ลายสุขภาพของตัวผู้นำอีกด้วย คนใจเย็นจะได้เปรียบในด้านภาพลักษณ์ เนื่องจากคนใจเย็นจะมีบุคลิกภาพที่มองดูสุขุม

2.4 การมองผู้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่า (Trust our subordinate : T) คือความไว้วางใจลูกน้อง ขอให้ท่านมีแนวคิดพื้นฐานนี้อยู่ในใจก่อนว่า “ไม่มีใครอยากเป็นคนไม่ดี” ทุกคนล้วนอยากเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นผู้นำจึงควรต้องมีความไว้วางใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องเชื่อใจในความสามารถของเขาและเมื่อลูกน้องเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้นำพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบอยู่เคียงข้างเขา เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และที่สำคัญควรให้โอกาสลูกน้องในการทำงานด้วย

2.5 การให้โอกาสคน (Opportunity : O) จากปรัชญาพื้นฐานที่ว่าคนไม่ใช่จะเลวเสมอไปเสียทั้งหมด ดังนั้นผู้นำที่ฉลาดจะหยั่งรู้และมองเห็นคุณค่าของลูกทีมของตน สามารถดึงเอาศักยภาพในส่วนที่ดีของคนออกมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ได้โดยการให้โอกาสลูกทีมได้แสดงจุดเด่นของตนโดยเสมอหน้ากันอย่างยุติธรรม

2.6 การสนับสนุนเพื่อประกันความเสี่ยง (Risk encouragement : R) คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเสี่ยงที่จะคิดที่จะทำด้วยความมั่นใจ ผู้ประกอบการได้มอบอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้กับผู้นำ ดังนั้นผู้นำต้องตระหนักว่า การทำธุรกิจย่อมมีความเสี่ยงอยู่ระดับหนึ่ง แต่การกล้าเสี่ยงนั้นจะต้องกระทำอย่างมีเหตุผลภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลที่เป็นจริงจากสารสนเทศในการตัดสินใจบริหารสั่งการ การบริหารเชิงรุกเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ผู้นำควรศึกษาและให้ความสนใจที่พึงนำไปปฏิบัติ

2.7 การเป็นผู้ชำนาญการ (Expert : E) ผู้นำควรมีความรู้ความชำนาญในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งความรู้ลึกไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในทุกเรื่อง ควรรู้ในระดับกว้าง แต่ไม่จำเป็นต้องรู้ในระดับลึก

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของคนสองคนขึ้นไป ร่วมดำเนินกิจกรรมด้วยกัน ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน มีการติดต่อและประสานงานเพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม 2) องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม

3.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง มีดังนี้

1. ความหมายของการบูรณาการและต่อเนื่อง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบูรณาการและต่อเนื่องไว้ ดังนี้

ชนาธิป พรกุล (2561 : 105) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการและต่อเนื่องว่า หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องเดียวกับวิถีชีวิต

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562 : 3) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการและต่อเนื่องว่า หมายถึงการผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัว และเป็นระบบและต่อเนื่องช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ Concept ในลักษณะที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นบูรณาการ ตอบสนองธรรมชาติ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

กรมวิชาการ (2546 : 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและต่อเนื่องว่าเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือวิชาความรู้มากกว่าหนึ่งวิชาขึ้นไปรวมเข้าด้วยกัน ภายใต้เรื่องราวโครงการหรือกิจกรรมเดียวกันเพื่อแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและต่อเนื่อง

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553 : 129) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและต่อเนื่องว่าหมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงหัวข้อ หรือเนื้อหาสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้แบบองค์รวม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบูรณาการและต่อเนื่อง หมายถึง การผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัว เป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือวิชาความรู้สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนแบบบูรณาการ

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ (2564: ออนไลน์) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้นักเรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้นักเรียนมีทั้งระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเองรวมทั้งช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรบูรณาการ โดยสร้างหัวข้อเรื่องขึ้นแทนการสอน เนื้อหาเป็นรายวิชาแบบเดิมได้รับความนิยมมาก นักเรียนจะมีความลึกซึ้งและเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียน มีความเข้าใจในความหมายของเนื้อหาสาระโดยองค์รวมหลักสูตรบูรณาการจะเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความคิดและตระหนักถึงการเชื่อมโยงระหว่างความคิด

3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ดังนี้

เบญจมาศ อยู่เป็นแก้ว (2548:7-8) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเป็นการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างประเด็นหลักหรือหัวข้อเรื่อง แล้วนำความรู้จากหน่วยต่าง ๆ มาสัมพันธ์กับหัวข้อนั้นมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง คือลักษณะสำคัญโดยรวม ดังนี้

1. การบูรณาการระหว่างโรงเรียนกับบ้าน เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในโรงเรียนกับชีวิตประจำวันที่บ้าน เมื่อเรียนครบถ้วนแล้วผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อแสดงถึงคุณค่าแก่การเรียนรู้อย่างแท้จริง

2. การบูรณาการระหว่างความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนนั้นมีความสนใจมากที่สุด โดยให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้เพื่อตอบสนองใจนั้น แต่ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

3. การบูรณาการระหว่างความรู้กับการกระทำในการแสวงหาความรู้ เพื่อการเรียนรู้นั้นต้องมีการลงมือปฏิบัติ คือ รู้แล้วต้องลงมือทำเพราะการเรียนรู้ทฤษฎีอย่างเดียวไม่เพียงพอเพราะเมื่อปฏิบัติแล้วอาจมีข้อขัดข้อง มีปัญหาที่ต้องแก้ไขก็ได้ ดังนั้นการบูรณาการข้อนี้เน้นที่ทักษะนิสัย

4. การบูรณาการระหว่างพัฒนาความรู้กับพัฒนาการจิตใจ นอกจากการแสวงหาความรู้ เรียนรู้แล้วปฏิบัติ มีทักษะนิสัยแล้วก็ต้องมีจิตนิสัย หรือคุณลักษณะแฝงอยู่ด้วย คือ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ความสนใจ และสุนทรียภาพ ครูต้องมีความอ่อนโยน เอื้ออาทรหวังดี และห่วงใยในตัวผู้เรียนจึงจะพัฒนาการจิตใจได้ผล

5. การบูรณาการระหว่างวิชาต่าง ๆ เป็นการบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อหล่อหลอมให้เกิดความหลากหลายในชีวิต และการบูรณาการนี้ต้องเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

วิเศษ ชินวงศ์ (2544: 29) ได้กล่าวถึงการเรียนการสอนมีสองประเภท คือ บูรณาการภายในวิชาและบูรณาการระหว่างวิชา โดยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ (Modelsof Integration) ระหว่างวิชามี 4 รูปแบบดังนี้

1. การสอนบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion) เป็นการสอนที่ครูผู้สอนในวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่นเข้าไปในการสอนของตน เป็นการวางแผนการสอนและสอนโดยครูคนเดียว

2. การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) เป็นการสอนที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปสอนต่างวิชากัน ต่างคนต่างสอน แต่มาวางแผนการสอนร่วมกัน โดยมุ่งสอนหัวเรื่องความคิดรวบยอดปัญหาเดียวกัน (Theme/Concept/Problem) ระบุสิ่งที่ร่วมกันและตัดสินใจร่วมกันว่าจะสอนหัวเรื่องความคิดรวบยอดปัญหานั้น ๆ อย่างไร ในวิชาของแต่ละคนงานที่มอบหมายนักเรียนจะแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชาแต่อยู่ภายใต้หัวเรื่อง ความคิดรวบยอดหรือปัญหาเดียวกัน

3. การสอนบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) การสอนแบบนี้คล้ายกับการสอนแบบคู่ขนาน กล่าวคือ เป็นการสอนที่ครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปสอนต่างวิชากันใช้หัวเรื่องความคิดรวบยอด ปัญหาเดียวกัน ต่างคนต่างสอน แต่มีการมอบโครงการหรือโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงสาขาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ครูทุกคนต้องวางแผนร่วมกันในการสร้างโครงการเหมือนกันและแบ่งโครงการย่อยให้นักเรียนปฏิบัติในแต่ละวิชา

4. การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชา (Trans disciplinary Instruction) การสอนตามรูปแบบนี้ ครูที่สอนวิชาต่าง ๆ จะมาร่วมกันสอนเป็นคณะหรือทีม ร่วมกันวางแผน ปรึกษาหารือกันกำหนด หัวเรื่อง ความคิดรวบยอด ปัญหาาร่วมกัน แล้วดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน

อรรถาธิบาย สุธาสิโนบล (2545: 23) ได้กล่าวถึงรูปแบบการสอนแบบบูรณาการมีรูปแบบดังนี้

1. การสอนบูรณาการแบบครูผู้สอนเพียงคนเดียว หรือแบบสอดแทรกเป็นการสอนโดยครูผู้สอนจะสอดแทรกเนื้อหาสาระอื่น ๆ ให้เข้ากับหัวข้อเรื่องหรือสาระที่กำหนดขึ้นมาทำให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากเนื้อหาสาระที่กำหนด

2. การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) เป็นการสอนโดยครูตั้งแต่สองคนขึ้นไปสอนวิชาต่างกัน ต้องวางแผนร่วมกันในการกำหนดหัวเรื่อง (Theme) สาระสำคัญหรือความคิดรวบยอด (Concept) และปัญหา (Problem) เดียวกัน เมื่อวางแผนร่วมกันแล้วครูแต่ละคนก็จะวางแผนการสอนของแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชา

3. การสอนบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) เป็นรูปแบบการสอนที่มีลักษณะคล้ายกับการสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน โดยครูผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้ร่วมกันวางแผนในการกำหนดหัวเรื่อง ความคิดรวบยอด และปัญหาร่วมกัน แล้วแต่ละคนก็สอนตามลักษณะวิธีการของตน จากนั้นครูผู้สอนก็จะมีการกำหนดงานหรือโครงการให้นักเรียนปฏิบัติโดยกิจกรรมในโครงการนั้นจะต้องเชื่อมโยงวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

4. การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชาหรือการสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary instruction) เป็นการสอนที่ครูผู้สอนในวิชาต่าง ๆ กันร่วมกันวางแผนเป็นคณะ (Team) โดยร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือในการกำหนดหัวเรื่อง ความคิดรวบยอด และปัญหาร่วมกัน และดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน

สรุปได้ว่า หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกัน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยเลือกใช้หลักการบูรณาการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน หลักการบูรณาการและต่อเนื่องมี 2 องค์ประกอบคือ 1) บูรณาการภายในวิชา 2) บูรณาการระหว่างวิชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) คือ หลักการที่ผู้สอนใช้วิธีที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมมากที่สุด โดยผู้สอนเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียน ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น (Active) ต้องการเรียนรู้และต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองทำให้นักเรียน สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผลเป็น ด้วยหลักการ 3 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) หลักการทำงานเป็นทีม และ 3) หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562 : 11-12) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญาเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค และวิธีการที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เผชิญหน้ากับสถานการณ์จริง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าหรือ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง และผู้อื่นได้ ในการวิจัยเรื่องนี้จึงศึกษาการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสรรค์ หรือปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นบทเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการวางแผนจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง

กับจุดประสงค์ มาตรฐาน และตัวชี้วัดการเรียนรู้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพสูงสุด

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่ครูจัดให้ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกประสบการณ์ การเผชิญหน้ากับสถานการณ์จริง การใช้ความคิด การแก้ไขปัญหา การแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ การทำงานเป็นทีมได้การนำความรู้ต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนมอบให้ไปปฏิบัติ รวมไปถึงผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

3. การใช้สื่อ/นวัตกรรม หมายถึง การที่ครูผู้สอนถ่ายทอดความรู้ผ่านอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นใหม่ หรือพัฒนาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อเป็นตัวกลางในการนำความรู้ไปสู่ผู้เรียน ที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียน เข้าใจในบทเรียนง่ายขึ้น เห็นภาพต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น และเหมาะกับการเรียนการสอนในยุคประเทศไทย 4.0

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนนำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบการทำงาน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้มาพิจารณาทั้งด้านผลการเรียนรู้ และด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งก่อนและหลังเรียน ว่าผู้เรียนมีความรู้มากขึ้นหรือไม่ มีส่วนร่วมในเรียนมากน้อยเพียงใด

5. ความสุขในการเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความสบายกาย สบายใจของผู้เรียนที่มีต่อการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน ได้ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ไม่เครียด ไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียนมาเรียนด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นและสนใจต่อ การเรียน เกิดความรักในการเรียนรู้ในตัวของผู้เรียน

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562 : 8-11) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านปฏิบัติหรือการลงมือทำ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ จากกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีโอกาสดลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า โดยครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการ และให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล 3) การประเมินผลมีความสอดคล้องกับเนื้อหา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 5) มีการประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และการประเมินความต้องการของผู้เรียน 6) มีความเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลสามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ และ 7) นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

2. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ หมายถึง การจัดการเรียน การสอนที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ ทั้งในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมาย และทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกันนำเสนอความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยครูผู้สอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดบรรยากาศที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียน เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ประกอบด้วย 1) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน 2) จัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง 3) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา 4) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิด ด้วยการตั้งคำถาม 5) จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ 6) จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง

3. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถแสวงหา แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรม ทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจรรย์ญาณ ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้ และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีประกอบด้วย 1) ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สามารถเลือก ใช้ออกแบบสร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 5) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ และ 6) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการ ตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรใน

สภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียนประกอบด้วย 1) มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 2) สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) สามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด 5) ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง และ 6) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563 : 8-10) ได้กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ให้กับผู้เรียน และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษา ทำความเข้าใจในหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ให้ผู้เรียนตามบริบทการเรียนรู้ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การกำหนดเทคนิคการเรียนการสอน สื่อการสอนที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือการวัดและแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม ที่เน้นความต้องการหรือความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมบทบาทผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป

3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ จุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการคิดและสร้างสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงคุณภาพทั้งเวลา และงบประมาณ การเลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ขนาดของผู้เรียน ความน่าสนใจ ความยากง่าย สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ตลอดจนการเก็บรักษา และบำรุงรักษาที่สะดวกต่อการใช้งาน นำผลการประเมินประสิทธิภาพ สื่อการเรียนการสอน มาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป

4. การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกำหนดจุดประสงค์ ขอบเขต คุณลักษณะ และวิธีการ ที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ คุณลักษณะที่ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือวัด และเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย การวิเคราะห์ผล การวัดและประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 8-11) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองโดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นการวางแผนโครงสร้าง การสอนของผู้สอน ซึ่งจะให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทมากที่สุดจนนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องและเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้าง นวัตกรรม ทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณ ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำ ความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอ และสรุปกรอบความคิดร่วมกันนำเสนอความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลายจัดบรรยากาศที่เหมาะสม

4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

มาลี โชติชัย (2563 : 3-5) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่ต้องการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองผ่านการจัดการตนเองให้ความรู้และช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้ การจัดทำกำหนดการสอน การกำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดรูปแบบของการจัดการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการลงมือปฏิบัติ มีการอภิปรายซักถาม มีกิจกรรมที่นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

3. การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์วิธีการ เครื่องมือที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ตลอดจนถึงการปรับปรุงสิ่งของหรือวิธีการเหล่านั้นให้สามารถใช้งานได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4. การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความสามารถจากการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อน ได้มีส่วนร่วมในการวัดผล ประเมินผล มีการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการปฏิบัติจริง และมีการนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

Hammond and Baratz Snowden (2018 : 59) ได้กำหนดองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

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

Stacy Zeiger (2018 : 47) ได้กำหนดองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ไว้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ออกแบบการเรียนการสอน
2. ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
3. การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อ ในการสอน
4. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากนักวิชาการ และนักการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

รายการ	กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562)	เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562)	ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563)	ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563)	มาลี ชาติชัย (2563)	Hammond and Baratz Snowden (2018)	Stacy Zeiger (2018)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	*
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	*
3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	*
4. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	*
5. ความสุขในการเรียน	✓	-	-	-	-	-	-	1	-

ตารางที่ 2.2

รายการ	กนกวรรณ นัตร์แก้ว (2562)	เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562)	ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563)	ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563)	มาลี โชติชัย (2563)	Hammond and Baratz Snowden (2018)	Stacy Zeiger (2018)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
6. การจัดกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ	-	✓	-	-	✓	-	-	2	-
7. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	-	-	✓	-	-	-	-	1	-
8. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	-	-	-	-	✓	✓	-	2	-
9. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ	-	✓	-	✓	-	-	-	2	-
10. การเข้าใจธรรมชาติผู้เรียน	-	-	-	-	-	✓	-	1	-

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยผู้วิจัยทำการสังเคราะห์จากนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้แก่ กนกวรรณ นัตร์แก้ว (2562) เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) มาลี โชติชัย (2563) Hammond and Baratz Snowden (2018) และ Stacy Zeiger (2018) ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้
 และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผนโครงสร้างการสอนของผู้สอน ซึ่งจะให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทมากที่สุด ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1.1 การศึกษาหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
- 1.2 การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
- 1.3 การประเมินความต้องการของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ
- 1.4 นำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- 1.5 การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์
- 1.6 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้

และตัวชี้วัด

1.7 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ ยืดหยุ่น และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน

1.8 ใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันและนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกัน นำเสนอความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดบรรยากาศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

2.1 การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติจริง

2.2 การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา พัฒนากระบวนการคิด
 ศึกษาค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง

2.4 การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สะท้อนความคิดเห็นด้วยการตั้งคำถาม

2.5 การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม

2.6 การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน

3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ คือ กระบวนการความสามารถในการเลือกใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 ใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.4 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.5 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.6 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ กระบวนการตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา ในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1 มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

4.2 สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

4.3 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4.4 สามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

4.5 ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง

4.6 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553: 39) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นวิธีการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มีจุดประสงค์เพื่อเอาชนะคู่แข่งหรือเพื่อหลบหลีกปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยความสามารถทางการคิดในการหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ

ภักดี มานะหิรัญเวท (2556 : 41) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์เป็นแผนแม่บทที่ครอบคลุม โดยระบุว่าต้องทำอย่างไรบริษัทถึงจะบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ เป็นการใช้อำนาจได้เปรียบในการแข่งขันสูงสุด และทำให้ข้อเสียเปรียบในการแข่งขันต่ำสุด

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2552 : 8) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ในการบริหารไว้ว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึงความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ คือการวางแผนที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. ความหมายของการพัฒนาครู

ครูมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู

ธงชัย คำปวง (2561: 26) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์กรทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติอุปนิสัยวิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

นาริรัตน์ ยิ่งยวด (2556: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

ทวีศักดิ์ ธรรมมา (2559: 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง การวางแผนในการพัฒนาและปฏิบัติงาน กระบวนการในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตามความต้องการ

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาครูที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการวางแผนเพื่อพัฒนาครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

3. องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการพัฒนาครู

องค์ประกอบของกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การอบรมปฏิบัติการ

การอบรมปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.1.1 ความหมายของการอบรมปฏิบัติการ

การอบรมเป็นทักษะในการเรียนรู้ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างมีแบบแผน เพื่อผลของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน บุคลากรที่เข้ามาอบรมนั้นต้องมีความสามารถพื้นฐานที่จะพัฒนาตนเองหรือกลุ่มบุคคลให้ประสบความสำเร็จ และการฝึกอบรมนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้คนหรือกลุ่มคนมีการพัฒนางาน ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของการอบรมปฏิบัติการไว้ ดังนี้

วรวรรณ ศรียาภัย (2554 : 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่ากระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือกลุ่ม

บุคคลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และปรับเจตคติขึ้นเป็นไปในทางที่ดีขึ้นให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและทำให้บุคคลเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเอง

สมชาติ กิจยรรยง (2555 : 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่า กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบที่สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานอยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2556 : 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่ากระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น และสูงขึ้น อันจะทำให้บุคลากรมีผลการการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคคลในองค์การ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556 : 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

กล้าหาญ ณ น่าน (2559 : 275) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงาน และเป็นการปิดช่องว่างที่พนักงานแต่ละคนได้รับคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงพนักงานที่ต้องการจะโอนย้ายหรือหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน ทั้งนี้องค์กรในปัจจุบันมักกำหนดขีดความสามารถหลัก ขีดความสามารถจัดการ และขีดความสามารถการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารพิจารณาเปรียบเทียบช่องว่างที่เกิดขึ้นได้ไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากนัก พร้อมทั้งสามารถใช้ขีดความสามารถดังกล่าวเป็นข้อมูลสำคัญในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมให้กับพนักงานที่ก้าวสู่เส้นทางอาชีพที่องค์กรกำหนดขึ้น

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 5) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่า เป็นกระบวนการ ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้ให้เกิดทักษะความชำนาญ และความสามารถ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น พร้อมทั้งจะรับสิ่งใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562 : 33) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมปฏิบัติการไว้ว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน อนาคต

อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญและทัศนคติ ลักษณะนิสัยและท่าทีในการทำงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ ในเวลาที่เหมาะสม มีการวางแผนหาความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การอบรมปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

3.1.2 ความสำคัญของการอบรม

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 6-7) กล่าวว่า การฝึกอบรมนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญทางการบริหารอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยองค์การให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันการดำเนินธุรกิจให้สามารถอยู่รอดได้ในทุกสภาวะการณ์ การฝึกอบรมจึงถูกนำมาแก้ปัญหากับคนงานและองค์การองค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถประยุกต์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ ความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ดังนี้

1. องค์การมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญสูงเพื่อมาพัฒนางาน และองค์การ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สร้างความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ
2. องค์การต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความทันสมัยและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และทำให้พนักงานในองค์การเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ไม่ขาดแคลนพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เนื่องจากองค์การมีความพร้อมเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
3. องค์การมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และสร้างกำไรสูงสุดในการดำเนินธุรกิจเพื่อความอยู่รอดและเป็นองค์การชั้นนำในการพัฒนาธุรกิจให้เป็นที่ยอมรับ ในสังคม และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ
4. องค์การจำเป็นต้องฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเก่าและพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้เกิดความรู้ ทักษะ และความชำนาญกับเครื่องมือ เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ท่ามกลางสถานการณ์ที่เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง
5. องค์การต้องมีการเตรียมความพร้อมในการขยายกิจการและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จำเป็นต้องมีการดำเนินการอบรมและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องในการรองรับการลงทุน และขยายธุรกิจหรือพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อรองรับตลาดโลก

6. องค์การจำเป็นต้องรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะไว้จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้เกิดความมั่นใจเชื่อมั่นในองค์การ ย่อมทำให้พนักงานมีความทุ่มเท ขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงาน

7. องค์การต้องการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความผิดพลาดและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งเก่าและพนักงานใหม่ ให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

8. เมื่อองค์การรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ และความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานได้เกิดความประทับใจและมั่นใจในองค์การ

9. องค์การต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลาที่นาน ย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

มบุญ ไชยทองศรี (2554 : 16) กล่าวว่า หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจาก

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษา จำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีและเพียงพอ ก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ จึงพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สรุปได้ว่า การอบรมมีความสำคัญ ในการสร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เตรียมขยายงานขององค์การ พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การให้เกิด

ความมั่นคงการทำงาน เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน องค์การลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสียเปล่า สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตยและเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

3.1.3 วัตถุประสงค์ของการอบรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 349-350) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้พนักงานได้เข้าใจถึงการจัดหน่วยงาน นโยบายและข้อสำคัญของหน่วยงานการแนะนำพนักงาน สร้างความคุ้นเคยให้พนักงานรู้จักหน่วยงานเร็วขึ้น
2. เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ และต้องเรียนรู้ เพื่อให้ได้มาตรฐานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน
3. การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานเกิดความชำนาญงานมากขึ้น และเพิ่มพูนความสามารถเพื่อความก้าวหน้า
4. การฝึกอบรมสามารถช่วยลดอุบัติเหตุ ทั้งจะทำให้ไม่เปลืองวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
5. ช่วยให้พนักงานได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน และนำวิธีและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 7-8) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้มีความทันสมัยตลอดเวลา ซึ่งความรู้ในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในและภายนอกองค์กรซึ่งในปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ
2. เพื่อพัฒนาทักษะ (Skill) ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ความสามารถให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีความทันสมัย และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประกอบกับการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต้องตอบสนองความต้องการลูกค้าอย่างรวดเร็วเนื่องจากการแข่งขันกันทางธุรกิจค่อนข้างสูง การพัฒนาทักษะจะกระทำแบบรายบุคคลหรือกลุ่มก็สามารถทำได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้เรียนรู้
3. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ/ทัศนคติ (Attitude) การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นที่จะให้พนักงานมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ซึ่งถ้าหากพนักงานมีความคิด หรือความเชื่อเดิม ๆ ที่ฝังอยู่ก็จะทำให้ไม่เกิดเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เลย ดังนั้น การฝึกอบรมด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติจึงมีวิธี

การฝึกอบรมหลายรูปแบบ ผู้จัดการด้านการฝึกอบรมจะมีการศึกษาและมีการวางแผนในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในด้านนี้อย่างชัดเจน

4. เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ไปในทางที่ดีขึ้นให้เหมาะสมกับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือรองรับการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและการให้บริการ

5. เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน การฝึกอบรมต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความทันสมัย และเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

6. เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อรับพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานองค์การจะต้องมีหน้าที่ในการฝึกอบรมให้พนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องลดความเสียหายในการทำงาน

7. เพื่อต้องการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เนื่องจากเมื่อได้รับการฝึกอบรมที่ถูกต้องก็ยิ่งทำให้พนักงานมีความชำนาญ ผลผลิตก็ย่อมมีมากขึ้น

8. เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิต ซึ่งหากพนักงานทำงานที่ถูกต้องหรือมีความชำนาญย่อมทำให้ไม่เกิดความผิดพลาด ช่วยลดของเสียที่เกิดขึ้นในการทำงาน

9. เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ

10. เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนและการขาดงานของบุคลากร การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานได้เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การฝึกอบรมจะช่วยการลาออกของพนักงาน เนื่องจากเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และพัฒนางานในหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

11. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อสร้างศักยภาพให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่องค์กรได้เห็นความสำคัญ และคุณค่าของพนักงาน

สรุปได้ว่า การจัดอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของครู ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล พัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต ช่วยให้องค์การมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณหรือลาออกจากการทำงาน ช่วยเตรียมบุคลากรก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ช่วยบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่าง

เหมาะสม ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต ช่วยให้บุคลากรขององค์กร มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

3.1.4 เหตุผลที่ทำให้องค์กรต้องมีการอบรม

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 8-10) กล่าวถึงเหตุผลที่ทำให้องค์กรต้องมีการฝึกอบรม ดังนี้

1. เมื่อผลผลิตลดลงจากเดิม จึงจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมพนักงานหากพนักงาน มีผลผลิตลดลงจากเดิมอาจจะเนื่องจากขาดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน
2. เมื่อพนักงานลาออกจากการงาน ในกรณีนี้ต้องฝึกอบรมพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนพนักงานที่ลาออกเพื่อไม่ให้งานชะงักลง
3. เมื่อมีการร้องเรียนจากลูกค้า หากกรณีมีการร้องเรียนจากลูกค้า อาจจะงานบกพร่องเสียหายที่เกิดจากพนักงานขาดทักษะ หรืองานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงทำให้ต้องมีการฝึกอบรมด้านพฤติกรรม หรือทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น
4. เมื่อมีเทคโนโลยี และเครื่องจักรใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงการผลิตเพื่อเพิ่มโอกาสทางการแข่งขัน และเมื่อองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ การนำเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในการทำงานจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในเทคโนโลยีและเครื่องจักรต่าง ๆ
5. เมื่อพนักงานเบื่อหน่าย เฉื่อยชา และขาดกำลังใจในการทำงานเป็นธรรมชาติของมนุษย์เมื่อมีการทำงานเดิม ๆ จำเจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องทราบปัญหา ดังนั้น องค์กรจึงดำเนินการโดยจัดทำการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง แล้วจึงทำการฝึกอบรมพนักงานตามความจำเป็นที่ค้นพบ
6. เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาเริ่มงาน พนักงานเข้ามาเริ่มงานต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เช่น หน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้คุ้นเคยและสามารถปฏิบัติงานได้ตามองค์กรต้องการ
7. เมื่อมีการขยายกิจการ องค์กรมีความเจริญเติบโตขึ้นจำเป็นต้องเพิ่มกำลังการผลิตการรับพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานจึงเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เมื่อพนักงานใหม่เข้ามาทำงานจำเป็นต้องฝึกอบรมให้พนักงานได้เรียนรู้ในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติ จากความสำคัญวัตถุประสงค์ และเหตุผลที่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นับได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่ต้องกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน

เพื่อให้พนักงานทุกคนทุกระดับได้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่องค์การได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา ดังนั้น การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาทักษะ ความชำนาญ ปรับปรุงทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองไป ในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานและนำไปสู่การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หลักการในการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนำไปจึงเกิดความสำคัญในการฝึกอบรมด้วยหลักการ KUSABA หรืออาจเรียกได้ว่า KU- SA -KU- SAB อธิบายได้ ดังนี้

7.1 Knowledge (ความรู้) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้ที่ได้จากการบอกเล่า ตำรา เอกสาร คู่มือ หรืออยู่ในรูปแบบอินเตอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งความรู้จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้

7.2 Understanding (ความเข้าใจ) การฝึกอบรมและพัฒนาทำให้เกิดความรู้ นำไปสู่ ความเข้าใจในงาน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เมื่อพนักงานเกิดความเข้าใจก็จะนำไปสู่การปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม การปฏิบัติเช่นนี้สามารถนำไปใช้ได้อย่างไร และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้

7.3 Skill (ทักษะ) เป็นฝึกฝนหรือเกิดจากปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ จนเกิดความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ถูกหลักการ และวิธีการทำงาน หรือประสบการณ์ ในงานจนเพิ่มพูนความรู้นำไปสู่ปรับใช้ในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

7.4 Abilities (ความสามารถ) เมื่อได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝน และปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความสามารถ มีสมรรถนะที่สูง อันที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

7.5 Behavior (พฤติกรรม) การฝึกอบรมและพัฒนาทำให้เกิดความคิด ความเชื่อใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมที่เคยปฏิบัติมานาน จึงเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ

7.6 Attitude (ทัศนคติ) การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดความอ่าน และทัศนคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น และยังเกี่ยวข้องไปสู่บุคลากรในองค์การที่มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน ต่อหน่วยงาน และต่อองค์การของตนเอง

สรุปได้ว่า เหตุผลที่ทำให้องค์การต้องมีการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงานทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนา

ศักยภาพบุคคล ปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ หรือบริษัทคู่แข่งได้ เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น

3.1.5 ประโยชน์ของการอบรม

การอบรมเป็นกิจกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องจัดทำให้กับพนักงาน ทั้งเก่าและใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญให้กับพนักงาน ให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกอบรมจึงมีประโยชน์ต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 10-11) กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อพนักงาน มีดังนี้

1.1 การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร หากพนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตาม

1.2 การฝึกอบรมสามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.3 การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลสามารถ ทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายงานในตำแหน่งใหม่ได้

1.4 การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความรู้ และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

1.5 การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน และพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

1.6 การฝึกอบรมทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีช่วยลดการลาออกได้

2. การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

2.1 การฝึกอบรมช่วยให้ลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างานในการสอนงาน และในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจ

2.2 การฝึกอบรมช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้มีเวลาในการวางแผนงานต่าง ๆ ได้ เนื่องจากลูกน้องมีทักษะที่ดีในการทำงานทำให้ไว้วางใจให้ลูกน้องทำงานได้

2.3 การฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่กังวล ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อองค์กร มีดังนี้

3.1 การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์กรตามที่ต้องการ

3.2 การฝึกอบรมทำให้สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ในกรณีที่พนักงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

3.3 การฝึกอบรมช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอก

3.4 การฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

3.5 การฝึกอบรมพนักงานช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การขาดแคลนแรงงานบางประเภท

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสร้างผลสำเร็จได้ติดองค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนไม่สะเปะสะปะ ไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ ช่วยลดต้นทุนในการประกอบการเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

3.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นรูปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งที่ผู้พัฒนาจะทำการสังเกตรูปแบบที่ต้องการพัฒนาจากสถานที่อื่นแล้วมาประยุกต์ให้กับตนเองเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบเฉพาะของตนเองที่ดีขึ้น การศึกษาดูงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 ความหมายของการศึกษาดูงาน

เสนาะ ตีเียว (2545 : 101) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน คือ การที่นายจ้างจัดหลักสูตรพิเศษสำหรับให้พนักงานเพื่อจุดมุ่งหมาย โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปศึกษาดูงาน ฝึกงานกับสถาบันหรือองค์กรอื่นที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564 : 89) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง การพัฒนาผ่านการสังเกตการณ์ การกระทำบุคคลในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในช่วงเวลาสั้น ๆ การศึกษาดูงานหรือการไปเยี่ยมโรงเรียนต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดูแลเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งความคาดหวังของการศึกษาดูงานคือต้องการให้นำแนวคิดวิธีที่ได้สังเกตเห็นมาประยุกต์

ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองอีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

สรุปว่า การศึกษาดูงาน (Study trip) คือ การศึกษานอกสถานที่ เพื่อการเรียนรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน หรือ ปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหา อุปสรรค/ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ บุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน/หน่วยงาน และองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ที่ไปศึกษา ดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากสถาบันที่ไปศึกษาดูงาน

3.2.2 เทคนิคในการเตรียมความพร้อมสำหรับการไปศึกษาดูงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 214) อธิบายว่าการศึกษาดูงาน หรือการดูงานนอกสถานที่ เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมีเป้าหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์ หนึ่งในช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงาน ร่วมด้วยการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็น รูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์การ ภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้พนักงานสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งพนักงานยังสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอก สถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยไปด้วยการดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ การดูงานนอกสถานที่ มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การดูงานภายในบริษัทเดียวกัน หรือบริษัทในเครือ การดูงานลักษณะนี้ เป็นการ ดูงานนอกสถานที่จากองค์การเดียวกันหรือเป็นองค์การที่อยู่ในกลุ่ม/เครือเดียวกัน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิธี/รูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สามารถนำมาใช้ เป็นตัวอย่าง หรือแม่แบบในการทำงานได้ ทั้งนี้การดูงานในรูปแบบนี้ค่อนข้างสะดวกในการติดต่อ ประสานงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูล เนื่องจากเป็นการดูงานภายในบริษัทเดียวกันและพนักงาน อาจคุ้นเคยรู้จักกันอยู่แล้วจึงทำให้การติดต่อเพื่อขอดูงานไม่ยุ่งยาก การดูงานจากองค์การเดียวกัน

จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานในเชิงลึกมากขึ้น ช่วยทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจขั้นตอน การเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่นในเชิงลึก รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การดูงานองค์การเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานคนอื่นที่อยู่ในบริษัทหรือเครือเดียวกัน

2. การดูงานภายนอกบริษัท เป็นการเปิดประสบการณ์ให้กับพนักงานได้เห็นการทำงานขององค์กร เปิดประสบการณ์ให้กับพนักงานได้เห็นการทำงานขององค์กรภายนอกที่มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่พนักงานไม่เคยเห็นมาก่อน ซึ่งพนักงานสามารถนำมุมมองที่ได้รับมาปรับใช้ในองค์กรของตนได้ พนักงานจะต้องมีการเตรียมความพร้อมโดยมีขั้นตอนการประสานงานไว้ล่วงหน้าหลายขั้นตอน เช่น การติดต่อขอคิวจากองค์กรภายนอกเพื่อขอดูงาน การจัดเตรียมการเดินทางการจัดเตรียมของที่ระลึก และการขออนุญาตล่วงหน้าหากต้องการถ่ายภาพหรือบันทึกเสียง เป็นต้น การดูงานจากองค์กรภายนอกจะช่วยให้พนักงานเกิดมุมมองใหม่ ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิด หรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน ทำให้พนักงานมีแนวคิดใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอก อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นใจให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่น อันนำไปสู่การจุดประกายให้พนักงานเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก

ศราวุธ ทาคำ (ม.ป.ป.:1) กล่าวถึง เทคนิคในการเตรียมความพร้อมสำหรับการไปศึกษา ดูงานสถาบันภายนอก ดังนี้

1. ก่อนไปศึกษาดูงาน

- 1.1 วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการที่นำมาถึงการไปศึกษาดูงาน
- 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการไปศึกษาดูงานให้ชัดเจน
- 1.3 คัดเลือกองค์กรที่มีแบบอย่างที่ดี สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการศึกษาดูงาน

1.4 ประสานงานล่วงหน้า เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบข่าย/สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ระยะเวลาในการศึกษาดูงาน จำนวนและบทบาทของผู้เข้าศึกษาดูงาน พาหนะในการเดินทางเพื่ออำนวยความสะดวกด้านสถานที่จอดรถ เพื่อให้องค์กรที่รับศึกษาดูงานได้เตรียมความพร้อม

1.5 ร่วมกันตั้งคำถามหรือประเด็นที่ต้องการศึกษาเรียนรู้ก่อนไปศึกษาดูงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตและประเด็นที่ต้องการมากขึ้น

1.6 เตรียมความพร้อมของทีมโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการด้านเนื้อหาในการดูงาน การซักถามและการจดบันทึก

2. ระหว่างการศึกษาดูงาน

2.1 เตรียมผู้กล่าวเปิด-ปิดการศึกษาดูงาน

2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน

2.3 สอบถาม สังเกตการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน

3. เสร็จสิ้นการศึกษาดูงาน

3.1 สรุปผลที่ได้จากการศึกษาดูงานทั้งรายบุคคลและทีม โดยจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงาน ถอดบทเรียน สรุปผลลัพธ์และแผนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร/หน่วยงาน/ทีม/รายบุคคล

3.2 จัดทำแบบประเมินผลการรับศึกษาดูงานให้ทีมงานและองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน (ถ้ามี)

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการศึกษา สังเกตการณ์นอกสถานที่หรือในสถานที่ทำงานของตนตามรูปแบบที่ตนเองพัฒนา มีการกำหนดเป้าหมายหรือคาดหวังจากการศึกษาดูงานว่าจะศึกษาเกี่ยวกับ วิธีการ รูปแบบ ที่เป็นเลิศเพื่อนำวิธีการและรูปแบบนั้นมาประยุกต์ใช้กับงานตนเอง การศึกษาดูงานช่วยทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายเนื่องจากได้เห็นบรรยากาศการปฏิบัติงานจริง ได้ได้ตอบซักถามเห็นประสบการณ์ใหม่จะทำให้เข้าใจงานต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานของตน

3.2.3 ความสำคัญของการศึกษาดูงาน

ศราวุธ ทาคำ (ม.ป.ป.:1) กล่าวว่า การศึกษาดูงานนั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการทำงานทั้งระดับองค์กรและหน่วยงานที่ช่วยก่อให้เกิดความคิดในการต่อยอดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อเราต้องไปศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ ก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการไปปรับใช้ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ให้คนในองค์กรส่งผลทำให้องค์กรเกิดกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศเป็นกระบวนการเชิงบริหารจัดการทางวิชาการด้านการศึกษาเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ให้บังเกิดขึ้นภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นฐานสำคัญเชิงบริหารที่เกิดจากความร่วมมือ และยึดหลักความเสมอภาค

และความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน มีข้อปฏิบัติ หรือข้อตกลงร่วมกันที่จะร่วมจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

3.3.1 ความหมายของการนิเทศ

มีนักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2555 : 26) กล่าวว่าไว้ การนิเทศภายในโรงเรียน (In-School Supervision) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และเมื่อมีการนิเทศภายในโรงเรียนแล้วจะต้องบรรลุผลในการพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญ และกำลังใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561 : 152-153) ให้ความหมายของการนิเทศศึกษา หมายถึง การนิเทศศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศโดยการช่วยเหลือ แนะนำผู้ถูกนิเทศให้สามารถช่วยเหลือตนเอง เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

Oliva and Pawlas (2001 : 11-12) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้บริการแก่ครูทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยการให้บริการนี้เป็นการช่วยเหลือที่มีความชำนาญเฉพาะเพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการนิเทศจึงเน้นคำว่าบริการและช่วยเหลือเป็นสำคัญ

นิรันดร์ กากแก้ว และเสรี ชังภัย (2563 : 17) ได้สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินการของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 6) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของครูให้มีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร

อัสณีย์วัฒน์ แสงทะตา (2556 : 44) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับคณะครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้สูงขึ้น

3.3.2 ความสำคัญของการนิเทศศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศการศึกษาร่วมมือกับบุคลากรทางการศึกษาผู้นิเทศดำเนินการให้ผู้ถูกนิเทศเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพงานพัฒนาสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561 : 157-158) กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศศึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่หรือตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความเจริญก้าวหน้าของสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความรู้ใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา การนิเทศจะช่วยให้ครูรู้ทันอยู่เสมอ

3. เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ปัญหาและอุปสรรคใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลง และซับซ้อนตามสภาพแวดล้อมและผู้เรียน จำเป็นที่ครูต้องได้รับการชี้แนะ ช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการ

5. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาใหม่ๆ จำเป็นที่ครูต้องได้รับการแนะนำ

6. เป็นการให้ความช่วยเหลือครู

ไพฑูรย์ ทิพย์สุข (2563 : 1) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ทันต่อสถานการณ์ นโยบายการศึกษา หลักสูตรและองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งความสำคัญของการนิเทศการสอนมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตร นโยบายการจัดการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

2. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการปรับเปลี่ยน อยู่ตลอดเวลา

3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษาป้องกันความผิดพลาดในการจัดการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา

4. เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การนิเทศมีความสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการเรียนการสอน ช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ก้าวหน้าทันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของผู้เรียน

3.3.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศ

การนิเทศภายในเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงมีนักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษากล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 2) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนางานตามหน้าที่และเพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในสังกัด หน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรต่างประเทศ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561 : 157-158) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1. เพื่อพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในองค์กร
2. เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข
ปัญหาได้ด้วยตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย
ตนเอง
4. ช่วยให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธาในวิชาชีพหรือสายงานของตนเอง
5. เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพในวิชาชีพหรืออาชีพ
6. เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
7. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. เพื่อช่วยให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงานการใช้และพัฒนาหลักสูตรการปรับปรุงการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของการศึกษา

9. เพื่อช่วยให้ครูสามารถทำวิจัยชั้นเรียนได้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2552 : 176-177) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจนักเรียนดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ช่วยให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
7. กระตุ้นให้ครูรู้จักประเมินผลงานของตนเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกรว่าได้รับผลสำเร็จ อบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่น
9. กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อช่วยให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและเด็ก

สรุปได้ว่า การนิเทศมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาครู ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพที่ดีให้แก่ครู อันจะเป็นผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน

3.3.4 ความจำเป็นของการนิเทศ

การนิเทศเป็นงานที่ช่วยพัฒนาครูในด้านวิชาการ ในด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในก็เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด เพื่อจะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร และบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหา

การเรียนการสอนได้ดี รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน บุคลากรภายในโรงเรียนที่สามารถนิเทศได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 6) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาคือ การดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจหลักนี้ ให้บรรลุผลสำเร็จคือ ครูผู้สอน ครูเหล่านี้ มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันเหล่านี้ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเป็นครูที่เรียกว่า “ครูมืออาชีพ” การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาดียิ่งขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจดี มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภาคภูมิใจแล้ว ก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังมีคำกล่าวว่า “การจัดการที่ดีเป็นกุญแจในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี”

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน (ม.ป.ป. : 197-198) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะการทำงานของครูในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมการศึกษา จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3. การเจริญก้าวหน้าของศาสตร์วิชาความรู้ ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าสามารถพัฒนางานได้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

5. การจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7. ครูยังต้องได้รับการพัฒนาในหลายๆ ด้าน รวมทั้งการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

8. การพัฒนาครูให้ทันสมัย การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การนิเทศมีความสำคัญที่ผู้มีหน้าที่นิเทศ ควรจะต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการสอน การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานคาดหวังไว้ อันจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูก้าวหน้าโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

3.3.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

วิชรา เล่าเรียนดี (2553 : 27) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศโดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

Glickman Gordon and Ross (2007 : 281) ได้เสนอ กระบวนการนิเทศการสอน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู
4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
5. วิเคราะห์และพัฒนากำหนดการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก

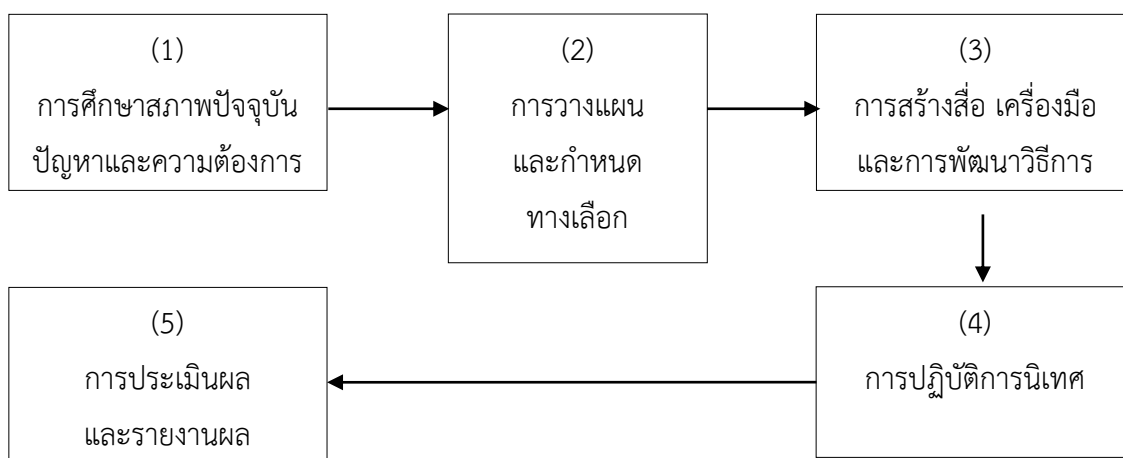
Acheson and Gall (2003 : 90) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน โดยผู้นิเทศกับครู ผู้รับการนิเทศเพื่อให้ครูได้มีโอกาสนำเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน ต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน การกำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการสอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 7-9) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยยึดถือเป็นแนวทางตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ มี 5 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการนิเทศการศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2562 : 7)

จากภาพที่ 2.3 กระบวนการนิเทศการศึกษาแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร หรืออยู่ ณ จุดใด มีปัญหา หรือ ข้อจำกัดอะไร มีความต้องการอย่างไร เพื่อดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหา สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียน หรือผู้นิเทศจะนำแบบใด มาใช้แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ใช้วิธีระดมสมองค้นหาปัญหา
- 1.2 นำปัญหาที่ค้นพบเข้าตารางประเมินสภาพปัญหา
- 1.3 พิจารณาปัญหาเข้าแผนภูมิแก๊งปลา
- 1.4 นำปัญหาเข้าตารางวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก

ในขั้นนี้ ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ อันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผนการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ปรับปรุงส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนควรปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 ทำความเข้าใจกับขอบข่าย อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้นิเทศ ภายในโรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบันและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ ให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง

2.3 ศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การสร้างเครื่องมือในการนิเทศ

ขั้นนี้เป็นการค้นหาสิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาเพื่อให้ทราบที่มาปัญหาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือนิเทศซึ่งแบ่งตาม ลักษณะการใช้งานเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

3.1 เครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้แก่

3.1.1 แบบสอบถาม

3.1.2 แบบสำรวจ/ แบบประเมิน

3.1.3 แบบทดสอบ

3.1.4 แบบสังเกตการสอน (รวมทั้งแบบสังเกตอื่น ๆ)

3.2 เครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้แก่

3.2.1 เครื่องมือนิเทศเพื่อป้องกัน เป็นเครื่องมือในลักษณะส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือครู เป็นต้น

3.2.2 เครื่องมือนิเทศเพื่อแก้ไข เป็นเครื่องมือที่ต้องการบันทึกภาพและเสียง ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วยมาก เช่น เทปบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น

4. การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

เป็นขั้นตอนที่จะต้องนำผลจาก 3 ขั้นตอนแรกที่ผ่านมาไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีแผนที่กำหนดไว้สมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีการปฏิบัติ การพัฒนาย่อมไม่บังเกิดผล ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน อาจดำเนินการได้ 2 ทางคือ

4.1 การนิเทศทางตรง เป็นการปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตาม โครงการแผนงาน สื่อการนิเทศต่าง ๆ และวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้

4.2 การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อแทน ได้แก่ การให้การศึกษาเอกสาร หลักสูตร คู่มือครู นิตยสาร จุลสาร เทป สไลด์ วิดีโอ เป็นต้น หรืออาจเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ตามความรู้ในสาขาต่าง ๆ มาช่วยเหลือแนะนำ

ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศ มีดังนี้

1. ประชุมคณะผู้นิเทศ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียด และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ตรงกัน

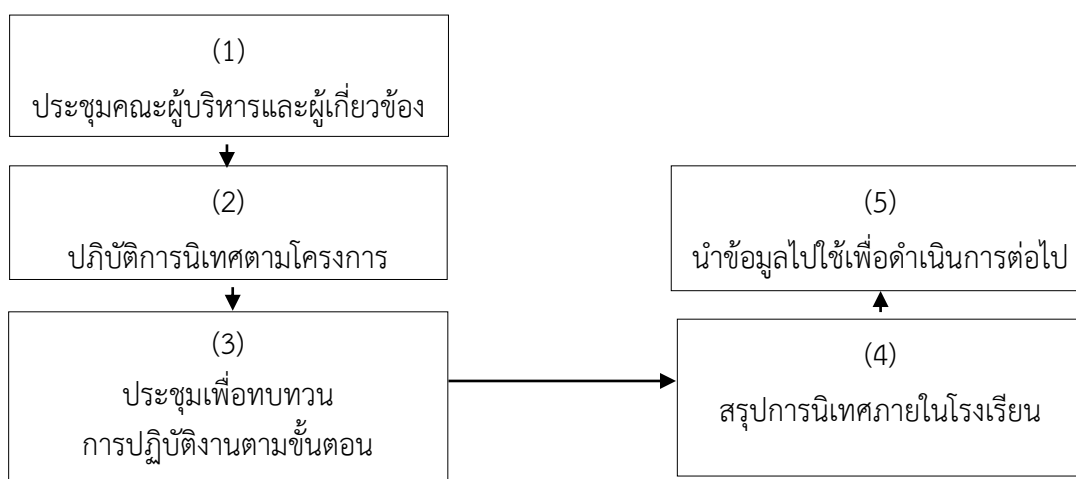
2. ปฏิบัติการนิเทศตามแผนโครงการ

3. ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน

4. สรุปผลการนิเทศ

5. นำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศ ดังกล่าวข้างต้นสามารถเขียนเป็นภาพประกอบ แสดงได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2562 : 8)

5. การประเมินผลและการรายงานผล

เป็นขั้นตอนในการจัดหาและรวบรวมข้อมูลมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพของงานที่ทำไปเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ

5.1 ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ มีดังนี้

5.1.1 ขั้นเตรียมการก่อนการปฏิบัติงานนิเทศ การตรวจสอบแผนงานโครงการ ความเป็นไปได้ ความสมบูรณ์ของแผน

5.1.2 ขั้นเริ่มต้นปฏิบัติงาน ควรมีการตรวจสอบความพร้อมในการที่จะเริ่มโครงการ ได้แก่ บุคลากร ทรัพยากร การฝึกอบรม การทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ

5.1.3 ขั้นระหว่างดำเนินการหรือปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงาน เน้นหนักด้านการบริหารวิชาการ ผู้ปฏิบัติมุ่งหมายแนวดำเนินการและปรัชญาตรงกันหรือไม่ ขั้นตอน การปฏิบัติงานมีอุปสรรค ขัดข้องหรือไม่ สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดหรือไม่

5.1.4 ขั้นสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้ว ว่ามีผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีข้อเสียอย่างไร

5.2 รูปแบบและเครื่องมือประเมิน มีหลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ จะพิจารณาว่ารูปแบบให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

5.3 สิ่งที่จะต้องประเมินผลโครงการ 2 ประการคือ

5.3.1 ผู้นิเทศต้องนำข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงแผนและโครงการครั้งต่อไป

5.3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามโครงการ

5.4 สรุปและรายงานผลโครงการ ผู้นิเทศควรให้ความสำคัญเพราะจะทำให้เรา มีข้อมูลและนำไปจัดทำสรุปเป็นรูปเล่มเพื่อเสนอผู้เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2561 : 162-163) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง ขั้นตอนหรือแบบแผนของการนิเทศการศึกษาเป็นลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอนซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

1. การวางแผน (P - Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะทำ การประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (I - Informing) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมี ขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ผลออกมามีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็น ทุกครั้งสำหรับเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามและเมื่อมีความจำเป็นสำหรับงาน นิเทศที่ยังเป็นไปไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ใน การปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้ง

3. การดำเนินการนิเทศ (D - Doing) ประกอบด้วย การปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงาน ของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (R - Reinforcing) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหารซึ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อมๆกับผู้รับการนิเทศที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้ว

5. การประเมินผลการนิเทศ (E - Evaluating) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไรหลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้งในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจหรือได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดไปแล้วยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการสมควรที่จะมีการวางแผนร่วมกันวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนาหลังใช้วัตรกรรมด้านการเรียนรู้เข้ามานิเทศ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในจะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้

3.3.6 กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการนิเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการปฏิบัติงานของครู ซึ่งกิจกรรมการนิเทศมีมากมายหลายแบบ ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพและปัญหาของสถานศึกษาและให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้กิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศประสบการณ์หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับเป็นสำคัญ

วิชรา เล่าเรียนดี (2553 : 16 – 18) ได้เสนอ กิจกรรมการนิเทศไว้ ได้ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น
3. การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) เป็นการใช้เครื่องมือ ที่เป็นสื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ เพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น

5. การฟังคำบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Tape, Radio recordings) เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น

6. การสังเกตในชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากร

7. การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ

8. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามต้องการ

9. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interview) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะโรงเรียนที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น

10. การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive Interview) เป็นการพูดคุยและอภิปรายหรือการแสดงความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

11. การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกันซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็กมักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ

12. การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ผสมกับกิจกรรมอื่น ๆ

13. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

14. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิดวิธีการแก้ปัญหาหรือใช้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิด โดยเสรีไม่มีการวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

15. การบันทึกวีดิทัศน์และการถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) วีดิทัศน์เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

16. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing) เป็นการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่าง ๆ

17. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายให้หัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

18. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นกิจกรรมการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่นเพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

19. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

20. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

21. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสามารถนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพ

22. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู

23. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครู หรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้นำเสนอสนทนาคคนหนึ่ง นำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก่คณะครู ในสถานศึกษา

24. การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

25. การอบรม เป็นการให้ครูเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวทางวิชาการและนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

26. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน หรือช่วยแนะนำส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น การให้คำปรึกษาแนะนำสามารถดำเนินการได้ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

27. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในขณะที่ทำการสอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา หรือปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555 : 267-270) ได้กล่าวถึง เทคนิควิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถทำได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสาน

แต่ละรูปแบบเข้าด้วยกันแต่จะใช้รูปแบบใดเมื่อใดนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญวิธีการที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้มี ดังนี้

1. การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ ซึ่งสามารถจัดเป็นการบรรยายที่ถ่ายทอด ความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียว มาบรรยายโดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากครูอาจารย์มากซึ่งจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยมีวิทยากรหลายคนจะช่วยให้การบรรยายน่าสนใจ และสามารถช่วยกันพูดช่วยกันเสริม ลักษณะคล้ายกับการจัดสัมมนา หรือจัดแบบซิมโปเซียม (Symposium) มีการอภิปรายประกอบด้วย

1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่น แผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจ และทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2. การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้าน มาสาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบันโดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษา ต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกการสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็น การดำเนินการกระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงาน อุตสาหกรรมและการออกภาคสนาม (Field Trip) เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษา ไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษางานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานอื่นจะชมสถานที่ สาธิต อุปกรณ์เครื่องมือ ชี้แจง บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ประกอบการบรรยาย แล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชมการไปศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์เพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้สอนจากการเดินทาง

4. สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูอาจารย์

5. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจะเป็นครั้งคราวตามแต่ละวงของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากรจากภายนอก หรือวิทยากรภายในสถานศึกษา

6. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะทำลองสถานการณ์จริง หรือที่เรียกว่า (Role Playing) โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนอง หรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็นในการนำมาใช้ในการนิเทศจะเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่าถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร ซึ่งจะเป็นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจ ให้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

7. การประชุม สัมมนา ที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริการสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อย ในงานการประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียน จะช่วยให้ทราบถึงจุดดีหรือจุดอ่อนของการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศ การสังเกตการสอน ต้องได้รับความยินยอมและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการสอน

สรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมการนิเทศแต่ละครั้งควรเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา และให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้กิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศ และประสบการณ์หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับเป็นสำคัญ

3.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นลักษณะหนึ่งของการนิเทศ (Supervision) ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาแนะนำต้องเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ สูงกว่าผู้รับการนิเทศ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยเหลือแนะนำให้ผู้รับการปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น ๆ เป็นไปตามที่คาดหวัง รายละเอียดการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) มีดังนี้

3.4.1 ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มีนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุเดียนเพ็ญ คงคะจันทร์ และคณะ (2558: 7 - 8) ได้ให้ความหมายการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ว่า Mentoring หมายถึง ผู้มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหาร

ในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

Marlene and Machenry (2015: 2 - 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า พี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) การเป็นผู้แนะนำ (Guides) การเป็นแบบอย่าง (Models) เป็นครู (Teachers) และการเป็นผู้ฝึกสอน (Trainers)

Ann Rolfe (2015: 2) ได้สรุปว่า การใช้ระบบพี่เลี้ยงในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เป็นการพัฒนาลักษณะที่อยู่นอกเหนือไปสู่นาต ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกันกับบุคคลสองคนหรือมากกว่าในกระบวนการที่มีการส่งเสริมให้เข้าไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะดำเนินการไปคนเดียว

อัญชลี ธรรมะวิสิฐกุล (2559: 1) ได้ให้ความหมายของ Mentoring หมายถึง พี่เลี้ยงที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น เพื่อสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ พี่เลี้ยงหรือ Mentor จะดูแลครู ดังนั้น ครูจะได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee บางองค์กรจะเรียกกระบวนการพี่เลี้ยง หรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่น้องคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อ Mentee มีปัญหา สถานศึกษาสามารถกำหนดให้มีระบบการ เป็นพี่เลี้ยงให้กับครูที่เข้ามาทำงานใหม่ ผู้เป็น Mentor จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในครูต้นแบบ หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็น ผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ คุณสมบัติหลักที่สำคัญที่บุคคลที่เป็น Mentor ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่ครูใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดี สามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ Mentee ได้บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ Mentor ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้แก่ครูใหม่ ได้รับรู้ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร การตรวจสอบและติดตามผลการให้ความรู้ความเข้าใจกับครูใหม่ด้วย

จากความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปความหมายได้ดังนี้ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง หมายถึง เทคนิควิธีการแนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรง ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

3.4.2 ลักษณะของลักษณะการนิเทศแบบพี่เลี้ยง หรือ Mentee มีดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2558: 13) ได้สรุปลักษณะของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง หรือ Mentee ที่ประสบผลความสำเร็จไว้ดังนี้

1. มีความชัดเจนเรื่องความคาดหวังและการสร้างความสัมพันธ์
2. เข้าใจบทบาทของตนเองชัดเจน
3. เตรียมพร้อมสำหรับการประชุมติดตามงานและตั้งใจที่จะพัฒนาผู้ปรับพรค์
4. ให้ความเคารพ อารมณ์ดี และเปิดเผย

อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล (2559: 2) ได้กำหนดคุณลักษณะของ Mentee หรือลักษณะการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีประวัติในการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ มีความเฉลียวฉลาด และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
2. เป็นผู้มีความผูกพันกับสถานศึกษาและการจัดการศึกษาเต็มใจรับฟังคำชี้แนะและข้อมูลป้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
3. เป็นผู้มีความใฝ่ฝันและความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ
4. เป็นผู้ที่ชอบความท้าทายและเต็มใจ พร้อมทั้งจะทำงานนอกเหนือจากงานปกติ Mentor นอกจากเป็นแม่แบบของ Mentee แล้วยังมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coach) โดยการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับ Mentee ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวัง หรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (Political Praps) รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของ Mentee เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของ Mentee ต่อไป นอกจากนี้ Mentor ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน

สุจิตรา ธนนันท์ (2558: 24) ได้กำหนดคุณลักษณะของ Mentor ที่ประสบผลความสำเร็จ ไว้ดังนี้ 1) มีใจบริการ 2) ไวใจคนอื่น 3) มุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างพลังให้คนอื่น 4) อ่อนน้อมถ่อมตน 5) เปิดเผย/จริงใจ 6) อยากรู้ อยากเห็น 7) กล้าหาญ 8) ซื่อสัตย์/มีจริยธรรม 9) เข้าใจคนอื่น 10) รู้จักสมดุลให้ชีวิต

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้อื่นด้วยความเข้าใจคนอื่น เป็นผู้มีทักษะการฟัง มีทักษะการถามคำถาม การสร้างความสัมพันธ์ และการแก้ปัญหา รับฟังและเสนอความคิดความเห็น ซื่อสัตย์/มีจริยธรรม มีความคาดหวังและการ

สร้างความสัมพันธ์เข้าใจบทบาทของตนเองชัดเจน มีประวัติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.4.3 รูปแบบของ Mentoring มีดังนี้

Rahman, T. and others. (2018: Web site) ได้กล่าวถึงแนวทางของการใช้ระบบพี่เลี้ยง ในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เดิมในอดีตกระบวนการให้คำปรึกษาจะเป็นกระบวนการแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ส่วนใหญ่จะเป็นการให้คำปรึกษาแบบไม่เป็นทางการและไม่มีโครงสร้าง ในปัจจุบันการให้คำปรึกษา สามารถทำได้หลายรูปแบบผ่านทางการให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยมีแนวทางในการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาที่ไม่เป็นทางการ (Informal Mentoring) หมายถึง รูปแบบ การสนทนาที่ไม่มีการกำหนดหัวข้อ/ประเด็น วัน/เวลาที่ชัดเจน เกิดจากการพูดคุยกับเพื่อน เมื่อมีโอกาสนั่งและก่อให้เกิดความเข้าใจในขณะนั้น ๆ ซึ่งการพูดคุยนั้นจะเป็นการสนับสนุนและกระตุ้นความคิด

2. การให้คำปรึกษาที่เป็นทางการ (Formal Mentoring) หมายถึง รูปแบบ การสนทนาที่มีโครงสร้าง มีข้อตกลงในการปรึกษาและมีกรอบแนวคิดสำหรับการให้คำปรึกษาที่ชัดเจนมีการร่วมกันอภิปรายความคาดหวัง วัตถุประสงค์ และกระบวนการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ผ่านการสนทนา

3. การให้คำปรึกษาโดยเพื่อน (Peer Mentoring)

Newby. T.J. และ J. Corner. (1997) ได้กล่าวว่า เนื่องจากปัญหาการให้คำปรึกษาที่ผ่านมาคือ เพศ อายุของทั้งผู้ให้/รับคำปรึกษามีความแตกต่างกัน และในบางครั้งต้องการผู้ให้คำปรึกษาที่มีทักษะเฉพาะ จึงมีการเปลี่ยนบทบาทกัน ผู้ให้คำปรึกษาอาจกลายเป็นผู้รับคำปรึกษาเนื่องจากความสามารถของทักษะนั้นมีความแตกต่างกัน การฟังและการสะท้อนความคิด ซึ่งเป็นการเสนอแนะอื่น ๆ ร่วมกัน แต่ทั้งนี้การตัดสินใจหลักขึ้นอยู่กับเจ้าของผู้ปฏิบัติการ

1. การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Mentoring) คือ ผู้ให้คำปรึกษาหนึ่งคนกับผู้รับคำปรึกษาหลาย ๆ คน

2. การให้คำปรึกษารอบกลุ่ม (Mentoring-Round-Tables) คือ การให้คำปรึกษาโดยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในการสนทนาของกลุ่มที่ให้คำปรึกษา

3. การให้คำปรึกษาที่มีการวางแผนและการสอนงานที่เป็นเชิงธุรกิจ (Mastermind Mentoring and Business Coaching) โดยผู้ให้คำปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ

Chiu, Ye-Jen L. (2006: Web site) ได้กำหนดรูปแบบการดูแลแบบพี่เลี้ยง โดยใช้หลักการประเมินตนเองในการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษามองเห็นจุดแข็งและจุดที่

ควรพัฒนาของตนเอง โดยผลการประเมินจะเป็นตัวสะท้อนถึงสิ่งที่ควรทำต่อไป โดยรูปแบบการให้คำปรึกษาของ Sweeny แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบที่ 1 บอก (Tell) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นการสอนเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปสู่คำตอบหรือวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องโดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ถ่ายทอดสู่ผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่ 2 เสนอแนะ (Sell) โดยผู้รับคำปรึกษาจะเรียนรู้และทราบว่า จะตอบคำถามอย่างไรให้เหมาะสมกับในสถานการณ์ที่อาจมีคำตอบแตกต่างกันไป โดยผู้ให้คำปรึกษาจะคอยอยู่เป็นระยะแต่ทั้งนี้การตัดสินใจหลักจะขึ้นอยู่กับผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่ 3 เสนอแนะ (Collar ate) โดยทั้งสองคนจะกลายมาเป็นคู่กันอย่างแท้จริงรู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของสำหรับการให้คำปรึกษาร่วมกัน โดยพี่เลี้ยงต้องนำผู้รับคำปรึกษาเข้าสู่สถานการณ์การเรียนรู้

รูปแบบที่ 4 มอบอำนาจ (Delegate) เป็นขั้นสุดท้ายโดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้สนับสนุนผู้รับคำปรึกษาซึ่งนับว่าเป็นขั้นที่ยากสำหรับพี่เลี้ยงหลาย ๆ ท่าน ผู้รับคำปรึกษาต้องสามารถยืนหยัดด้วยตนเองโดยเข้าไปรับประสบการณ์ที่ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากปัจจัยภายนอกใด ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบของ Mentoring เป็นการให้คำปรึกษาที่ไม่เป็นทางการ การให้คำปรึกษาโดยเพื่อน บอก เสนอแนะ และมอบอำนาจ

จากความหมายของนักวิชาการและนักบริหาร สรุปได้ว่า การนิเทศแบบพี่เลี้ยงหรือการชี้แนะ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครูโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้นหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ จากความหมายของการชี้แนะ สรุปได้ ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผน ไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย
2. มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน
3. มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-on relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน 2) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป

5. เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ การนิเทศแบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสัมพันธภาพที่ดีและการดำเนินงานมีคุณภาพมากขึ้น

จากการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาครู สรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนโรงเรียนวัดตรนารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอน ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และความพึงพอใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิภาพการสอน

ในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน ในเรื่องการเรียนรู้การสอนอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ การสอนที่เรียกว่าประสิทธิภาพการสอน ได้มีนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปิยวรรณ ไกรนรา (2559 : 67) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดโดยคำนึงถึงเวลา คุณค่าและงบประมาณเพื่อให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

ปริศนา กล้าหาญ (2559 : 23) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้และนักเรียนสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2561 : 13) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง การสอนที่สามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของนักเรียน

นภาพรณ ดิษฐประยูร (2559 : 7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ที่เหมาะสมและเอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและปัญญา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนดไว้มีการวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ศิริสัญญา ศรีประมวล (2559 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือดำเนินการสอนของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Doal (2016 : 77) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของนักเรียนทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

Good (1973 : 215) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพการสอน” หมายถึง การใช้แผนการสอนหรือวิธีการสอนซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. การประเมินประสิทธิภาพการสอน

ในการประเมินประสิทธิภาพการสอน มีผู้เสนอไว้หลายแนวทางด้วยกัน จะขอยกมา กล่าว ดังนี้

Mitzel (2020 : 1483 - 1484 อ้างถึงใน ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล 2561 : 25) ได้เสนอการ ประเมินประสิทธิภาพการสอน

1. ผลความก้าวหน้าของผู้เรียน (The End Product of Student Progress)

2. บุคลิกลักษณะของครูขณะทำงาน (The Characteristics a Teacher Brings with Him to Teaching Situation)

3. พฤติกรรมของครู (A Teacher & Class Behavior)

สมหวัง พิชัยานวัฒน์ (2545 : 90-104) ได้ให้มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินการสอน สรุปได้ดังนี้

มโนทัศน์ที่ 1 การประเมินการสอน หมายถึง การพิจารณาว่าผู้เรียนได้บรรลุ จุดมุ่งหมายของการสอนเพียงใด ซึ่งเป็นการประเมินผลการสอนหรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั่นเอง ตามมโนทัศน์นี้จะสนใจคุณภาพของผลผลิตว่าเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ โดยพิจารณา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งได้จากข้อมูลที่มีอยู่ตามปกติคือ คะแนนสอบกลางภาค คะแนนสอบปลายภาค รายงานประจำวิชาและหลักฐานอื่น ๆ ที่แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนข้อมูล ดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีอยู่ปกติแล้วเป็นข้อมูลไร้แรงสะท้อนเราสามารถนำมาประเมินได้เลย

มโนทัศน์ที่ 2 การประเมินการสอน หมายถึง การประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่นจุดด้อย ของกระบวนการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ นักวิชาการบริสุทธิ์ทางด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาบางท่านยอมรับมโนทัศน์การประเมิน ตามแนวนี้นี้แต่เพียงมโนทัศน์เดียว โดยถือว่าวิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมแล้วผลที่ดี

ย่อมตามมาโดยไม่ต้องสงสัยการประเมินการสอนตามแนวมโนทัศน์นี้จะเน้นพฤติกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนจะเน้นการประเมินระหว่างการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่และจะเน้นที่ให้อาจารย์เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินตนเองเป็นหลัก ประกอบกับความคิดเห็นของผู้เรียนในฐานะของผู้รับบริการหรือมีเพื่อนอาจารย์ที่รับผิดชอบกันไปสังเกตเพื่อให้คำติชม

มโนทัศน์ที่ 3 การประเมินการสอน หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการสอนและผลการสอนไปพร้อมกัน การประเมินการสอนตามแนวมโนทัศน์นี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร และพิจารณาคุณภาพความดีของอาจารย์ มโนทัศน์ที่สามของการประเมินการสอนก็คือการรวมมโนทัศน์ที่หนึ่งและมโนทัศน์ที่สองนั่นเอง

มโนทัศน์ที่ 4 การประเมินการสอน หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพของการบริหารหรือจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นมโนทัศน์ที่กว้างขวางที่สุดของการประเมินการสอนโดยพิจารณาว่าการเรียนการสอนเป็นกิจกรรม อย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอื่นและการดำเนินการนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงผลกระทบของกิจกรรม อย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอื่นและการดำเนินการนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงผลกระทบของกิจกรรมอื่น ข้อจำกัดต่าง ๆ ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวมโนทัศน์นี้จึงเป็นการประเมินการสอนทั้งระบบโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการและผลผลิตมาพิจารณาจากที่กล่าวมา

สรุปได้ว่า การประเมินการสอนของครู คือ กระบวนการหรือระบบที่โรงเรียนได้จัดขึ้นมาเพื่อตรวจสอบการสอนของครูโดยโรงเรียนต้องกำหนดวันเวลาที่ประเมินสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการประเมินไปพัฒนาการสอนของครูต่อไป หรืออีกแนวคิดหนึ่งคือแนวมโนทัศน์การประเมินผลการสอนจะได้ว่า การประเมินการสอน คือ การประเมินเพื่อเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือเน้นที่กระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือเน้นทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอนของครู อีกนัยหนึ่ง การประเมินการสอน คือ การประเมินในภาพที่กว้างจะไปเน้นที่ระบบของการประเมินที่ประกอบด้วยปัจจัยกระบวนการและผลผลิต เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพการสอน คือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้จะวัดประสิทธิภาพการสอนของครู โดยอ้างการประเมินการสอนของครูซึ่ง Medley (2020: 192 -194 อ้างถึงใน ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล, 2561 : 47) กล่าวว่าการทำงานของครูจะคล้ายคลึงกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกรณีที่ต่างกันก็เป็นผลการปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของครูและสถานการณ์การสอนเช่นกัน การปฏิบัติการสอนของครูจึงมักจะใช้เป็นพื้นฐานที่เป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการสอนของครู

ผู้วิจัยได้นำหลักการของนักวิชาการและนักบริหารมาใช้ประเมินประสิทธิภาพการสอนในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 3 ด้านคือ 1) ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ และ 3) ความพึงพอใจของครูและนักเรียน การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู วัดได้โดย

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
2. ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน โดยใช้แบบประเมินด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
3. ประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนและนักเรียนที่มีต่อการนำความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การประเมินประสิทธิภาพการสอนในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553 : 3-5) ได้กล่าวถึงความรู้ความเข้าใจด้านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย

1. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิดแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันสร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ
6. จัดกระบวนการเรียนที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ กิจกรรมที่นำมาใช้ควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร/นำเสนอ และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้เรียนนอกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และผู้เรียน กับผู้เรียนด้วยกันด้วย ผู้สอนควรลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในลักษณะการบรรยายลงและเพิ่มบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เหมาะสมในการเรียนรู้

2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน และคิดวิเคราะห์ เป็นทักษะการวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการคิดระดับสูง ความสามารถในการแสดงออก หรือการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน หลังจากที่ได้ครูได้รับการพัฒนาเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ด้าน 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แล้วนำทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปสู่การคิดวิเคราะห์ ลงมือทำ และนำเสนอ ร่วมอภิปรายได้

สรุปได้ว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน และคิดวิเคราะห์ หรือเทคนิคของผู้สอนในการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีจนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

2.3 ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นพลังภายในของแต่ละบุคคล อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่คาดหวังและความต้องการด้านจิตใจ นำไปสู่การค้นหาละดับที่ต้องการ มาตอบสนอง

เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มุ่งมั่นเกิดขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความหมายของความพึงพอใจ การวัดความพึงพอใจ และความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

มีนักวิชาการให้ความหมายของความพึงพอใจ ดังนี้

เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง (2555 : 273) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ดี ที่ประทับใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับในเชิงบวกโดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ บุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง และมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562 : 63-64) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือ ความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบสนองทางวัตถุและจิตใจ มีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่าจะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

Bazerman & Gino (2012 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล 2562 : 63) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

พัฒนา พรหมณี ยูพิน พิทยาวัฒนชัย และจีระศักดิ์ ทัพพา (2563 : 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี ไม่ยินดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ที่เกิดจากการประมาณค่า อันเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากการกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี หรือในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น

2.3.2 การวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 145 - 146) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี
3. เพื่อให้ได้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พอใจ รวมทั้งเกี่ยวกับการจัดและการบริหารหน่วยงานนั้น
4. เพื่อจะได้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางาน และการออกจากงานรวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการ การบริการต่าง ๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

Stromborg (1984 : 54-61) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการนั้นจะวัดในเรื่องใดย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษา แต่มีวิธีที่นิยมใช้กันดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถาม ซึ่งได้รับการทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือผู้สัมภาษณ์อธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจได้ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่าน เขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลา และอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมาย
2. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบหรือเติมคำ ข้อดีของวิธีนี้คือ ได้คำตอบที่มีความหมายแน่นอน มีความสะดวกรวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มี ขนาดใหญ่ ข้อเสียคือผู้ตอบต้องสามารถอ่านออกเขียนได้ และมีความสามารถในการคิด เป็นความพึงพอใจเป็นสภาวะที่มีความต่อเนื่อง ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้ แบบสอบถามจึงนิยมสร้างแบบมาตรฐาน
3. การสังเกต เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้ บริการได้โดยวิธีการสังเกตจากพฤติกรรม ทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการและหลังจากการได้รับการบริการแล้ว เช่น การสังเกตกิริยาท่าทาง การพูด สีหน้า และความถี่ของการมาขอรับบริการ เป็นต้น การวัดความพึงพอใจโดยวิธีนี้ผู้วัดจะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอนจึงจะสามารถประเมินถึงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้อย่างถูกต้อง

พัฒนา พรหมณี ยุพิน พิทยาวัฒนชัย และจิระศักดิ์ ทัพพา (2563 : 62-63) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นพลังภายในผลักดันให้เกิดความรู้สึกชอบ

ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี ไม่ยินดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังที่เกิดจากการประมาณค่าอันเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากการกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาการวัดและประเมินความพึงพอใจเป็นการประเมินค่าความรู้สึกไปในทางที่พอใจและไม่พอใจในเชิงปริมาณ (magnitude) มีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของการประเมินความพึงพอใจ มีดังนี้

1.1 การประเมินความพึงพอใจ ด้านความรู้สึกเป็นลักษณะการประเมินทางความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลตามองค์ประกอบทางความรู้สึก ได้แก่ ความรู้สึกทางบวกเป็นความชอบพอใจ และความรู้สึกทางลบ เป็นความไม่ชอบ ไม่พอใจ กลัว รังเกียจ

1.2 การประเมินความพึงพอใจ ด้านความคิด เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคคลและวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับที่เกิดเป็นความรู้ ความคิด เกี่ยวข้องกับการพิจารณาที่มาของทัศนคติออกมาว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ที่เกิดจากการประมวลผลของสมอง

1.3 การวัดความพึงพอใจในด้านพฤติกรรม เป็นการวัดความพร้อมที่จะกระทำหรือพร้อมที่จะตอบสนองที่มาของพฤติกรรม

2. วิธีประเมินความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจมีการประเมินหลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การสังเกต เป็นวิธีการสำหรับใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการสังเกตพฤติกรรมและจดบันทึกความพึงพอใจที่แสดงออกมาในประเด็นที่ต้องการประเมินอย่างมีแบบแผน โดยผู้สังเกตจะไม่มีส่วนร่วมกับการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมกับผู้ถูกสังเกต ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุปและตีความตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เก่าแก่และเป็นที่ยอมรับใช้อย่างแพร่หลายที่ใช้สำหรับการศึกษาในกรณีศึกษาเท่านั้น

2.2 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ผู้ประเมินจะต้องออกไปพูดคุยกับบุคคลนั้น ๆ โดยตรงมีการเตรียมแผนล่วงหน้า เป็นการถามให้ตอบปากเปล่า แต่อาจไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากผู้ตอบเนื่องจากผู้ตอบอาจรู้สึกไม่อิสระในการตอบหรือไม่คุ้นเคยกับผู้ถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด ควรเตรียมตัวให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ควรลงพื้นที่เพื่อทำความคุ้นเคยก่อนให้เกิดความสนิทสนม และความไว้วางใจซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

2.3 การใช้แบบสอบถามประมาณค่า เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นการสร้างประโยคข้อความต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้อความทางบวก และข้อความทางลบที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการประเมิน โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อนั้นโดยใช้มาตราประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก สามารถเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจมีหลากหลายรูปแบบวิธี เช่น การสังเกต การรายงานตนเอง การสัมภาษณ์ เทคนิคจินตนาการ การวัดทางสรีระและแบบสอบถาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดประสงค์ของการวัดจึงจะส่งผลให้การวัดมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ

2.3.3 ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ในทางบวกหรือลบที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นความชอบ ความสุขใจ ต่อสภาพแวดล้อม สอดคล้องจากสิ่งที่คาดหวังและได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์เปลี่ยนไป และสามารถวัดความพึงพอใจได้หลากหลายรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม การวัดความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง จะได้ทราบผลระดับความพึงพอใจที่แท้จริงในการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ในปัจจุบันนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นที่รู้จักและได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง และยิ่งไปกว่านั้นยังได้ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาในชุมชน สถานศึกษา สถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นักวิชาการให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังต่อไปนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554 : 22) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้า อย่างมีระบบรวมถึงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อเข้าใจดีขึ้น หรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งได้จากการรวบรวม การร่วมมือ การสะท้อนตนเอง และการใช้วิจารณ์ญาณ ภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2555 : 13) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการเพื่อค้นพบความจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติหรือเป็นการแก้ปัญหา เช่น การสร้างและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาทางงานที่ปฏิบัติอยู่โดยดำเนินการวิจัยในที่ปฏิบัติงานนั่นเอง

กุหลาบ บุริสาร (2556 : 9) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหาพัฒนากิจกรรมโดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง (Improving by changing) โดยบุคคลที่เผชิญกับปัญหานั้นอยู่เองเป็นรูปแบบของการทำความเข้าใจในการปรับปรุงสถานการณ์เฉพาะที่พบว่ามีปัญหาเพื่อต้องการพัฒนาหลักการ เหตุผล และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานนั้น และขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

วีระยุทธ์ ขาตะกาญจน์ (2558 : 31) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการศึกษา รวบรวม หรือ การแสวงหาข้อเท็จจริงโดยใช้ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้หลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยประกอบด้วย การวางแผน (plan) การปฏิบัติ (action) การสังเกต (observation) และการสะท้อนกลับ (reflection)

ดิขพงศ์ พงศ์ภักตร์ชัย (2556 : 87) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มุ่งจะนำหลักการของวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในสภาพการณ์เฉพาะ เน้นการวิจัยที่ง่ายไม่สลับซับซ้อนและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานจริง ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 180) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นวงการวิชาชีพใด ๆ เป็นการวิจัยที่ได้รับความนิยมมากขึ้นเนื่องจากมีจุดเด่น คือ ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่และผู้ร่วมงานทำงานวิจัยได้ แก้ปัญหาต่าง ๆ เห็นประโยชน์ได้อย่างชัดเจน

Kemmis & Mc Taggart (1990 : 5) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น การวิจัยนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยที่ไม่ได้แตกต่างไปจากงานวิจัยอื่นในเชิงเทคนิค แต่แตกต่างในด้านวิธีการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นวงจรแบบขดลวด โดยเริ่มต้นที่การวางแผน การปฏิบัติการสังเกตและการสะท้อนผล เป็นการวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

Johnson and Christensen (2008 : 28) ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็น การวิจัยระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังเผชิญอยู่ โดยเป็นกระบวนการศึกษา สภาพหรือสถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง กระบวนการวิจัยที่มีเป้าหมายจะแก้ปัญหา มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรในระบบร่วมกับนักวิจัยเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในการพัฒนานตนเองและผู้อื่นให้เหมาะสมกับการดำเนินการ

เน้นที่การสร้างเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดจนกระบวนการวิจัยจนเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกระบวนการวิจัยนำมาประมวลเป็นแนวคิด หลักการและสร้างเป็นทฤษฎีได้

2. กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วีระยุทธ์ ขาตะกาญจน์ (2558 : 39-45) กล่าวถึง กระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของนักการศึกษาไว้ดังนี้

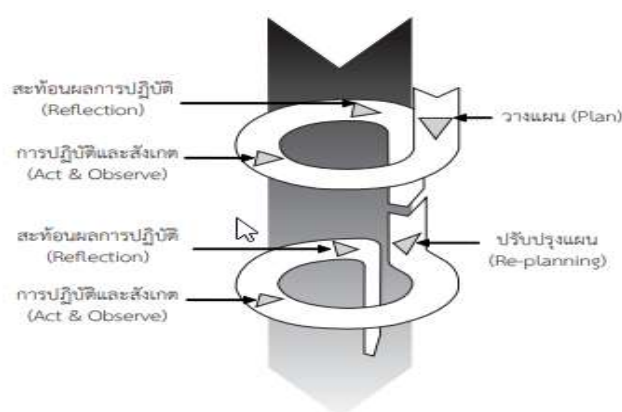
1. กระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1990 : 11) ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1.1 การวางแผนเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Planning)

1.2 ลงมือปฏิบัติการตามแผน (Action)

1.3 สังเกตการณ์ (Observation) สะท้อนกลับ (Reflection)

1.4 สะท้อนกลับ (Reflection) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน (Re-planning) โดยดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ รายละเอียดดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart

ที่มา : Kemmis & McTaggart, (1990 : 11)

ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการวิจัยหลักที่หมุนเคลื่อนไปเป็นวัฏจักรของกระบวนการวิจัย ดังกล่าวจึงเป็นเสมือนแหล่งที่ก่อให้เกิดความรู้เชิงปฏิบัติการและกลไก การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้แก้ไข ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นการดำเนินงานวิจัยที่ไม่แยก

กิจกรรมการสืบค้นหาความรู้ ความจริงออกจากกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งกิจกรรมการวิจัยหลักแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทั้งทางตรง และทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุน ขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไข ปัญหาการต่อต้าน รวมทั้งสถานการณ์เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผน จะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

3. การสังเกต (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติตามแผนที่ว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ เพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการให้ข้อมูลถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจนการวิเคราะห์ เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไป ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยจะเป็นวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ตามแนวทางดั้งเดิมไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวน และปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

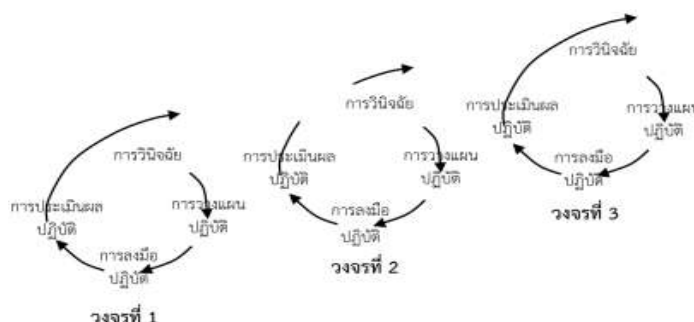
2. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Coghlan & Brannick ได้แบ่งกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนเบื้องต้นไว้ดังนี้ ขั้นตอน คือ การทำความเข้าใจบริบทของปัญหาที่ต้องการแก้ไขและการกำหนดจุดมุ่งหมาย การปฏิบัติการและมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnosing)

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการ (Planning)

ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติการ (Taking action)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติการ (Evaluation action)



ภาพที่ 2.6 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Coghlan & Brannick

ที่มา : วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, (2558 : 43)

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เริ่มต้นจากการวินิจฉัยสถานการณ์ ของปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข รวมทั้งการระบุนกรอบแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานสำหรับใช้รองรับการปฏิบัติงาน จากนั้นจึงทำการวางแผนปฏิบัติการตามจุดมุ่งหมายของการแก้ปัญหา หรือโครงการที่กำหนดไว้โดยอาศัยข้อมูลจากผลการวินิจฉัยในขั้นตอนแรกและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแล้วจึงลงมือปฏิบัติการตามแผนการที่วางไว้ทีละขั้นตอน จึงทำการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการวินิจฉัยและการปฏิบัติการตามแผนสารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลในขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในวงจรต่อไป

3. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ องอาจ นัยพัฒน์ ได้สรุปกระบวนการของกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ไว้ 10 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุนโยบายและนิยามปัญหาอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนเพื่อกำหนดยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 นำยุทธวิธีปฏิบัติที่วางไว้ไปลงมือปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 5 สังเกตการณ์ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม
ยุทธวิธีปฏิบัติที่ได้ลงมือกระทำไปแล้ว

ขั้นตอนที่ 6 สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ได้ลงมือปฏิบัติแล้ว โดยอาศัย
การคิดในเชิงวิพากษ์ด้วยทัศนะอันหลากหลายจากนักวิจัยเชิงปฏิบัติการและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
บนพื้นฐานของข้อมูลหลักฐานร่องรอยต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 5

ขั้นตอนที่ 7 ทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไข้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 8 นำแผนยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับแล้วไปลงมือปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 9 สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับและลงมือปฏิบัติแล้ว

ขั้นตอนที่ 10 ดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ และผู้มี
ส่วนร่วมในการวิจัยมีความเห็นร่วมกันอย่างสอดคล้องว่าสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้นได้รับการปรับปรุง
แก้ไขจนอยู่ในระดับที่พอใจภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลาและทรัพยากรของการวิจัย

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการ หรือขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามที่กล่าวมา
เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา
สามารถสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญได้ดังนี้

1. การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การ
บริหารจัดการซึ่งถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการเนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของการ
ดำเนินงานถ้าหากผู้วิจัยขาดความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการ
สอนและการบริหารจัดการแล้วกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะไม่สามารถเกิดขึ้น

2. การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
ผู้วิจัย จะดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาหรือประเด็นที่คิดว่าควรจะได้การพัฒนา ซึ่งขั้นตอนนี้สามารถใช้
เครื่องมือมาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ตรวจสอบเอกสาร การทดสอบ
 เป็นต้น

3. นำสภาพปัญหาหรือจุดที่จะพัฒนาไปปรึกษากับกลุ่ม เนื่องจากหลักการสำคัญ
ประการหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่ม ดังนั้นเมื่อผู้วิจัยสามารถ
กำหนดปัญหาหรือจุดที่จะพัฒนาได้แล้วก็นำไปให้กลุ่มได้พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ร่วมกัน

4. การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อการพัฒนา ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะกำหนด
แผนงานที่จะไปใช้ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของแผน ขั้นตอน วิธีการ เครื่องมือในการแก้ปัญหา/
พัฒนาและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้า

5. นำแผนงานไปปรึกษากับกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยรวมทั้งคำแนะนำ
เพื่อนำไปใช้ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. การปรับปรุง แก้ไข ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่ม ตามขั้นตอนที่ 5 ไปปรับปรุง แก้ไขแผนงาน

7. การปฏิบัติงานตามแผนงาน ผู้วิจัยนำแผนงานที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่ประสบอยู่

8. การประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างและภายหลังการดำเนินการตามแผนวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นอาจจะใช้วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงปริมาณ เช่น การใช้ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบทดสอบ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุดเพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน หลังจากนี้ ผู้วิจัย ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) ในกรณีที่แผนงานนั้นสามารถแก้ไข ปัญหา หรือพัฒนาในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ ก็ยุติได้ 2) ในกรณีที่แผนงานนั้นไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือพัฒนางานได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัย ต้องย้อนกลับไปเริ่มต้นดำเนินการศึกษาวิจัยใหม่ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 2 อีกครั้ง

สรุปได้ว่า กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection)

3. ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วีระยุทธ์ ขาตะกาญจน์ (2558 : 46) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า กระบวนการวิจัยนี้ เมื่อกล่าวในเชิงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานในโรงเรียน สามารถ อธิบายวิธีการดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัย จะต้อง ศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่จะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องศึกษาค้นคว้า แสวงหาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ ให้กว้างขวาง

2. เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจาก หลักการและทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่แสดงความสัมพันธ์ของปัญหากับหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ปฏิบัติ หรือการฝึกหัด ตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลจากการปฏิบัติการ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้า และที่เป็นอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติการทั้ง 4 ขั้นตอน โดยจะต้องเก็บสะสมข้อบันทึกต่าง ๆ ไว้ เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติในรอบต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้วิเคราะห์หา คำตอบของสมมติฐาน

4.1 ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน โรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

4.2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมา ดำเนินการ โดยวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีที่ยืดหยุ่น ปรับได้

4.3 ขั้นสังเกต (Observation) เป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยต้องอาศัยเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เข้าช่วย

4.4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัย เชิงปฏิบัติการ โดยทำการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดอันเป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และระบบการศึกษาของโรงเรียนที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการร่วม อภิปรายปัญหาและการประเมินโดยกลุ่ม ซึ่งจะให้ได้แนวทางการพัฒนาและขั้นตอนการดำเนิน กิจกรรม เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติต่อไป

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูล เชิงคุณภาพ ทำการตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้มั่นใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียด ในการอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูล ตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและความคล้ายคลึงของข้อมูล แต่ละประเภทโดยการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง ร่วมกับกลุ่มผู้วิจัย

6. ตรวจสอบข้อมูลที่กลุ่มวิจัยได้ร่วมกันพิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่ เป็นสาเหตุ วิธีการแก้ปัญหา และผลที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด หากผู้วิจัยสามารถทำการประมวลและสรุปเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory)

ของปฏิบัติการแก้ปัญหา นั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปนัย (Induction) และความรู้เชิงทฤษฎีของผู้วิจัยเป็นสำคัญ

ศิวพร ละม้ายนิล (2561 : 16) ได้นิยาม ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ขั้นการวางแผน (Plan) ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดประเด็นในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ชุมชนร่วมกัน และวางแผนการดำเนินการ โดยกำหนดระยะเวลาและ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 2) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ผู้ร่วมวิจัยปฏิบัติตามกิจกรรมตามแผนที่ได้กำหนดในขั้นของการวางแผน 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observe) ผู้ร่วมวิจัยสังเกตผลการปฏิบัติตามกิจกรรมว่าเป็นอย่างไร ส่วนที่สำเร็จ ส่วนที่ต้องปรับปรุง และ 4) ขั้นการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect) ผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันสะท้อนผลการ ปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนการดำเนินกิจกรรมที่ต้องเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อดำเนินการในรอบต่อไป

ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (5563 : 200-203) กล่าวถึง ขั้นตอนการของการวิจัย เชิงปฏิบัติการเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในขั้นตอนของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในที่นี้จะขอ ประยุกต์ตามแนวคิดของ Zuber-Skerritt ที่แบ่งกระบวนการออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การลงมือปฏิบัติการตามแผน (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการ สะท้อนกลับ (Reflection) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ การสร้างทีม วิจัยเชิงปฏิบัติการเนื่องจากงานวิจัยแบบนี้ มีความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน หลากหลายสาขาที่จะมาเป็นนักวิจัยร่วมกัน ดังนั้นหัวหน้าโครงการวิจัยจึงเป็นบุคคลที่สำคัญ ใน การประสานทีมเพื่อทำงานตามความเหมาะสมของวิชาชีพในโครงการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การลงมือปฏิบัติการตามแผน (Action) ในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ สิ่งสำคัญคือผู้วิจัยจะต้องวางแผนที่จะนำเอาแผนปฏิบัติ การ (action plan) ของรูปแบบหรือแนวปฏิบัติลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ มีความระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมี ลักษณะเป็นเพียงแผนที่มีความยืดหยุ่นพอควร และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่ เป็นอยู่ในขณะนั้น

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) ในขั้นตอนนี้ เป็นการตอบคำถาม ว่ากระบวนการหรือแผนปฏิบัติตามแนวปฏิบัติใหม่ที่ได้ดำเนินการลงไปแล้ว มีผลผลิต จากกระบวนการ (Output) และมีผลลัพธ์หรือความสำเร็จของรูปแบบแนวปฏิบัติ (Outcome) อย่างไร ดังนั้นจึงมีวัตถุประสงค์คือการประเมินกิจกรรมการทำงานวิจัยและผลผลิตที่ได้ระหว่าง กระบวนการ (Research activities and output)

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection) ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ทีมผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อเสนอหรือประเด็นเพื่อนำไปสู่โอกาสในการพัฒนารูปแบบหรือแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experience)8 นำสู่การสะท้อนคิด (Reflection) การแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเอง แลกเปลี่ยนกับผู้อื่น เรียนรู้ความคิดความรู้สึกของผู้อื่นที่ต่างไปจากตนเอง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ผลการสะท้อนคิดทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลายอาจสรุปเป็น ความคิดรวบยอดนำไปสู่การประยุกต์ใช้ (Apply) และการประเมินผล (Evaluate) ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์หมุนเวียนเข้าสู่วงจรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อารียา อีธวัช (2564 : 360) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 สำหรับครู โดยกำหนดวงจรการวิจัย 2 วงจร ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมการ (Preparation) 2) การวางแผน (Planning) 3) การปฏิบัติ (Acting) 4) การสังเกต (Observing) 5) การสะท้อนผล (Reflecting) 6) การวางแผนใหม่ (Re-Planning) 7) การปฏิบัติใหม่ (Re-Acting) 8) การสังเกตใหม่ (Re-Observing) 9) การสะท้อนผลใหม่ (Re-Reflecting) และ 10) การสรุปผล (Conclusion)

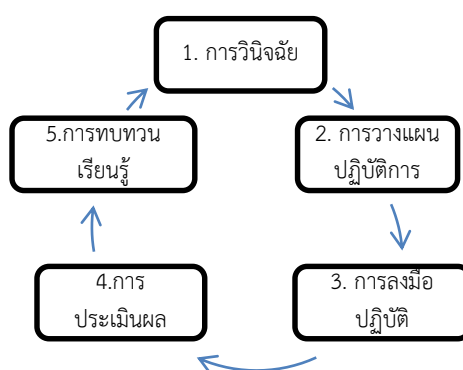
สายสมร ศักดิ์คำดวง (2564 : 50) กล่าวถึง ขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาควรดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ (Preparing) เป็นการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยผู้วิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Doing) ประกอบด้วย การสำรวจ เช่น การสร้างพื้นที่การสื่อสารสาธารณะ การสนทนาระหว่างระบบเดิม และสถานภาพที่เป็นจริงการสร้างกลยุทธ์และการสื่อสาร การตอบคำถามร่วมกันเพื่อระบุปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติ และข้อตกลงเบื้องต้นของแผนการทำงาน เช่น ออกแบบการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และแผนการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการประชุมร่วมกัน การวางแผน ได้แก่ออกแบบการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และแผนการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการประชุมร่วมกัน ซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัย การนำแผนไปปฏิบัติและสังเกตผล ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้นั้น โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามหลักการมุ่งการเปลี่ยนแปลง และมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล และการสะท้อนผล เช่น วงจรการทบทวนตนเอง

ขั้นที่ 3 การประเมินผล (Evaluating) เป็นขั้นประเมินผลนี้เป็นการประเมินภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ควรเป็นการประเมินที่ครอบคลุมทั้งระบบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรที่ลุ่มลึกลงไปเรื่อย ๆ

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2564 : 35-37) กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ได้ความนิยมนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์การอย่างแพร่หลาย คือ วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน พัฒนาโดย Susman and Evered (1978) ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน

ที่มา : Susman and Evered (1978 อ้างถึงใน เดชา เดชะวัฒนไพศาล 2566 : 36)

จากภาพที่ 2.7 วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัย (Diagnosing) ในขั้นตอนเริ่มต้นนี้ นักวิจัย ผู้บริหารขององค์กร และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แจกแจงและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาขององค์กร รับรู้ปัญหาร่วมกัน ดำเนินการเก็บและวิจัยข้อมูลที่เป็นเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา พร้อมทั้งศึกษาสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่อาจเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning) หลังจากที่ได้ทำความเข้าใจกับสถานการณ์ และรับทราบปัญหาขององค์กรแล้ว นักวิจัย ผู้บริหารขององค์กร และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดกรอบแนวคิด และแสวงหาทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหานั้น ๆ พร้อมระบุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 3 การลงมือปฏิบัติ (Action Taking) นักวิจัยและผู้บริหารขององค์กร ตลอดจนผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันนำทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาดังกล่าวไปปฏิบัติจริง หรือไปสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Evaluating) นักวิจัย ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันประเมินว่าการลงมือปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมานั้น สามารถแก้ปัญหาได้หรือไม่ได้ ผลลัพธ์อย่างไร หากแก้ได้ เป็นเพราะอะไร หรือหากยังแก้ไม่ได้ เป็นเพราะเหตุใด และจะส่งผลกระทบต่อองค์การหรือไม่ ควรที่จะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไร ข้อมูลสะท้อนกลับจากการประเมินผลนี้สามารถกลับไปทบทวนแผนงาน และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 2 ได้

ขั้นตอนที่ 5 การทบทวนเรียนรู้ (Specifying Learning) ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนร่วมกัน ระบุน ทบทวน และถอดบทเรียนจากสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติจากกระบวนการแก้ปัญหา และการเปลี่ยนแปลง ข้างต้น (Lesson Learned) เพื่อนำไปปรับปรุงและเป็นแนวทางในการพัฒนาทางเลือกอื่น ๆ เพื่อ แก้ปัญหาขององค์การต่อไป

ชวลิต ชูกำแพง (2564 : 48) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มด้วยการวางแผน จากการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนเพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกละเอียดของปัญหานั้นเกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เกี่ยวข้องกับใคร การกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติตามแผน ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติ โดยมีการนำ วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ คือ กระบวนการ PAOR หากพิจารณาบทบาทของครูที่วางแผนการสอน แล้วจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามด้วยการวัดและประเมินการเรียนการสอน กับบทบาทของนักวิจัยปฏิบัติการตามวงจร PAOR (Plan Act Observe และ Reflect) สามารถ ทำไปพร้อม ๆ กันได้ สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นวงจรการวิจัยต่อเนื่อง ลักษณะการดำเนินงาน ของวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะเริ่มต้นจากวงจรการวิจัยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Plan : P) ขั้นปฏิบัติการ (Act : A) ขั้นการสังเกต (Observe : O) และขั้นการ คิดไตร่ตรองหรือการคิดสะท้อน (Reflect : R) จากนั้นจะเริ่มเข้าวงจรการวิจัยที่ 2 สืบเนื่องต่อกันไป จนกว่าปัญหาได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ตามเป้าหมายที่นักวิจัยต้องการ ในหนึ่งวงจร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็น ที่พึงพอใจ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีการจำแนกหรือพิจารณาปัญหา เลือกปัญหา สำคัญ เลือกเครื่องมือ บันทึกเหตุการณ์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์และตรวจสอบข้อมูล และผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการจากนักวิชาการและนักศึกษา ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

รายการ	วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558)	ศิวพร ละม้ายนิล (2561)	ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2563)	อารียา ธีรวัช (2564)	สายสมร ศักดิ์คำดวง (2564)	เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2564)	ชลิต ชูกำแพง (2564)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
ขั้นวางแผน (Planning)	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	5	*
ขั้นปฏิบัติการ (Action)	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	6	*
ขั้นสังเกต (Observation)	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	5	*
ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection)	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	5	*
การเตรียมการ (Preparation)	-	-	-	✓	✓	-	-	2	
การสรุปผล (Conclusion)	-	-	-	✓	-	-	-	1	
การดำเนินการ (Doing)	-	-	-	-	✓	-	-	1	
การประเมินผล (Evaluating)	-	-	-	-	✓	✓	-	2	
การวินิจฉัย (Diagnosing)	-	-	-	-	-	✓	-	1	
การทบทวนเรียนรู้ (Specifying Learning)	-	-	-	-	-	✓	-	1	

จากตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2558 : 46) ศิวพร ละม้ายนิล (2561 : 16) ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2563 : 200-203) อารียา ธีรวัช (2564 : 360) สายสมร ศักดิ์คำดวง (2564 : 50) เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2564 : 35-37) ชลิต ชูกำแพง (2564 : 48) สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่มีเป้าหมายจะแก้ปัญหา มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรในระบบร่วมกับนักวิจัยเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และผู้อื่นให้เหมาะสมกับการดำเนินการ ไม่มีการแยกกลุ่มศึกษา กลุ่มทดลองแต่เป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติ โดยวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้งและเหมาะสม เน้นที่การสร้าง ความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วม

ของผู้เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการวิจัยจนเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกระบวนการวิจัยนำมาประมวลเป็นแนวคิด หลักการและสร้าง เป็นทฤษฎีได้ โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการจำนวน 4 ขั้นตอน (PAOR) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection)

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart ไปสู่การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 2 วงรอบ วงรอบละ 4 ขั้นตอน (PAOR) ได้แก่ วงรอบที่ 1 ประกอบด้วย ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action) ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observation) ขั้นที่ 4. การสะท้อนผล (Reflection) วงรอบที่ 2 ประกอบด้วย ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action) ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observing) และขั้นที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflecting) ให้เป็นองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาครูทุกขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุน ขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไข ปัญหาการต่อต้าน รวมทั้งสภาวะการณ์เงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ 3) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ขั้นตอนที่ 2. การปฏิบัติการ (Action) หมายถึง การลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดของสภาวะการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องให้ผู้ปฏิบัติการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขและปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการ

ที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการดำเนินการปฏิบัติการ 4 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 3. การสังเกต (Observation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป รวมทั้งสังเกต ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพหรือลักษณะเป็นอย่างไร การสังเกตที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือจำกัดจนเกินไปเพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา การสังเกต ประกอบด้วย 1) สังเกตการอบรมปฏิบัติการ 2) สังเกตการศึกษาดูงาน 3) สังเกตการนิเทศภายใน และ 4) นิเทศแบบพี่เลี้ยง การสังเกตด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผล

ขั้นตอนที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) หมายถึง การให้ข้อมูลถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจนการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะ วิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยจะเป็นวิธีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป การสะท้อนกลับ ประกอบด้วย 1) สะท้อนผลจากการอบรมปฏิบัติการ 2) สะท้อนผลจากการศึกษาดูงาน 3) สะท้อนผลจากการนิเทศภายใน และ 4) นิเทศแบบพี่เลี้ยง

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D)

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) เป็นการวิจัยที่ค้นและพัฒนากระบวนการนวัตกรรมใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาในแนวทางเดียวกัน แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยและพัฒนา กระบวนการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา และวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Educational Research and Development หรือ R & D) เป็นกระบวนการของการศึกษาเรียนรู้และการคิดค้นเพื่อมุ่งหวังที่จะให้เกิดการค้นพบความรู้ ความเข้าใจ หรือเทคนิควิธีการใหม่ๆ อย่างมีเหตุมีผลและเป็นระบบ รวมทั้งการนำสิ่งที่ได้มีการคิดค้นหรือค้นพบมาแล้วทำการออกแบบ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สินค้ากระบวนการผลิต การให้บริการมีลักษณะรูปแบบใหม่ๆ หรือการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 458) ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยแบบหนึ่งที่ใช้กระบวนการวิจัยหรืออาร์ (Research - R) และกระบวนการพัฒนาหรือดี (Development - D) ในการพัฒนางานหรือผลิตนวัตกรรม เป็นวงจรต่อเนื่องจนกระทั่งได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพตามต้องการ โดยอาจเริ่มต้นวงจรจากกระบวนการวิจัย $R1 \rightarrow D1 \rightarrow R2 \rightarrow D2 \dots$ หรือกระบวนการพัฒนา $D1 \rightarrow R1 \rightarrow D2 \rightarrow R2 \dots$ ก็ได้

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2557 : 2) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นการวิจัยแบบหนึ่งที่ใช้กระบวนการวิจัย (Research Process : R) และกระบวนการพัฒนา (Development Process : D) ในการพัฒนางานหรือผลิตนวัตกรรมเป็นวงจรต่อเนื่องจนกระทั่งได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพตามต้องการ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557 : 240) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) เป็นการวิจัยที่มุ่งประดิษฐ์หรือพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ สำหรับการยกระดับคุณภาพของงาน หรือคุณภาพชีวิต

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 4) กล่าวถึง การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีองค์ประกอบของการผสมกันระหว่าง “การวิจัย” และ “การพัฒนา” โดยการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบ (ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ) แสวงหา (สืบค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ยังไม่มี การค้นพบมาก่อน) หรือสร้างประดิษฐ์กรรม (นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการพัฒนาเป็นกระบวนการ ปรับปรุง/แก้ไขให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิตจนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 31) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นรูปแบบหนึ่งที่สำคัญและได้รับการยอมรับในการพัฒนาวิชาชีพ มุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประเด็นที่ต้องการวิจัยและพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของนวัตกรรม (Attributes of Innovator) ศึกษาทดลองในสภาพจริง ตามหลักการเรียนรู้จากการกระทำ

(action learning) หลาย ๆ รอบตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์และดำเนินการปรับปรุงนวัตกรรมจนได้ผลการพัฒนานวัตกรรม ที่มีคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงเป็นขั้นตอนสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง

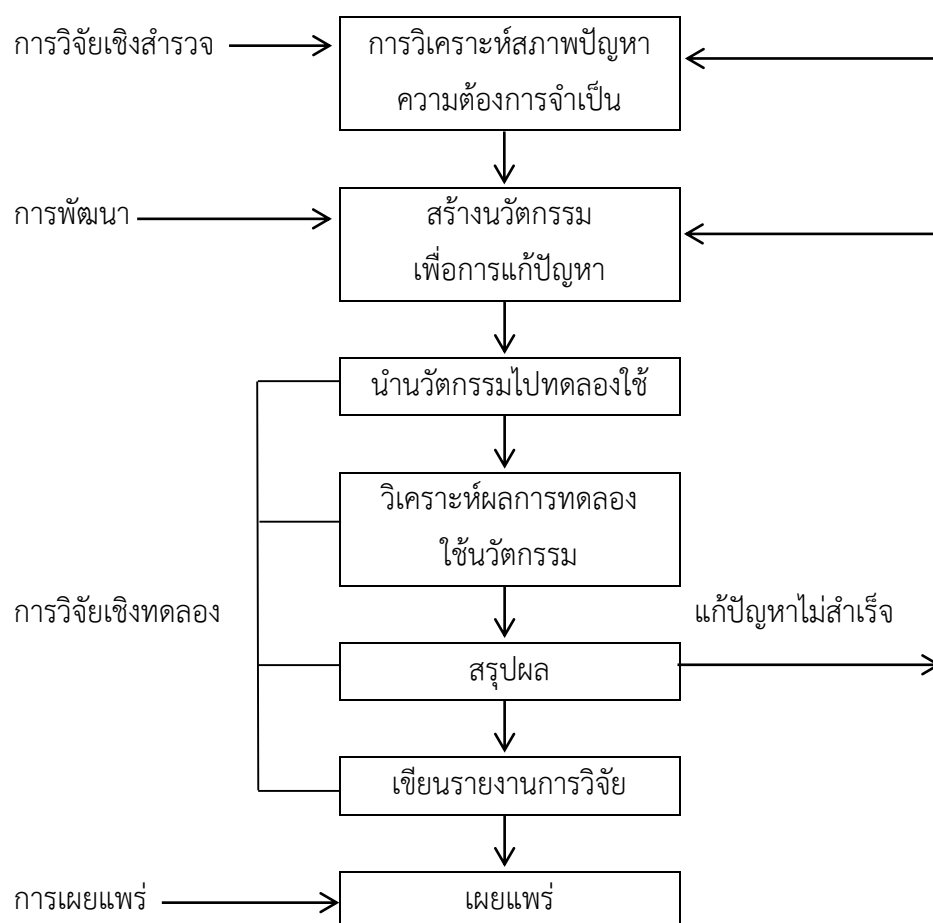
รัตน์ บัวสนธิ์ (2562 : 1) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา ทั้งนี้เป้าหมายสำคัญของการวิจัยและพัฒนามีคือการได้นวัตกรรมที่เป็นต้นแบบ สามารถนำไปใช้หรือแก้ไขได้จริง

กล่าวโดยสรุป การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริงมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนาและอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด หรือกระบวนการศึกษาค้นคว้าแสวงหานวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามากกว่าการศึกษาหาคำตอบเพื่อการเรียนรู้ โดยอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. กระบวนการวิจัยและพัฒนา

นักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังต่อไปนี้

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557 : 241) กล่าวถึง กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา มีอยู่ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น 2) สร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหา 3) นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ 4) วิเคราะห์ผลการทดลองใช้นวัตกรรม 5) สรุปผล 6) เขียนรายงานการวิจัย และ 7) เผยแพร่ ซึ่งมีลักษณะเป็นไป ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา
ที่มา : วีระยุทธ ชატะกาญจน์, (2557 : 241)

จากภาพที่ 2.8 จะเห็นได้ว่าขั้นตอนแรก คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นเพียงการศึกษาให้รู้ว่าจะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีปัญหาที่แท้จริงมีลักษณะอย่างไร การสืบค้นหรือวิธีการหาปัญหาอย่างมีระบบ มักจะนิยมใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ จากนั้นเมื่อได้ทราบปัญหาแล้ว ถ้าหากยังไม่แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ก็ย่อมจะไม่มีเปลี่ยนแปลง จึงต้องคิดค้นรูปแบบหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งนั่นก็คือการพัฒนา เมื่อพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมแล้ว เพื่อให้รู้ว่ามีรูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ก็ต้องนำไปทดลองใช้ นั่นคือการวิจัยเชิงทดลอง หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จก็กลับไปวิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงรูปแบบหรือนวัตกรรม แล้วทดลองใช้ใหม่จนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ หากแก้ปัญหาได้สำเร็จแล้วก็เขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและวงการวิชาการต่อไป

กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 31-32) กล่าวว่า รูปแบบการวิจัยและพัฒนาเป็นแนวคิดในการสร้างนวัตกรรม หรือองค์ความรู้ใหม่ แบ่งเป็นระยะ ๆ แต่ละระยะ เป็นการวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1, R2D2, R3D3, ... RiDi เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ระยะสังเคราะห์ร่างต้นแบบ (Draft Prototype) (R1D1) ระยะที่ 2 การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม หรือองค์ความรู้ใหม่ (R2D2) ระยะที่ 3 ระยะทดสอบประสิทธิภาพนวัตกรรม หรือองค์ความรู้ใหม่ในต้นแบบ (R3D3) ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม
ที่มา : กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน, 2561 : 32

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 5) กล่าวถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนาที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

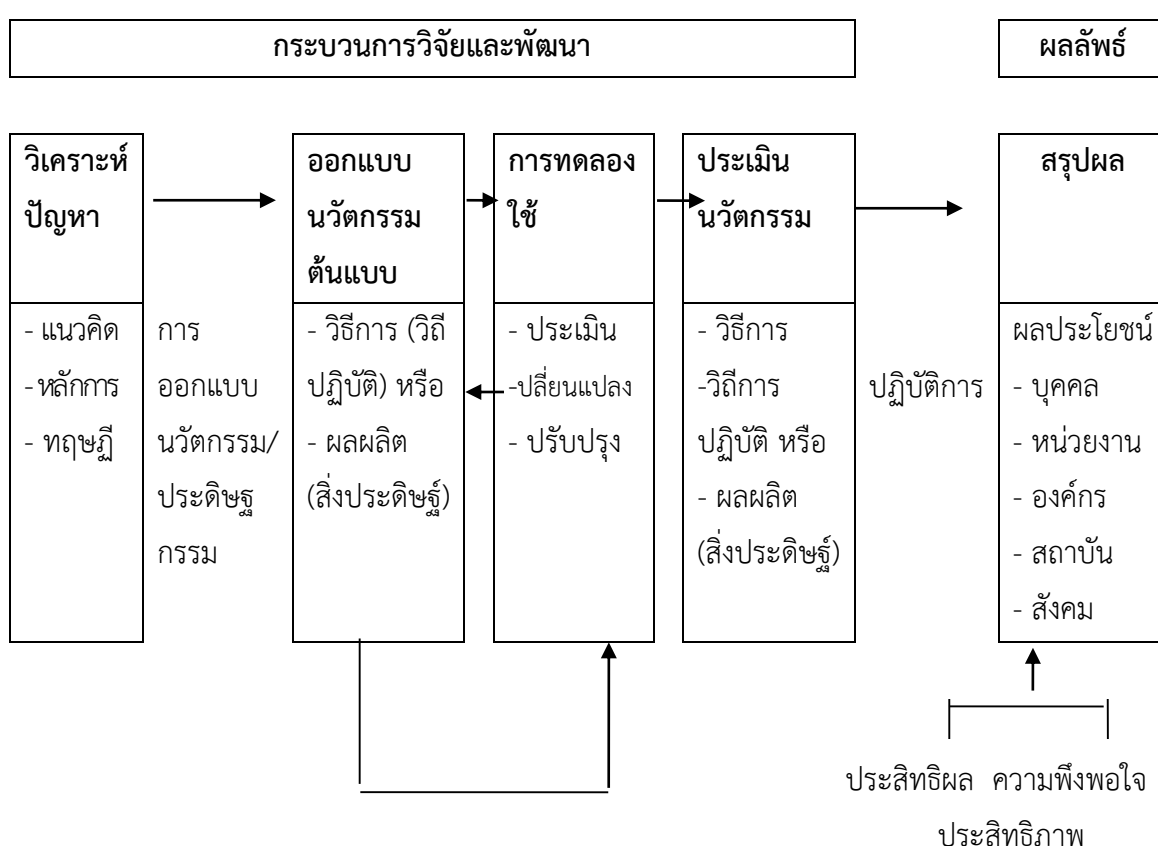
1. มีการออกแบบ (Design) อย่างเป็นระบบสำหรับการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) หรือประดิษฐ์กรรม (Invention)
2. มีความตรง (Validity) ความถูกต้องความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและความ เป็นประโยชน์ของผลการวิจัย
3. มีการทดลอง (Experiment) การทดลองซ้ำและการปรับปรุงจนมั่นใจ ในผลของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม
4. มีความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้วิจัยในการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่
5. มีความใหม่ (Originality) ของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมที่พัฒนาหรือสร้างขึ้น
6. มีกระบวนการทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิดผสมผสานกระบวนการวิจัยกับ กระบวนการพัฒนา
7. มีการผสมผสานวิธีวิจัย (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) กับการวิจัย

8. ประยุกต์ (Applied Research) มีประสิทธิผล (Effectiveness) และ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม

9. มีการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็น (Needs) อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

10. มีการใช้หลักการหรือทฤษฎี (Theory) ที่น่าเชื่อถือเพื่อขับเคลื่อนงานวิจัย จนบรรลุเป้าหมาย

ผังกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D Process)

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี 2559 : 5

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสำรวจและวิเคราะห์สภาพของปัญหา 2) การออกแบบนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา 3) การทดลองใช้นวัตกรรม 4) การประเมินนวัตกรรม และ 5) การสรุปผล

3. ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

นักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2557 : 3-9) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มีเป้าหมายสำคัญการได้มาซึ่งนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ส่วนในทางธุรกิจเป็นการให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ (Products) ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอนทางการพัฒนา ผลที่ได้จากการวิจัยและพัฒนานี้จะเป็นต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ปัญหาได้จริง เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันคือผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกกันโดยเด็ดขาดแต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งวิธีการวิจัยและพัฒนาจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Phase I : Need Assessment) การวิจัยและพัฒนาจะเริ่มจากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหา ตลอดจนความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เรื่องใดเรื่องหนึ่งว่าการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวนี้ในสภาพปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคใดบ้างและมีความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนางานที่กล่าวให้ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไรก็ตามทั้งนี้วิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลก็กระทำได้โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา หรืออาจกระทำโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจความต้องการแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในประเด็น แง่มุมต่าง ๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น จากลักษณะการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วก็จะเห็นว่าการดำเนินงานขั้นนี้ก็คือลักษณะของการวิจัยเอกสารหรือการวิจัยเชิงสังเคราะห์และการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ทราบสภาพของปัญหาโดยทั่วไปหรือสิ่งที่ต้องการแก้ไขให้ตรงจุดเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการในการวางแผนเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนา (Phase II : Design and Development) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 คือการนำผลที่ได้นั้นมาใช้ในการออกแบบหรือวางแผนที่จะทำการสร้างนวัตกรรม หลังจากนั้นจึงออกแบบและสร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบไว้และเมื่อสร้างเสร็จก็จะมีการประเมินตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของนวัตกรรมและประเมินตรวจสอบความเหมาะสมก่อนที่จะนำนวัตกรรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป การประเมินตรวจสอบนวัตกรรม มีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายแบบ ผลจากการประเมินตรวจสอบนวัตกรรมจะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขจุดหรือประเด็นที่บกพร่องของนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมหรือการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Phase III : Tryout and Implementary) เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมแล้ว นวัตกรรมดังกล่าวก็จะได้รับการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการทดลองใช้ในขั้นตอนนี้ มีการดำเนินงานเป็นไปตามลักษณะของการวิจัยเชิงทดลอง การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายสำหรับการทดลอง และการสังเกตสอบัติผลที่เกิดจากการทดลอง ถ้าเป็นการพัฒนานวัตกรรมในเชิงธุรกิจ นวัตกรรมที่ได้จะถูกนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วจึงเผยแพร่ไปสู่สาธารณชน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Phase IV : Evaluation) เมื่อมีการทดลองใช้นวัตกรรมเสร็จสิ้นแล้วก็จะเป็นการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในภาพรวมทั้งหมดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจจะขยายไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีความต้องการหรือมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันในการใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อนำผลที่ได้รับนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงนวัตกรรมให้สมบูรณ์ต่อไป ในการประเมินผลนวัตกรรมนี้ก็จะดำเนินไปในลักษณะของการประเมินโครงการ หรือการวิจัยเชิงประเมินซึ่งผลจากการประเมินจะถูกนำมาปรับปรุงแก้ไขซ้ำแล้วซ้ำอีกเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพต่อไป

รัตน์ บัสนันท์ (2562 : 1-2) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้แต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยทั่วไปแล้วการวิจัยและพัฒนาจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้และขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 10-11) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการวิจัยและการพัฒนาการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมใหม่ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม การวิจัยและการพัฒนาจึงมีขั้นตอนการดำเนินงาน ที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาวะแวดล้อม 1) วิเคราะห์ สภาพปัญหา และประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ศึกษาสภาวะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน 2) วิเคราะห์ สภาพปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีปัญหาคำคัญ อะไรบ้าง และ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นของ หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขอะไร โดยใช้นวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมลักษณะใด

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน และ 2) กำหนดวัตถุประสงค์

ของโครงการวิจัยและพัฒนาว่าต้องการสร้างนวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา

3. การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่องและประเมินผล ประกอบด้วย 1) สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น (D_1) และ 2) ทดลองนำร่องและประเมินผลเบื้องต้น (R_1)

4. ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำและประเมินผล 1) บูรณาการองค์ความรู้และใช้ปรับปรุงการออกแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐาน (D_2) 2) ทดลองซ้ำในสถานการณ์จริงและประเมินผล (R_2)

5. การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย 1) วิเคราะห์ผลและสรุปผล และ 2) จัดทำรายงานการวิจัย

6. การเผยแพร่และขยายผล 1) เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ และ 2) ขยายผลสู่ผู้ใช้งาน/ผู้รับบริการ

กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 32) แบ่งการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1) การร่างต้นแบบนวัตกรรม (Draft Prototype) จากการสังเคราะห์เอกสารเชิงวิชาการ (Concept Paper) ตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาตัวบ่งชี้การพัฒนาการปฏิบัติวิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ คู่มือ เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2) การพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม (Prototype) ตามวงจรแบบเกลียวสว่าน (Spiral Cycle) ในกิจกรรมของการวางแผน การปฏิบัติการสังเกตผลและการสะท้อนผล และ 3) การทดสอบต้นแบบนวัตกรรมโดยการวิจัยถึงการทดลอง

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย การสำรวจ สังเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการ การดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจหรือการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ และการเผยแพร่ การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ

4. วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

นักการศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2562 : 107-110) ได้กล่าวถึง การดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ทางด้านการบริหารจัดการศึกษาควรเริ่มจากการที่นักวิจัยต้องตัดสินใจว่าจะเลือกพัฒนานวัตกรรม การบริหารจัดการศึกษาเพราะเหตุว่าในทางปฏิบัติความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการพัฒนานวัตกรรมนั้น การตัดสินใจเลือกประเภทใดควรพิจารณาสภาพปัจจุบันและปัญหาตลอดจนศักยภาพที่จะดำเนินงานได้ภายในสถานศึกษานั้น ๆ เป็นหลัก กล่าวคือ ต้องอาศัยข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณาตัดสินใจ หลังจากตัดสินใจเลือกได้แล้วก็จะมีวิธีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเป็นไปตามลำดับ มี 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ สำนวนสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ

สังเคราะห์ สำนวนสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ เช่น งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียนและความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น ขึ้นอยู่กับว่า ตัดสินใจเลือกประเภทหรือภารกิจใดในการบริหารงานว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาในเรื่องหรือภารกิจดังกล่าวเป็นอย่างไร มีมากน้อยเพียงไรและความต้องการจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนางานนั้นมีหรือไม่ อยู่ในสภาวะเร่งด่วนเพียงใด ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในเรื่องหรือภารกิจที่จะแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นนั้นสามารถเก็บรวบรวมมาได้จากเทคนิควิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานประจำปี ของสถานศึกษา รายงานผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา บันทึกสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับช่วงชั้นเรียน การขาด การลา การลาออกกลางคันของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู เป็นต้น การสำรวจและสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยอาศัยการจัดประชุมบุคลากรในสถานศึกษาทั้งที่เป็นการประชุมย่อย แยกตามกลุ่มงานและผู้รับผิดชอบหรือจัดประชุมกลุ่มใหญ่ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้สะท้อนปัญหาและความต้องการแก้ไขหรือพัฒนางานภายใต้บรรยากาศเปิดกว้างและอาศัยการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะใช้แบบสำรวจและแบบสอบถามความคิดเห็นแจกให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น กรณีที่การจัดประชุมระดมสมองสะท้อนความคิดเห็นทำได้ไม่สะดวก ทั้งนี้การใช้วิธีการหรือเครื่องมือใด ๆ สำหรับเก็บข้อมูลส่วนนี้ก็ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ที่สำคัญ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาแล้วก็จะเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากลักษณะแตกต่างกัน เป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการจัดการประชุมสะท้อนความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องส่วนหนึ่งและข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นในแบบสำรวจและแบบสอบถามอีกส่วนหนึ่ง ข้อมูลในส่วนแรกนั้นมีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) ในขณะที่ข้อมูลส่วนที่ 2 นั้นเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพ และ ข้อมูลเชิงปริมาณนี้จะต้องนำมาวิเคราะห์สรุปผลเพื่อให้ได้ภาพของปัจจุบันปัญหาที่แท้จริงและความต้องการการแก้ไขหรือพัฒนางานในภารกิจนั้น ๆ อนึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 ประเภทนั้น ในกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก็มักจะทำการวิเคราะห์โดยสรุปเป็นประเด็นๆ และเรียบเรียงพรรณนาเป็นข้อความตามลำดับ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ (ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลขจำนวนต่าง ๆ) จะใช้สถิติพื้นฐานมาวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 ออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแก้ไขปัญหามิใช่ในภารกิจใด ๆ ของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 แล้วจะนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดจัดลำดับความสำคัญ

ก่อนหลังตัดสินใจเลือกแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ เช่น ทำการศึกษาแล้วพบว่าโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งโรงเรียน อยู่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งประเทศ (ซึ่งพิจารณาจากผลการทดสอบระดับชาติ (National Test : NT) ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้กลุ่มสาระภาษาไทยอยู่ต่ำมากที่สุดทุกระดับช่วงชั้น จากตัวอย่างนี้ก็ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหารด้านวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการเรียนภาษาไทยของนักเรียนทั้งโรงเรียน โดยอาจพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว หลังจากตัดสินใจได้ว่าจะพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว นักวิจัย หรือผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องเขียนหรือยกร่างนวัตกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะ หากเป็นนวัตกรรมที่เรียกว่า “รูปแบบ” ซึ่งตรงกับคำว่า “Model” นั้น นักวิจัยต้องยกร่างรูปแบบให้ตรงหรือสอดคล้องกับความเหมาะสมกับความหมายของคำว่า ซึ่ง “Model” มักจะมีความหมายสำคัญ ๆ อยู่ 3 ความหมาย ได้แก่

ความหมายที่ 1 “Model” หมายถึง แผนภาพคล้ายหรือภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง ความหมาย “Model” หรือ “รูปแบบ” ในที่นี้เป็นความหมายซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปและมักใช้เรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ หรือแม้กระทั่งคำว่า โมเดลนางแบบ เป็นต้น

ความหมายที่ 2 “Model” ในความหมายของแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อเรียกว่า “Mathematical model”

ความหมายที่ 3 “Model” ซึ่งมุ่งหมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง “Model” ในความหมายนี้บางทีก็เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่นคำว่า “Teaching Model” (รูปแบบการประเมิน) เป็นต้น

จากความหมายของ “รูปแบบ” ซึ่งมาจากคำว่า “Model” ทั้ง 3 ความหมายนั้น ก็จะเห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่เรียกว่ารูปแบบการบริหารก็จะมี ความหมายตรงกับความหมายที่ 3 นั้นเอง

หลังจากเขียนหรือยกร่างรูปแบบการบริหาร (งานใดงานหนึ่ง) แล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบการบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพในขั้นนี้คือตรวจสอบสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบ ทั้งนี้การตรวจสอบความสอดคล้องนั้นจะมุ่งหมายถึงการพิจารณาว่ารูปแบบการบริหารที่เขียนหรือจัดทำขึ้นนี้ องค์ประกอบแต่ละส่วนหรือคำอธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของรูปแบบในส่วนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุ เป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ แต่การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจะมุ่งพิจารณาประเมินเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาการ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยคำนึงถึง

กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ได้รับการใช้นวัตกรรมและข้อจำกัดหรือความพร้อมของทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเวลาของนวัตกรรม หรือรูปแบบการบริหารนั้น ๆ

การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกระทำได้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน หรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะตามประเด็นต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้วิจัยก็จะนำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าว นั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาใด ๆ ก็ตาม ไปทดลองใช้หรือแก้ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าว ซึ่งในขั้นตอนการทดลองใช้นี้จะประกอบด้วยกิจกรรมการบริหารจัดการศึกษาหรือกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ตามลำดับ โดยอาจประกอบไปด้วย การประชุมปรึกษา การมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ การติดตามงานและการปรับปรุงกิจกรรมการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการบริหารนี้ ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมให้ครบถ้วนและควรเก็บข้อมูลในลักษณะที่จะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการให้มากกว่ามุ่งเก็บข้อมูลเฉพาะส่วนที่เป็นผลผลิต หรือผลที่ได้รับจากการทำกิจกรรมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ข้อมูลที่เป็นกระบวนการนี้อาจเก็บได้โดยการบันทึกภาพกิจกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและกิจกรรมของนักเรียน การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานบุคลากร การสัมภาษณ์ซักถามความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการใช้รูปแบบการบริหาร จัดการศึกษานั้น คือ ในขั้นตอนนี้ควรเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ขั้นที่ 4 การประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาใด ๆ เมื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาครบตามขั้นตอนกิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ซึ่งมักใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปีการศึกษาก็จะเป็นการสรุปผลภาพรวมทั้งหมดของการทดลองใช้รูปแบบที่ผ่านมาว่าสามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในภารกิจการบริหารจัดการศึกษานั้น ๆ ได้มากน้อยเพียงไร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษานั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้เกี่ยวข้องหรือไม่และมีประเด็นใด ๆ ที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินและข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแก้ไขเหล่านี้ อาจเก็บรวบรวมได้โดยการจัดประชุมสะท้อนกลับผลการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ คณะครูและผู้บริหารในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน

สรุปว่า การวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหาร มีขั้นตอน คือ ศึกษา สำนวณสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา การออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรม การทดลองใช้รูปแบบ การบริหาร และการประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีขั้นตอนในการพัฒนา 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

บริบทของโรงเรียนวัดตรณาราม

โรงเรียนวัดตรณาราม ตั้งอยู่เลขที่ 22 ถนนจุลจอมเกล้า ตำบลท่าข้าม อำเภอบ้านนา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2474 จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียน 540 คน ครูและบุคลากร 28 คน มีพื้นที่ 47 ไร่ 95 ตารางวา มีอาคารเรียน 3 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง ห้องสมุด 2 ห้องเรียน ห้องคอมพิวเตอร์ 2 ห้องเรียน ลาน 3 หลัง 20 ไร่ และสนามกีฬา

1. บริบททั่วไปของโรงเรียนวัดตรณาราม

โรงเรียนวัดตรณาราม ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม ตำบลท่าข้ามอำเภอบ้านนา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีคมนาคมขนส่งสะดวกทุกเส้นทางทั้งทางบก ทางอากาศและทางน้ำ โรงเรียนอยู่ใกล้หน่วยงานราชการที่สำคัญ ได้แก่ ที่ว่าการอำเภอบ้านนา สถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านนา สถานีตำรวจท่องเที่ยว โรงพยาบาลบ้านนา สาธารณสุขอำเภอบ้านนา ธนาคาร สถานีรถไฟ รถโดยสาร และแหล่งท่องเที่ยว ต่าง ๆ เป็นต้น ผู้ปกครองนักเรียนประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้าง เกษตรกร ทำสวน ตั้งถิ่นฐานกันเป็นครอบครัว ประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก ครอบครัว นักเรียนส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธร้อยละ 90 และศาสนาอิสลาม ร้อยละ 10 บริบทของโรงเรียนเป็นสังคมเมือง นักเรียนมีฐานะปานกลางและยากจน โรงเรียนนำนักเรียนเข้าร่วมสืบสานวัฒนธรรมไทย ในหลายรูปแบบกับชุมชน ท้องถิ่นและเทศบาลเมืองท่าข้าม ได้แก่ วันสำคัญทางศาสนา วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง

วันสารทไทย วันสำคัญของหน่วยงานราชการในท้องถิ่น วันสำคัญของชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายตามโครงสร้างการบริหาร 4 งานหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมีคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนท้องถิ่นเป็นภาคีเครือข่ายและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 – 2565) แผนปฏิบัติการประจำปี มาตรฐานการเรียนรู้ งานระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และบริบทโรงเรียนวัดตรณาราม จาก การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ส่งผล ให้สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร นักเรียน มีคุณภาพการศึกษา และได้รับรางวัล เกียรติบัตรระดับต่าง ๆ ต่อเนื่องทุกปี

คำขวัญของโรงเรียนวัดตรณาราม

“เรียนดี วินัยเด่น เน้นคุณธรรม”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“โรงเรียนวัดตรณาราม เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนมีส่วนร่วม”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ส่งเสริมการอ่าน เขียน ภาษาไทย รักการอ่านและห้องสมุด
3. พัฒนาระบบการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน ทักษะชีวิต และการใช้ ICT
4. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และมีสุนทรียภาพ
5. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. ส่งเสริมการเล่นกีฬาตามความชอบและถนัดของนักเรียน
7. ส่งเสริมคุณธรรม ตามหลักค่านิยม 12 ประการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
8. ส่งเสริมกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ตามศักยภาพ
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. ส่งเสริมโรงเรียนสีขาว ปลอดภัยปลอดบุหรี่ และอบายมุขทั้งปวง
11. สนับสนุนการพัฒนากระบวนการช่วยเหลือให้นักเรียนได้ทั่วถึง
12. พัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
13. พัฒนาครูและบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เป้าหมาย (Goal)

1. นักเรียนมีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมาย
2. นักเรียนสามารถอ่าน เขียน ภาษาไทย ได้คล่องตามชั้นเรียนและรักการอ่าน
3. นักเรียนมีกระบวนการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน ทักษะชีวิต และการใช้ ICT
4. นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีสุนทรียภาพ
5. โรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. นักเรียนเล่นกีฬาและกรีฑาตามความชอบและถนัด
7. นักเรียนมีคุณธรรม ตามหลักค่านิยม 12 ประการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
8. โรงเรียนจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ตามศักยภาพ
9. นักเรียนเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. สถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติด บุหรี่ และอบายมุขทั้งปวง
11. นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือตามสภาพความจำเป็นและต้องการ
12. โรงเรียนพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน
13. ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม

นโยบาย (Policy)

- นโยบายข้อที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระเพิ่มสูงขึ้น
- นโยบายข้อที่ 2 ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- นโยบายข้อที่ 3 นักเรียนมีวินัยในตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- นโยบายข้อที่ 4 นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมสร้างความ

พึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง

- นโยบายข้อที่ 5 ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาโรงเรียน

จุดเน้น (Focus)

1. นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ตามระดับชั้น
2. ส่งเสริมสุขภาพนักเรียน ครูบุคลากร มีสุขภาพะที่ดี และมีสุนทรียภาพ
3. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ
4. ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ทั่วถึงเท่าเทียมกัน
5. ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความเข้มแข็ง
6. สถานศึกษามีความปลอดภัยจากยาเสพติดอบายมุขทั้งปวงและภัยทุกรูปแบบ
7. พัฒนาครูและบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ

8. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น และกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับสถานศึกษา

9. เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

10. พัฒนานักเรียนให้มีทักษะอาชีพ ๑ คน : ๑ คน ๑ คนตรี ๑ อาชีพ

กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดตรณาราม มี 3 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู

ผลการวิเคราะห์ (SWOT) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาและบริบทปัจจุบันโรงเรียนวัดตรณาราม ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 4 ปี (พ.ศ.2562 - 2565) มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S) 2) ด้านเทคโนโลยี (T) 3) ด้านเศรษฐกิจ (E) 4) ด้านการเมือง (P)
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S1) 2) ด้านการบริการและผลผลิต (S2) 3) ด้านบุคลากร (M1) 4) ด้านการเงิน (M2) 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (M3) 6) ด้านการบริหารจัดการ (M4)

2. การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของโรงเรียนวัดตรณาราม

โรงเรียนวัดตรณารามมีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565) แผนปฏิบัติการประจำปี มาตรฐานการเรียนรู้ระดับปฐมวัยและการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาและการนิเทศภายในพบว่า การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่กระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน ครูสอนแบบบรรยาย (Passive Learning) มากกว่าการสอนให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ครูขาดความรู้ความเข้าใจการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี การวัดประเมินผลตามสภาพจริง นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้น้อย ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าตอบคำถาม ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการเรียนรู้และมีผลการทดสอบไม่ผ่านระดับประเทศ ประกอบด้วย ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

วิชา	ระดับโรงเรียน	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับประเทศ	ระดับโรงเรียน เปรียบเทียบกับ ระดับประเทศ
ภาษาไทย (61)	57.85	54.96	56.20	+1.65
ภาษาอังกฤษ (63)	36.63	38.87	43.55	-6.92
คณิตศาสตร์ (64)	29.08	28.59	29.99	-0.91
วิทยาศาสตร์ (65)	35.61	37.64	38.78	-3.17
เฉลี่ยร้อยละ	39.79	40.01	42.13	-2.34

จากตารางที่ 2.4 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 พบว่า โรงเรียนมีผลการทดสอบคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 3 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ (-6.92) วิชาคณิตศาสตร์ (-0.91) วิชาวิทยาศาสตร์ (-3.17) มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 1 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย (+1.65) และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 2.34

2.2 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563
 ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
 ปีการศึกษา 2563

วิชา	ระดับโรงเรียน	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับประเทศ	เปรียบเทียบ ระดับโรงเรียน กับระดับประเทศ
1.ด้านภาษาไทย (Thai Language)	47.01	49.15	47.46	-0.45
2.ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	37.59	40.22	40.47	-2.88
เฉลี่ยร้อยละ	42.30	44.68	43.97	-1.67

จากตารางที่ 2.5 ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า โรงเรียนมีผลการทดสอบคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาไทย (-0.45) ด้านคณิตศาสตร์ (-2.88) และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 1.67

2.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชาโรงเรียนวัดตรณาราม ปีการศึกษา 2563 ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา
โรงเรียนวัดตรณาราม ปีการศึกษา 2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของสถานศึกษา	ค่าเป้าหมาย มาตรฐานการเรียน ของสถานศึกษา	การ เปรียบเทียบ กับค่า เป้าหมาย
1. ภาษาไทย	75.33	81.00	-5.67
2. คณิตศาสตร์	74.41	81.00	-6.59
3. วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	79.42	81.00	-1.58
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	80.91	81.00	-0.09
5. ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ)	73.91	81.00	-7.09
เฉลี่ยร้อยละ	76.80	81.00	-4.20

จากตารางที่ 2.6 ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) ปีการศึกษา 2563 พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนของสถานศึกษาร้อยละ 4.20

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขึ้นพื้นฐาน ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนวัดตรณาราม ในปีการศึกษา 2563 พบว่า ผลการทดสอบมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศและต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนของสถานศึกษานั้น จึงเป็นที่มาของการพัฒนาครูลำดับแรกที่ยุ้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนาครู

เพื่อนำไปสู่การคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น การพัฒนาคุณภาพนักเรียนนั้น ควรเริ่มต้นในการพัฒนาครู ให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้และเทคนิคการเรียนรู้ที่ครูสามารถนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การใช้สื่อการสอน และการวัดประเมินผลหลายหลายวิธี ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องสภาพปัญหาด้านคุณภาพของนักเรียน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และนำผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ภัทรพล ชัยสิดดา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์ ครูไม่ได้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ครูไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้ว่าครูบางคนจะเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนมาบ้าง แต่เป็นเพียงการได้รับฟังการบรรยาย และไม่ได้ทำการปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่สามารถทำการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ การดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยได้เป็นผลสำเร็จพิจารณาจากผลการประเมินโครงการวิจัยในชั้นเรียนที่มีค่าเฉลี่ย 4.35 ซึ่งมีระดับคุณภาพมาก ส่วนผลการประเมินการรายงานการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งอยู่ในระดับคุณภาพมากเช่นกัน 2) พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนตามกระบวนการแก้ปัญหา 5 ขั้นตอนของกรมวิชาที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้วิจัยได้มีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและจัดบรรยากาศที่ดี มีคำแนะนำหรือการนิเทศเป็นกันเองซึ่งเป็นไปด้วยความช่วยเหลือแนะนำ 3) จากการศึกษา

ข้อเสนอแนะพบว่า การนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่องทำให้ครูพัฒนาปรับปรุงการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น โรงเรียนควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและมีการกำกับ นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ

สุรีย์มาศ สุขกสิ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560 : 45 - 46) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำตาราง เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษาค้นคว้า การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ผู้นิเทศให้ความรู้ความช่วยเหลือ และเป็นที่ปรึกษาได้จัดลำดับความต้องการและความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง นำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย มาวิเคราะห์ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงานการให้ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มวิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของสมาชิก ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหากระบวนการทำงานเป็นทีม ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมและมีบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำราต่าง ๆ ส่งเสริม สนับสนุน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนความมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร โดยการการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ และเหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร มีเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นผู้มีส่วนร่วม มีการกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้หลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย สามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา สามารถใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ จัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย สนับสนุนส่งเสริม และจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย

วทัญญู วุฒิวรรณ (2560 : 130 - 135) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษา มีกระบวนการพัฒนาครู ดังนี้ ขั้นเตรียมความพร้อม

เป็นปรับพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และการเขียนการจัดการเรียนรู้ ให้ครูทุกคน มีความรู้ และเข้าใจตรงกัน ขั้นวิเคราะห์ร่วมกัน ครูร่วมวิเคราะห์การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ว่ามีการ สอดแทรกธรรมชาติของวิทยาศาสตร์หรือไม่ ขั้นจัดการปรับปรุง ครูร่วมกันปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ให้ มีการสอดแทรกธรรมชาติของวิทยาศาสตร์และขั้นสะท้อนความคิด ครูนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ปรับปรุงแล้วและวิธีการการทำงานร่วมกันของกลุ่มในการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ว่า มีกระบวนการทำงานอย่างไร 2) ครูประเมินศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เท่ากับ 2.86 คะแนนสูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนามตามรูปแบบการ พัฒนาครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูประเมินศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนความเข้าใจ ธรรมชาติของวิทยาศาสตร์หลังเข้ารับการพัฒนามเท่ากับ 2.76 คะแนนสูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาม ตามรูปแบบการพัฒนาครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภักดี วงษาเนา (2560 : 137 - 138) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านการเพิ่มสมรรถนะครูและปัจจัยด้านคุณลักษณะวิชาชีพ 2) ผลการสร้างรูปแบบการ พัฒนาครูได้กิจกรรมเพื่อพัฒนาครู 6 กิจกรรม จำแนกเป็น กิจกรรมด้านการเพิ่มสมรรถนะครู 3 กิจกรรมและกิจกรรมด้านคุณลักษณะวิชาชีพครู 3 กิจกรรม 3) ผลการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21 ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สรุปได้ว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นสามารถ ใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดี

ปรีชา หวังวิทยาคณ และพลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2560 : 268) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา ครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมฯ ของครูอยู่ใน ระดับปานกลาง 2) การพัฒนาการจัดกิจกรรมของครู ควรกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และศึกษา Best Practice ของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ 3) รูปแบบ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ และเหตุผลของรูปแบบ/วัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาครู 5 ขั้นตอนคือ 2.1) สำรวจความต้องการ จำเป็น 2.2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.3) ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.4) การนิเทศ ติดตามผลและแบ่งปันประสบการณ์ 2.5) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานและยกย่องให้รางวัล 3) ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ 4) ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

รัตน์ บัวสนธิ์, (2562 : 107-110) กล่าวว่า หลังจากเขียนหรือร่างรูปแบบการบริหารแล้ว ก็จะเป็นการนำรูปแบบการบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพในขั้นนี้คือ ตรวจสอบสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบทั้งนี้การตรวจสอบความสอดคล้องนั้นจะมุ่งหมายถึงการพิจารณาว่า รูปแบบการบริหารที่เขียนหรือจัดทำขึ้นนี้องค์ประกอบแต่ละส่วนหรือคำอธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของรูปแบบในส่วนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ แต่การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจะมุ่งพิจารณาประเมินเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาการ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ได้รับการใช้นวัตกรรม และข้อจำกัด หรือความพร้อมของทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน อันได้แก่ งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเวลาของนวัตกรรมหรือรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ในการประเมินความสอดคล้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกระทำได้ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

มณฑิตา สุตัญตั้งใจ (2561 : 80 - 81) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนหนองแขงวิทยานุกุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนหนองแขงวิทยานุกุล มีดังนี้ (1) สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้คือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ครูมีการจัดการเรียนรู้ไม่ได้มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทำให้นักเรียนขาดการเชื่อมโยงและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (2) ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ คือครูไม่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ตามทางเลือก และแผนปฏิบัติการร่วมกัน ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การนิเทศติดตามและในวงรอบที่ 2 ใช้แนวทางการพัฒนา คือการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ 3) ผลการติดตามการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์พบว่า (1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก และ (3) การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อุบล วรรณพาด (2561 : 136 - 137) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาครูในรอบปีการศึกษา 2558 - 2559 สรุปได้ดังนี้ 1) ครูส่วนมากในปีการศึกษา 2558 - 2559 ได้รับการ

พัฒนามากกว่า 2 ครั้ง 2) ความรู้ที่เป็นเนื้อหาที่ครูได้รับการพัฒนา ส่วนมากตรงตามความต้องการ 3) วิธีการพัฒนาที่ใช้สำหรับการพัฒนาเป็นอันดับที่ 1 คือ การฝึกอบรมและ 4) ช่วงระยะเวลาที่เข้ารับการพัฒนาเป็นวันเสาร์และอาทิตย์ 2) ความต้องการพัฒนาครู ครูส่วนมากต้องการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้ TCI วันเสาร์ - อาทิตย์ เป็นวันที่ต้องการมากที่สุดและส่วนมากต้องการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณสำหรับการพัฒนาครู 3) รูปแบบการพัฒนาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบคือ 1) กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การหาความต้องการพัฒนาของครู การวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผน และการประเมินการพัฒนา และ 2) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย วิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) ผลการประเมินรูปแบบพบว่าเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้อง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

พระสมุห์นริศ นรินโท (2562 : 460) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่าความเหมาะสมของการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การส่งเสริม และพัฒนาสิทธิครู การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู 2) กระบวนการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (1) การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ (2) การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3) การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู และ (5) การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตรวจสอบการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาได้จริง โดยมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ คือ (1) จัดระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เงินเดือน และวิทยฐานะ (2) จูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่อาชีพครู (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น คุณธรรม และจรรยาบรรณ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ (1) การปฏิรูปครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ทันสมัยกับวิทยาการการเรียนรู้ (2) ลดการผลิตครูเชิงปริมาณและผลิตครูสาขาขาดแคลนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ (1) ปฏิรูปวิธีการพัฒนา

ครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (2) ส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครูตามความต้องการ องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู คือ (1) เตรียมครูและสนับสนุนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ (2) ปฏิรูปห้องเรียน และองค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู คือ (1) เสริมสร้างสิทธิครู (2) รักษาและปกป้องสิทธิครู

วาสนา พิทักษ์ (2562 : 116 - 118) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสำหรับโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี สภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับมาก และการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับรองลงมา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ สื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับมากและการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ สื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระดับค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) มีระดับมาก รองลงมาการวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการศึกษาของโรงเรียนที่มี วิธีปฏิบัติที่ดี(Best Practice) สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ได้จากการสังเคราะห์ปรากฏผลดังต่อไปนี้กระบวนการพัฒนาครู 4 ขั้นตอนและภารกิจการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น 4 ด้าน ผลการสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความสำคัญสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมาก ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและความเป็นไปได้โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลำดับมาก ได้แก่ การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนรายข้อมีความเหมาะสมทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อและค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 13 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลำดับมาก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้และความเป็นไปได้ได้ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลำดับมาก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการจัดทำการพัฒนาแนวทางครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาล

นครอุดรธานีเป็นเอกสารรูปเล่ม มีสาระสำคัญประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ลักษณะและการพัฒนาแนวทางครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น ขอบข่ายและภารกิจ การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น กรอบแนวคิดการพัฒนาแนวทางครูในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียน

วารินทร์พร พันเฟื่องฟู, (2562 : 139) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้ Active Learning มีข้อดีคือ ผู้สอนใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ครั้งหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นวิธีสอนที่ให้ ผู้เรียน มีส่วนร่วมโดยผู้สอนเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง ให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดง ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการเรียน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมในการทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) ทำให้ ปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น (Active) ผู้เรียนเกิดการ เรียน ชอบเรียน ต้องการเรียนรู้และต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความ เข้าใจ (Meaningful Learning) นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ยังสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลได้ดีมากขึ้น

ยศววัฒน์ คำภู (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐาน สมรรถนะ โดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูในวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา (1.1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานของครู ในวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม พบว่า ครูจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการไม่หลากหลาย ไม่เน้นให้ผู้เรียน เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการท่องจำและจด บันทึกลงโดยเน้นการเรียนตามเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูเตรียมไว้ และในส่วนของวิทยาลัย ขาดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (1.2) ปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูในวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ บูรณาการความรู้ และจัดการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียน 2) การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการ เรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามทางเลือกและแผนปฏิบัติการร่วมกัน ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางในการ พัฒนาประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศติดตามและในวงรอบที่ 2 ใช้แนวทาง การพัฒนาการคือการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ 3) ผลการติดตามการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการ

เรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมนิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด การนิเทศติดตามทำให้ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุดและการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุดในรอบที่ 2 ใช้วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ พบว่า ครู มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะโดยใช้โครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 131-132) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ระบบงานและกลไกของรูปแบบ วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ แนวทางการประเมินผล การดำเนินงานของรูปแบบ คำอธิบายประกอบรูปแบบ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้และการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

โสภณ มะโนเมษา (2562 : 185 - 194) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการพัฒนาด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนแม่ข่ายที่ใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนแม่ข่ายที่ใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัญหา/อุปสรรคการพัฒนาครูด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในโรงเรียนแม่ข่ายที่ใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา พบว่า (1) ครูผู้สอนขาดความเข้าใจในตัวเอง (2) มักมองประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้งในการทำงาน (3) การปรับตัวและการเผชิญความจริงต่ำ และ (4) สภาพครอบครัวและสังคมที่เติบโตมาทำให้บ่มนิสัยเฉพาะในการพัฒนา 3) รูปแบบการพัฒนาครูด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับศักยภาพของครูผู้สอนอย่างยั่งยืน ผ่านองค์ประกอบทั้ง 7 คือ (1) ด้านหลักการพิจารณาด้วยจิตใจที่ใคร่ครวญ (2) ด้านหลักความรักความเมตตา (3) ด้านหลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (4) ด้านหลักการเผชิญความจริง (5) ด้านหลักความต่อเนื่อง (6) ด้านหลักความมุ่งมั่น และ (7) ด้านหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยมีปัจจัยความสำเร็จคือ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากครูผู้สอนในการปฏิบัติให้ครบทั้ง 7 องค์ประกอบ โดยจะมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เพื่อหาจุดบกพร่องต่อไป 4) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม

ปรีชา หวังวิทยาคุณ และพลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2560 : 268) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบมี 3 องค์ประกอบคือ 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ/วัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาครู 5 ขั้นตอน คือ 2.1) สำรวจความต้องการจำเป็น 2.2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.3) ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.4) การนิเทศติดตามผลและแบ่งปันประสบการณ์ 2.5) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานและยกย่องให้รางวัล 3) ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ และมีผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ภัทรวิทย์ จำไวยรัตน์ (2562 : 106 - 108) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครู ขาดความรู้ ทักษะและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบสะเต็มศึกษา ไม่มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาและการจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับแนวทางสะเต็มศึกษา 2) การพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทำให้ครูมีความรู้และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพิ่มขึ้น ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนได้และจากการพัฒนาครูโดยใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนผลได้จากการที่ครูนำความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาและได้มีการดำเนินการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ตามระยะเวลาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ อีกทั้งจากการประเมินผลการสังเกตพฤติกรรม พบว่า หลังจากที่ได้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ จากการปฏิบัติกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาได้ซึ่งสะท้อนผลได้จากบันทึกหลังสอนที่ครูได้จัดทำขึ้น

อินทิรา ชูศรีทอง (2563 : 103 - 105) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน

ศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาครู มี 5 องค์ประกอบ คือ ทักษะพื้นฐาน ด้าน ICT ทักษะการใช้ ICT ในการติดต่อสื่อสาร ทักษะการรู้ทัน ICT ทักษะการบูรณาการ ICT ในการเรียนการสอน และคุณธรรม จรรยาบรรณการใช้ ICT โดยรวมมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครูได้ 2) รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ คือ EAIT Model ประกอบด้วย การเริ่มต้น (Emerging) การประยุกต์ (Applying) การแพร่กระจาย (Infusing) และปรับเปลี่ยนใหม่ (Transforming) 3) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูในการใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ก่อนการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา คือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) มีประสิทธิภาพ 81.20/87.14 ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 และคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้มีทักษะการใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนได้

สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์, (2559: 58) กล่าวถึงความสำคัญการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ไว้ว่าหากครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะวินัยและมีความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเอง รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ชญาดา กวินกมลโรจน์ (2564 : 33 - 48) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยการทำงานเป็นฐานร่วมกับวงจรคุณภาพ PDCA ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นจริงครูโรงเรียนเอกชนสื่อสารภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษทุกด้านในระดับมาก ผู้บริหารและครูเห็นว่าการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ควรพัฒนาก่อนคือ ด้านการฟังและการพูด ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นเนื้อหาในรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรีในการพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยการทำงานเป็นฐานร่วมกับวงจรคุณภาพ สรุปได้ดังนี้ นำทฤษฎีวงจรคุณภาพมาเป็นกรอบหลักและทฤษฎีการทำงานเป็นฐานมาเป็นองค์ประกอบ กำหนดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ 9 กิจกรรมสร้างรูปแบบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan : P) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Do : D) ขั้นที่ 3 การประเมินผล (Check : C) ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ (Act : A) จากการนำรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี ไปทดลองใช้กับครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน โดยมีการวัดความรู้พื้นฐานก่อนทดลอง (Pre-test) และหลังการทดลอง (Posttest) พบว่า ครูมีพัฒนาการสื่อสาร

ภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมิน พบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนาครูในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559: 27 - 28) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำ ช่วยเหลือดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้

สิทธิพงษ์ สุพรหม (2561 : 78) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 191 - 194) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ (PNImodified = 0.738) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (PNImodified = 0.718) การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ (PNImodified = 0.687) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (PNImodified = 0.661) ตามลำดับ 3) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

อภิवास โพธิ์ตาทอง (2563 : 116 - 117) ได้ศึกษาพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการ

พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ มี 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การออกแบบ การเรียนรู้ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ หน่วยที่ 3 การใช้ และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และหน่วยที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

มานพ จิตมั่น (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563 : 112-116) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลได้ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจโดยใช้ กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการ พัฒนา ในวงรอบที่ 2 ต่อไป 2) ผลการพัฒนาใน วงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การนิเทศ ติดตาม พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ การวัด และประเมินผลให้มีความรู้ความเข้าใจและความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุ เป้าหมาย 3) การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย (1) ความเป็นมาและความสำคัญ (2) วัตถุประสงค์ (3) วิธีดำเนินการ และ (4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสม ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนา สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557 : 10-11) กล่าวว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย นโยบายว่าครูทุกคนต้อง

ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยงครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศติดตามและพัฒนากการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครูและการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้นมีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอนมีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

ศักดา ไซกิจภิญโญ, (2558 : 78) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล รวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545 : 90-104) กล่าวว่า การประเมินทักษะการสอน คือการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ นักวิชาการบริสุทธิ์ทางด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาบางท่านยอมรับมีทัศนคติการประเมินตามแนวนี้แต่เพียงมีทัศนคติเดียว โดยถือว่าวิธีการหรือกระบวนการดีเหมาะสมแล้ว ผลที่ดีย่อมตามมาโดยไม่ต้องสงสัย การประเมินการสอนตามแนวนี้นี้จะเน้นพฤติกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนจะเน้นการประเมินระหว่างการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ และจะเน้นที่ให้อาจารย์เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินตนเองเป็นหลักประกอบกับความคิดเห็นของผู้เรียนในฐานะของผู้รับบริการหรือมีเพื่อนอาจารย์ที่รับผิดชอบกันไปสังเกตเพื่อให้คำติชม

นภาพรณ ดิษฐประยูร (2559 : 7) กล่าวว่าประสิทธิภาพการสอน คือ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและปัญญา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนดไว้ มีการวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ศิริยญา ศรีประมวล (2559 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือดำเนินการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง (2555 : 273) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ดีที่ประทับใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับในเชิงบวก โดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ บุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง และมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

พัฒนา พรหมณี ยุพิน พิทยาวัฒนชัย และจิระศักดิ์ ทัพพา (2563 : 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือสิ่งที่เกิดจากแรงจูงใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี ไม่ยินดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวัง เกิดจากการประมาณค่าอันเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ จากการกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2562 : 63-64) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้อสภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูก โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ

ภททิรา เขียนดี (2564 : 103-104) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยบุคลิกภาพของครู ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยบรรยากาศในการเรียนการสอน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคลิกภาพของครู และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 78.50 โดยปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ บุคลิกภาพของครู รองลงมา คือ บรรยากาศในการเรียนการสอน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สมาน อัครภูมิ (2561: 8 - 9) กล่าวว่า แนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างและพัฒนารูปแบบ และ 3) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

มารุต พัฒนาผล (2557: 688 - 689) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปใช้ในการออกแบบและพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญาที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mushayikwa and Lubben (2009 : 375) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่การเป็นมืออาชีพ สำหรับการทำงานของครูในสภาพแวดล้อมที่ขาดแคลน พบว่า การพัฒนา และการกำหนดทิศทางให้ตนเองได้ถูกระบุว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ขาดแคลน งานวิจัยชิ้นนี้ได้พัฒนาโมเดลสำหรับการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพโดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ชาวซิมบับเว จำนวน 55 คน โดยเป็นการมุ่งเน้นไปยังการตัดสินใจของครู เกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเองของพวกเขา การวิเคราะห์ด้วยวิธีวิจัย ทฤษฎีฐานรากได้นำเสนอ 7 รูปแบบที่มีความสำคัญ เช่น การตัดสินใจ โดยนำเสนอสองแนวคิดหลักสำหรับการพัฒนา ตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาความมีประสิทธิภาพในชั้นเรียน เช่น ความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการเป็นมืออาชีพ เช่น ความสามารถที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการสอนอย่างมืออาชีพ งานวิจัยชิ้นนี้ได้ศึกษาการใช้สิ่งจูงใจเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยโปรแกรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพโดยเฉพาะ ในสังคมที่มีความขาดแคลน

Care (2017) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูโดยได้รับความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูโดยได้รับความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของความคิดที่นอกเหนือไปจากการได้รับทักษะและความรู้ ใหม่ ๆ ช่วยให้ครูก็คิดทบทวนการปฏิบัติของพวกเขา ทำให้การดำเนินงานทางวิชาชีพ

ของครูพัฒนาขึ้น ซึ่งกลยุทธ์สำหรับครูผู้บริหารนี้สามารถนำไปพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อให้วิชาชีพครูพัฒนาต่อไป

Wolfskill (2018 : 23) ได้ศึกษาว่าการสอนวิชาประวัติศาสตร์ทั้งในวิทยาลัยเอกชนและรัฐบาล จำนวน 21 แห่ง ในรัฐ Alabama นั้น ได้ใช้วิธีการสอนแบบ Active learning ตัวแปรอิสระที่ศึกษา คือ วิธีการสอนวิชาประวัติศาสตร์ในวิทยาลัยต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนประวัติศาสตร์ จำนวน 49 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตวิธีสอนวิชาประวัติศาสตร์ในห้องเรียนและการสัมภาษณ์รายบุคคลเกี่ยวกับวิธีการสอน แล้วนำผลมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างการรายงานตนเองของครูผู้สอน วิธีการเรียนการสอนในห้องเรียน การมอบหมายงานให้ผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่าการสอนวิชาประวัติศาสตร์ในระดับวิทยาลัยของรัฐ Alabama นั้น เป็นการสอนที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณนั้นมีเพียงร้อยละ 1.1

Marja (2019: 145-156) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์สำหรับเด็กในปีแรกของโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์สำหรับเด็กในปีแรกของโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของเด็กในช่วงระดับปฐมวัย มีผลต่อการทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์ของเด็กเมื่ออยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งศึกษามาจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในฟินแลนด์ 1,132 คนจาก 93 ห้องเรียน ใช้มาตรการสังเกตการณ์ห้องเรียนเด็กปฐมวัย (ECCOM) ผลการวิจัยพบว่า การเรียนการสอนของครูที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในช่วงปฐมวัย ทำให้การอ่านของเด็กและการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ประถมศึกษาปีที่ 1 สูงขึ้น และเมื่อครูสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ทักษะการอ่านของเด็กและการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ประถมศึกษาปีที่ 1 พัฒนียงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบว่า การพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่การเป็นมืออาชีพเป็นการมุ่งเน้นที่การตัดสินใจของครูเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูโดยได้รับความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของความคิดได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ช่วยให้ครูกิจทบทวนการปฏิบัติของพวกเขา ทำให้การดำเนินงานทางวิชาชีพของครูพัฒนาขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิจัยทฤษฎีฐานราก และวิธีการสอนแบบ Active learning ตัวแปรอิสระที่ศึกษาการสอนวิชาประวัติศาสตร์ในระดับวิทยาลัยของรัฐ Alabama นั้น เป็นการสอนที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณน้อย การเรียนการสอนของครูที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในช่วงปฐมวัย ทำให้การอ่านของเด็กและการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ประถมศึกษาปีที่ 1 สูงขึ้น และเมื่อ

ครูสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ทักษะการอ่านของเด็ก และการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ประถมศึกษาปีที่ 1 พัฒนายิ่งขึ้น

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ ดังนี้ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนใน โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาพร้อมกันหลาย ๆ ด้าน โดยใช้ตัววัดประสิทธิภาพที่เหมาะสม ซึ่งในการ พัฒนาครูจะต้องจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการเรียน การสอนมาประยุกต์ใช้กับนักเรียน วิธีวัดประสิทธิภาพจะได้จากความพึงพอใจของนักเรียนต่อ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี เช่น มีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่อยากจะร่วมกิจกรรมหรือไม่ ผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้การ จัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการจัดการเรียนการสอน มีคะแนนจากการทดสอบสูงกว่าก่อนการจัดการเรียน การสอนและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งผลให้นักเรียนมีความสุขและมีความพึง พอใจในการเรียนรู้มากขึ้น ความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการ เปลี่ยนแปลงความคิดที่นอกเหนือไปจากการได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ๆ จะช่วยให้ครูคิดทบทวนการ สอนของพวกเขาทำให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูมากขึ้น ซึ่งการสอนที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญ ทำใ้ นักเรียนมีการพัฒนาทักษะน้อย ส่วนการเรียนการสอนของครูที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้นักเรียนมี การพัฒนาทักษะมากขึ้น

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำ แนวคิด วิธีการและผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการวิจัย การพิจารณาถึงกระบวนการ ต่าง ๆ ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และกลยุทธ์การพัฒนาครู เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรม ปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) โดยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มี 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

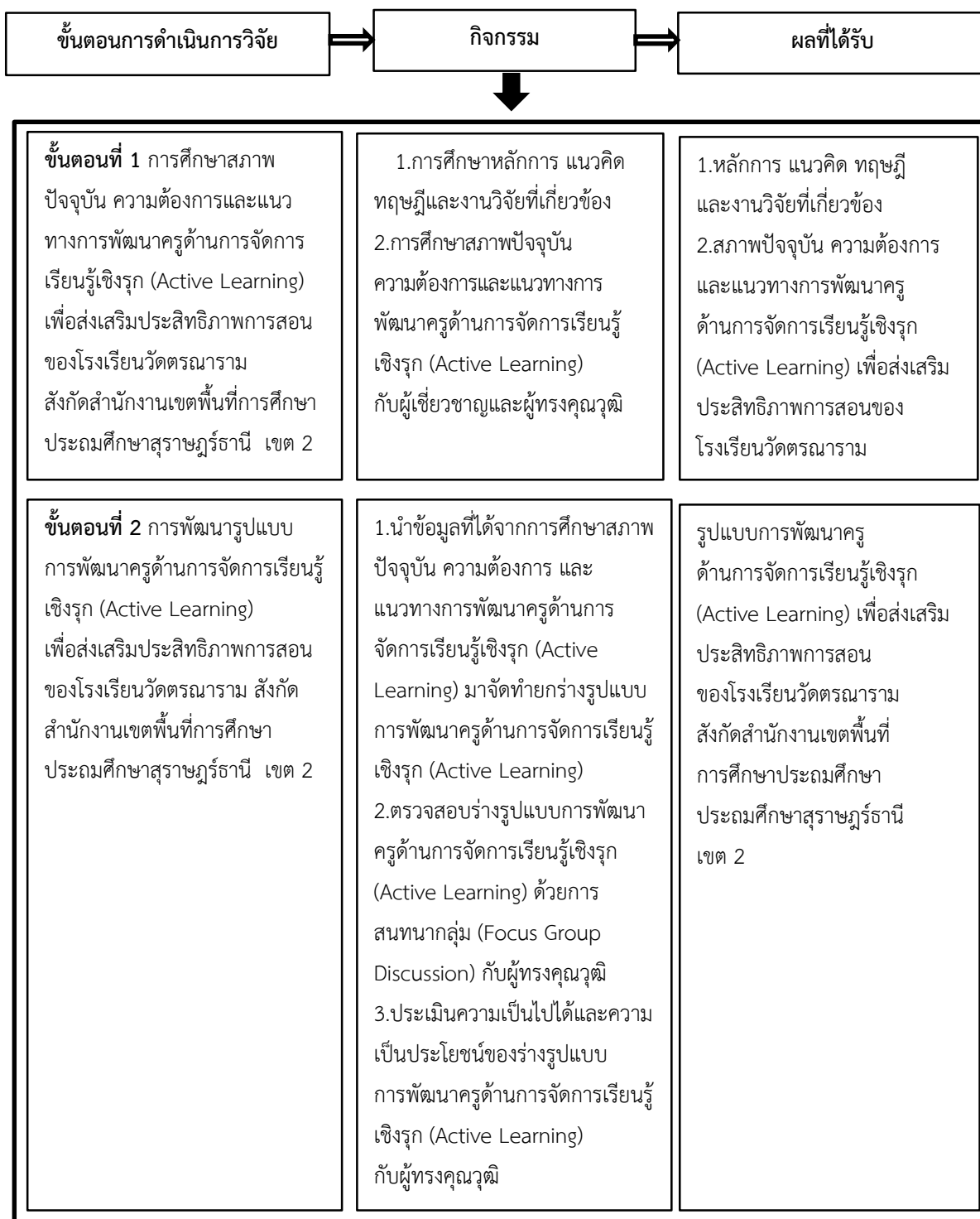
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 3.2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

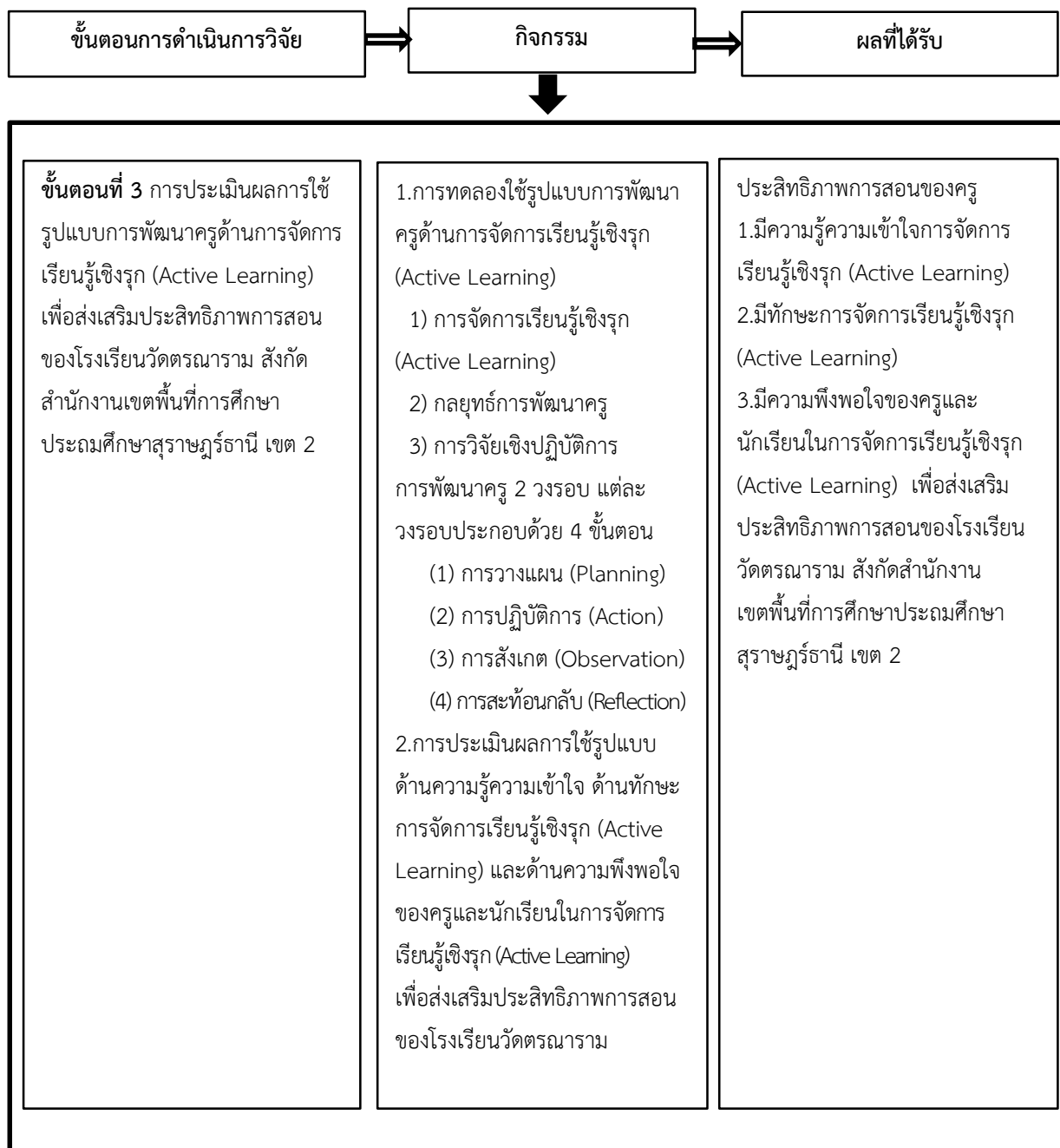
วิธีการดำเนินการวิจัย รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามวิธีการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนการวิจัย ดังแผนภาพที่ 3.1

วิธีการดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย (ต่อ)



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (ต่อ)

การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการดำเนินงานตามวิธีการวิจัย 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ และขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบ

1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาครู ความสำคัญของการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครูและการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้

1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ความสำคัญการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศภายใน

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครูและนักเรียน

1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1.8 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยและพัฒนา กระบวนการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา และวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

1.9 บริบทของโรงเรียนวัดตรนาราม ประกอบด้วย บริบททั่วไปของโรงเรียนวัดตรนาราม และการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของโรงเรียนวัดตรนาราม

1.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสารหรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังนี้

1.2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดตรนาราม จำนวน 22 คน

1.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 4 คิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) กำหนดระดับ คะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End)

2) การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพ ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3) นำผลการสังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาร่างเป็นแบบสอบถาม

2.4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่

1) นายประทีป ทองด้วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) นางสาวจิรัชญา ขวัญพุ่ม ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการบริหาร

3) นางปนัดดา ชัยทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 3 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการใช้ภาษา

4) นางจริยา ชั่งสุนทร ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

5) นายธวัชไชย ลิ่มสุวรรณ ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล การพัฒนารูปแบบและการใช้ภาษา

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของโรวินेलลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558 : 161-162) การประเมินความสอดคล้อง (IOC) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดตามจุดประสงค์การเรียนรู้

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดตามจุดประสงค์การเรียนรู้

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่วัดตามจุดประสงค์การเรียนรู้

ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ถ้าข้อคำถาม มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องพิจารณานำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้นหรือตัดออกไป โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง

2.5) นำเครื่องมือที่ได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการใช้คำถามหลักวิชาการ จัดลำดับความสำคัญของข้อคำถามแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach 1970 : 161 อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 116-117) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป ในการทดลองครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เท่ากับ .918 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เท่ากับ .903

2.6) จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

1.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามลำดับขั้นตอนและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับครูผู้สอนของโรงเรียนวัดตรณารามที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 2) ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับกลุ่มเป้าหมาย หรือผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย ด้วยตนเอง
- 5) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถาม ทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

1.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

1.2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาครูและด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน และกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีผลงานการเขียนตำราหรือมีผลงานวิจัย เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับการบริหาร จัดการศึกษาและจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ปริญญาโทและปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานการนิเทศ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

1) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2) การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นนี้ มีขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพ ดังนี้

2.1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการ พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบ แนวคิดในการเขียนประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2.2) เขียนประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.3) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมเพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมของประเด็นการสัมภาษณ์

2.4) ปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับทุกประเด็นที่จะสัมภาษณ์และสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

1.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือจากโรงเรียนวัดตรณาราม ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดหมายสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลาและสถานที่ที่นัดหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครู 2) การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครู 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู มี 3 ขั้นตอน รายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาของนักวิชาการ นักการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี การสังเคราะห์ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการยกร่างรูปแบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มากำหนดกรอบแนวคิดขององค์ประกอบรูปแบบใช้เป็นข้อมูลสำหรับการยกร่างรูปแบบ

ขั้นที่ 2.1.2 ผู้วิจัยนำกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

ขั้นที่ 2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความเหมาะสมของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษา การปฏิบัติงานการนิเทศ การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีผลงานการเขียนตำรา หรือมีผลงานวิจัย เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับการบริหาร จัดการศึกษาและจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ปริญญาโทและปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

3. ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานการนิเทศ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาคู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 2) ประเด็น การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการ ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2

3. นำประเด็นการกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการ ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ต้องมีข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบที่มีในภาพร่างรูปแบบ แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสนทนากลุ่มและแนบเค้าโครงการวิจัย ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และประเด็นในการตรวจสอบเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุม

2. การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 25 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 เวลา 13.30 – 15.00 น. การประชุมผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัย ทำหน้าที่เป็นผู้จัดบันทึกผลการสนทนากลุ่ม พร้อมกับผู้บันทึกการสนทนากลุ่มซึ่งมีขั้นตอนในการ สนทนากลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มชี้แจงวัตถุประสงค์และประเด็นการตรวจสอบรูปแบบ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้กับที่ประชุมเข้าใจตรงกัน

2.2 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปกระบวนการวิจัยและผลการศึกษาในขั้นตอน ที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ก่อนได้ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.3 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบข้อมูลและวิพากษ์ ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบตามลำดับ ของประเด็นในการสนทนากลุ่มครั้งนี้

2.4 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและคณะผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันสรุปผลการตรวจสอบ และการวิพากษ์รูปแบบในประเด็นต่าง ๆ ตามฉันทามติที่ประชุมและให้ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเตรียมนำรูปแบบไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป

2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ที่เป็นถ้อยคำ และการเขียนลงในเอกสารประกอบการสนทนาทำการสังเคราะห์ตามประเด็นการสนทนา มาจัด กระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2.6 การปรับปรุงการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะไว้

ขั้นที่ 2.3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้แบบประเมินกับผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการจัดการศึกษาการพัฒนาคู่มือ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย

- 1) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีผลงานการเขียนตำราหรือมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนรายวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน
- 3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานการนิเทศ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับและเกณฑ์การแปลผล

3) สร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

คะแนนระดับ 5 หมายถึง ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

คะแนนระดับ 4 หมายถึง ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

คะแนนระดับ 3 หมายถึง ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

คะแนนระดับ 2 หมายถึง ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

คะแนนระดับ 1 หมายถึง ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

4) นำแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อความถามในแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์และประเมินความสอดคล้องของข้อความถามกับตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามวัดตรงตามตัวชี้วัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความถามวัดตรงตามตัวชี้วัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามไม่ได้วัดตรงตามตัวชี้วัด

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับตัวชี้วัดแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่า ในการประเมินแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินดัชนีความสอดคล้องของข้อความถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5) นำแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ที่ได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องปรับปรุงแบบตารางให้เป็นระเบียบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116-117)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป ในการทดลองครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ เท่ากับ .912

6) จัดทำเป็นแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยร่วมกับครูของโรงเรียนวัดตรณาราม วางแผนการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
2. ผู้วิจัยร่วมกับครูโรงเรียนวัดตรณาราม ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
3. ประเมินผลการใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พฤติกรรมการสอน การสัมภาษณ์การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสัมภาษณ์หลังการจัดการเรียนรู้ การสัมภาษณ์นักเรียน การปฏิบัติการสอนของครู หลังการสังเกตการสอน และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ดังนี้

- 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ และ (4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้
- 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน (4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง
- 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนาครูใน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ 1.ขั้นการวางแผน (Planning) 2. ขั้นการปฏิบัติ (Action) 3. ขั้นการสังเกต (Observation) และ 4. ขั้นการสะท้อนกลับ (Reflection)

3.1.1 ขั้นตอนการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู มี 2 วงรอบ

การดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1

ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย 1) กำหนดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ และ (4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ 2) กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน และ 3) กำหนดหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีการพัฒนาครูใน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบมี 4 ขั้นตอน (PAOR) ได้แก่ ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action) ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observation) และ ขั้นที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) การดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning)

ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมายได้มีการประชุมวางแผนการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ก่อนดำเนินการ ผู้วิจัยได้พูดคุยสนทนากับครูผู้สอนที่มีความสมัครใจเป็นกลุ่มเป้าหมายและเป็นครูผู้สอนในระดับชั้นต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีครูผู้สอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมพัฒนาตนเอง โดยสมัครใจเป็นผู้เข้าร่วมเพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 22 คน การดำเนินการวางแผน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครู

ผู้วิจัยได้ประชุมครูผู้สอนที่มีความสมัครใจเป็นกลุ่มเป้าหมายได้วางแผนร่วมกัน ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูผู้สอน วันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ.2564 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษา สภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 22 คน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ 1. การออกแบบการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และ 4. การวัดประเมินผล ครูมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับน้อย จึงทำให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบเดิม ๆ ไม่มีความหลากหลายในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผลจากครูไม่เปลี่ยน พฤติกรรมการสอน ควรเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมแสดงความคิดเห็น และมี ปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในทุกกลุ่มวิชา ดังนั้น เพื่อให้ครูโรงเรียน วัดตรณาราม มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพทุกขั้นตอน จึงได้พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมาย ได้ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันแล้วกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์และมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยในที่ประชุมสรุปผลให้ใช้กลยุทธ์การพัฒนาครู ได้แก่ 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การนิเทศภายใน

3. ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมายจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 ตามกลยุทธ์การพัฒนาครู ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล
1. การอบรมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 ส่วน ได้แก่ 1.การออกแบบการเรียนรู้ 2.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	วันที่ 18-20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ณ ห้องประชุม โรงเรียนวัดตรนาราม	- การสัมภาษณ์ - การสังเกต	- แบบสัมภาษณ์ การอบรมปฏิบัติการ - แบบสังเกต พฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ	-ผู้วิจัย -กลุ่มเป้าหมาย -วิทยากร

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
2. การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ณ โรงเรียนวัดสันติคีรีธรรมย์ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	วันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564	- การสัมภาษณ์ - การสังเกต	- แบบสัมภาษณ์การศึกษาดูงาน - แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน	-ผู้วิจัย -กลุ่มเป้าหมาย -วิทยากร
3. การนิเทศภายใน	เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้องตามขั้นตอน	วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ณ โรงเรียนวัดตรณาราม	- การสัมภาษณ์ - การสังเกต	- แบบสัมภาษณ์หลังการจัดการเรียนรู้ - แบบสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก -แบบประเมินแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุก	-ผู้วิจัย -กลุ่มเป้าหมาย -วิทยากรและศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action)

ผู้วิจัยร่วมกับครูผู้สอนโรงเรียนวัดตรนาราม ร่วมกันดำเนินการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เป็นครูกลุ่มเป้าหมาย ได้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1.การอบรมปฏิบัติการ 2. การศึกษาดูงาน และ 3. การนิเทศภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การอบรมปฏิบัติการ ผู้วิจัย ครูกลุ่มเป้าหมาย และวิทยากร ได้กำหนดการอบรมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยวิทยากร จำนวน 3 คน คือ นางสาวศุภรัตน์ อินทสุวรรณ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นางสาวกสิกา ศิริวรรณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม และผู้วิจัย ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ 1.แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์การอบรมปฏิบัติการ และ 2. แบบสังเกต จำนวน 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบการสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการของครูกลุ่มเป้าหมาย ตามกรอบการพัฒนา ระหว่างวันที่ 18-20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดตรนาราม โดยมีตารางการอบรมปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ตารางการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18-20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรม/เนื้อหาการอบรม	ผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม
วันที่ 18 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564	ภาคเช้า 08.30-09.00 น. 09.00-09.30 น. 09.30-12.00 น.	- พิธีเปิดการอบรม - ทดสอบวัดความรู้ก่อนการอบรม - การบรรยายเนื้อหา โดยวิทยากร 1. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2. กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3. เนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	- กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน - วิทยากร จำนวน 3 คน

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรม/เนื้อหาการอบรม	ผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม
	ภาคบ่าย 13.00-16.00 น.	เรื่องที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	
วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564	ภาคเช้า 09.00-12.00	เรื่องที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	- กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน
	ภาคบ่าย 13.00-16.00	เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	- วิทยากร จำนวน 3 คน
วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564	ภาคเช้า 09.00-10.00	เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบ การเรียนรู้ (ต่อ)	- กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน
	10.00-12.00	เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	- วิทยากร จำนวน 3 คน
	ภาคบ่าย 13.00-14.00	เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (ต่อ)	
	14.00-15.00	- การประชุมสรุปผลการอบรม	
	15.00-15.30	- ทดสอบวัดความรู้หลังการอบรม	

เนื้อหา/กิจกรรมรายละเอียดของการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18-20 ตุลาคม 2564 มีดังนี้

1. การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 เริ่มเวลา 08.30 น. ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณารามและวิทยากรคนที่ 1 ได้ทำพิธีเปิดการอบรมปฏิบัติการและแนะนำวิทยากร ช่วงเวลา 09.00 น. ทำการทดสอบวัดความรู้ก่อนการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน 40 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยแจกเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเวลา 09.30 -12.00 น. วิทยากร คนที่ 2 คือ นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการบรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ในช่วงบ่ายระหว่าง เวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรคนที่ 3 บรรยายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในเรื่องที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การศึกษาหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 3) การประเมินความ 4) นำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 5) การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ 6) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 7) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ ยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน 8) ใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันและนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

2. การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ในช่วงเช้าระหว่าง เวลา 09.00-12.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 3 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติจริง 2) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา พัฒนากระบวนการคิด ศึกษาค้นคว้าทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3) การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง 4) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สะท้อนความคิดเห็นด้วยการตั้งคำถาม 5) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม 6) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน

การอบรมในช่วงบ่ายระหว่างเวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (จำนวน 4 ชั่วโมง) โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) การเลือกใช้ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 5) การติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 6) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ช่วงเช้าระหว่าง เวลา 09.00-10.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (ต่อ)

และระหว่างช่วงเวลา 10.00-12.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล รวมถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) วัดและประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง 5) วัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด 6) นำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

การอบรมในช่วงบ่ายระหว่างเวลา 13.00-14.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ต่อ) ให้กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานที่แต่ละคน มีการอภิปรายซักถามเพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ ระหว่างเวลา 14.00-15.00 น. การประชุมสรุปผลการอบรม ปฏิบัติการและระหว่างเวลา 15.00-15.30 น. ทดสอบวัดความรู้หลังการอบรม

2. การศึกษาดูงาน ผู้วิจัย ครูกลุ่มเป้าหมาย และผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ได้กำหนดการศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยกลุ่มเป้าหมาย มีการเดินทางไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ณ โรงเรียนวัดสันติคีรีธรรมย์ ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงเรียนที่ได้รับเกียรติบัตร “โครงการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องด้วย Active Learning” จากมูลนิธิเพื่อทักษะแห่งอนาคตร่วมกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์การศึกษาดูงาน และ 2. แบบสังเกต จำนวน 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 2 แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงานของครูกลุ่มเป้าหมาย กำหนดการศึกษาดูงาน ในวันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 มีตารางการศึกษาดูงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ตารางการศึกษาดูงาน วันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564
ณ โรงเรียนวัดสันติคีรีมย์

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรม/เนื้อหาการศึกษาดูงาน	ผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม
วันที่ 12 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564	09.00-12.00 น.	-พิธีเปิดการศึกษาดูงานโดย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันติคีรีมย์ -วิทยากร คือ ครูหัวหน้างานวิชาการ ของโรงเรียนวัดสันติคีรีมย์ แนะนำ การดำเนินงานของโครงการพัฒนา ตนเอง พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องด้วย “Active Learning” -ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการ สถานศึกษา พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก Active Learning	-ผู้วิจัย -กลุ่มเป้าหมาย ครู จำนวน 22 คน -นางสาวศุภรัตน์ อินทสุวรรณ -นางสาวกสิกา ศิริวรรณ
	13.00-14.00 น.	-การสังเกตการสอนของครูต้นแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) วิชาวิทยาศาสตร์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ห้องเรียน โดยครูต้นแบบเป็นผู้สาธิต การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตั้งแต่ การออกแบบการ จัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้และการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	
	14.00-15.00 น.	-เยี่ยมชมนิทรรศการในห้องเรียน มีแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผลงานของนักเรียน การ นำเสนองานของครูต้นแบบและซักถาม ข้อสงสัย	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	กิจกรรม/เนื้อหาของการศึกษาดูงาน	ผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม
	15.00-15.30 น.	-แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูต้นแบบ วิทยากรและผู้มาศึกษาดูงานและเดินทางกลับ	-ผู้วิจัย -นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ -นางสาวกติกา ศิริวรรณ

3. การนิเทศภายใน ผู้วิจัย ครูกลุ่มเป้าหมาย และผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมได้กำหนดการนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้องตามขั้นตอน มีการดำเนินการโดยผู้นิเทศ คือ ผู้วิจัย นางสาวกติกา ศิริวรรณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม และนางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทำการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กำหนดให้มีการนิเทศภายในทุก 1 สัปดาห์ และมีกิจกรรมการนิเทศ คือ 1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสังเกตการสอน เพื่อกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในชั้นเรียน โดยระหว่างการนิเทศภายใน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ 1.แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 3 แบบสังเกตการนิเทศการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ ฉบับที่ 4 แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน เมื่อสิ้นสุดการนิเทศภายใน 2. แบบประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้แบบประเมิน จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบประเมินแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน และ ฉบับที่ 2 แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน และ 3. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์ หลังการจัดการเรียนรู้ และฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์นักเรียน เพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีตารางการนิเทศภายในสถานศึกษา ในวันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ณ โรงเรียนวัดตรนาราม ดังนี้

ตารางที่ 3.4 ตารางการนิเทศภายใน วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	การนิเทศ โดยการ สังเกตการสอน	การนิเทศ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	ผู้นิเทศ	ผู้รับการนิเทศ
1	วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564	1. การจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2. การมีส่วนร่วม ของนักเรียน	1. การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก 3. การใช้สื่อ ประกอบการเรียนรู้ 4. การวัด และประเมินผล การเรียนรู้	1. ผู้วิจัย 2. ศิษยานิเทศก์ 3. นางสาว กสิกา ศิริวรรณ	-ครู กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน

ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observation)

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณารามได้สังเกตครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 3 กิจกรรม ดังนี้

1. สังเกตการอบรมปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สังเกตการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมปฏิบัติการด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการสัมภาษณ์ และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตจากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและวิทยากร

2. สังเกตการศึกษาดูงาน สังเกตการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการสัมภาษณ์ และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและวิทยากร

3. สังเกตการนิเทศภายใน การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสังเกตการสอน โดยการสัมภาษณ์ และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศิษยานิเทศก์

ขั้นที่ 4. การสะท้อนผล (Reflection)

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณารามได้สะท้อนผลครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 3 กิจกรรม ดังนี้

1. การอบรมปฏิบัติการ ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย

2. การศึกษาดูงาน ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย

3. การนิเทศภายใน ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย

ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ ได้พัฒนาครูในวงรอบที่ 1 มี 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนกลับ (Reflection) และให้ครูกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ผ่านการพัฒนาด้านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2

ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้แก่ครูกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่ผ่านการพัฒนาในวงรอบที่ 1 จึงมีการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาครู คือ การนิเทศแบบพีเลียงตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มี 4 ขั้นตอน (PAOR) รอบที่ 2 ได้แก่ ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action) ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observation) และ ขั้นที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การวางแผน (Planning)

ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ ได้ประชุมวางแผนร่วมกันในวันที่ 18 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 เวลา 15.00–16.00 น. ณ ห้องประชุมของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในการดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 สำหรับครู 4 คน ที่ไม่ผ่านการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสังเกตการสอน โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพีเลียง ในรูปแบบการสังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน การให้

คำปรึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูกลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 คน สามารถออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลได้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น โดยกำหนดให้ดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ในวันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ทำการนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ชนิด ได้แก่ คือ แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน แบบสอบถามหลังการจัดการเรียนรู้ของครู และแบบสัมภาษณ์นักเรียน

ขั้นตอนที่ 2. การปฏิบัติการ (Action)

ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ ได้มีการปฏิบัติการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 สำหรับครู 4 คน ที่ไม่ผ่านการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้คำที่ปรึกษา ข้อเสนอแบบกัลยาณมิตรและเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้กับครูได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นตอนการเตรียมการ ผู้นิเทศได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนิเทศแบบพี่เลี้ยงครั้งนี้ เพื่อให้ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้น กำหนดวันนิเทศแบบพี่เลี้ยง คือวันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ขั้นที่ 2 ขั้นการดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง โดยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม ดำเนินการนิเทศครูเป้าหมายคนที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ในวันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผล ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินและสรุปผล ผู้นิเทศได้ประชุมร่วมกัน ในวันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 เวลา 15.00-16.30 น. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตการสอน แบบการสัมภาษณ์ครูและนักเรียน มารวบรวมจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์สรุปผล

ขั้นตอนที่ 3. การสังเกต (Observation)

ผู้วิจัยได้มีการสังเกตกลุ่มเป้าหมาย ในการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 สำหรับครู 4 คน ที่ไม่ผ่านการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยวิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้คำแนะนำ ปรึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้และด้านการวัดประเมินผล

ขั้นตอนที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection)

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ใช้เครื่องมือแบบสังเกตการสอน แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน แบบสัมภาษณ์ครู เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สมบูรณ์มากขึ้น และวิเคราะห์สรุปผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ได้

3.1.2 ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

- 1) ผู้วิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม จำนวน 1 คน
- 2) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

ครูผู้สอนโรงเรียนวัดตรนาราม จำนวน 22 คน ประกอบด้วย

- (1) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 3 คน
- (2) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 คน
- (3) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 คน
- (4) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 4 คน
- (5) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 4 คน
- (6) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 คน

- 3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

วิทยากรและผู้นิเทศ จำนวน 3 คน ทำหน้าที่เป็นวิทยากรอบรมปฏิบัติการศึกษาดูงาน และนิเทศติดตามการดำเนินงาน สะท้อนผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย

- 1) นางสาวศุภรัตน์ อินทสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
- 2) นางสาวกลิกา ศิริวรรณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม
- 3) ผู้วิจัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีดังนี้

- 1.ประเภทของเครื่องมือ มี 4 ประเภท ได้แก่

- 1) แบบสอบวัดความรู้ก่อน-หลัง การอบรมปฏิบัติการ จำนวน 1 ฉบับ
- 2) แบบสังเกต จำนวน 4 ฉบับ
- 3) แบบสัมภาษณ์ จำนวน 4 ฉบับ

4) แบบประเมิน จำนวน 4 ฉบับ

2. ลักษณะของเครื่องมือ

1. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ มีลักษณะเป็นข้อสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ

2. แบบสังเกตมีลักษณะเป็นแบบสังเกตโดยการบันทึกพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและผลการพัฒนาที่ผู้วิจัยสังเกตได้หรือพบเห็น จำนวน 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ

ฉบับที่ 2 แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ฉบับที่ 4 แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน

3. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น โดยข้อคำถามตั้งขึ้นตามกรอบการศึกษาวิจัย แล้วผู้สัมภาษณ์ใช้วิธีจดบันทึกคำสัมภาษณ์ลงในแบบสัมภาษณ์ จำนวน 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์การอบรมปฏิบัติการ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์การศึกษาดูงาน

ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์หลังการจัดการเรียนรู้

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์นักเรียน

4. แบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ฉบับที่ 2 แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ฉบับที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ฉบับที่ 4 แบบการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามความรู้ก่อน-หลังการอบรมปฏิบัติการ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน

2. ศึกษาวิธีการและสร้างแบบสังเกต

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของแบบสังเกต มีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และพฤติกรรมการสอน

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

3 ระดับและเกณฑ์การแปลผล

3. สร้างแบบสังเกตพฤติกรรม เป็นชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 121)

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง

การแปลความหมายของแบบสังเกตพฤติกรรม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

4. นำแบบสังเกตพฤติกรรม ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อความคำถามในแบบวัดความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องของข้อความคำถาม โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ได้วัดตรงตาม

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวชี้วัดแบบสังเกตพฤติกรรม พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่า แบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน แบบสังเกตการนิเทศ โดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และแบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5. นำแบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน แบบสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และแบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

6. นำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย ที่ไม่ใช่งroupเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีของของครอนบัค (Cronbach 1970 : 161 อ้างถึงใน พิสนุ พองศรี, 2556 : 143) ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควรมีความเชื่อมั่นอย่างต่ำ 0.70 (Gable 1986 : 147 อ้างถึงใน ขวลิต ชูกำแพง, 2564 : 129) ในการทดลองครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903 แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931 แบบสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 และแบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823

7. จัดพิมพ์เป็นสังเกตพฤติกรรม เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต และการประเมิน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนาครู ดังนี้ 1.ระยะก่อนการพัฒนา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ 2.ระหว่างการทำงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การอบรมปฏิบัติการ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และวิทยากร ระหว่างวันที่ 18-20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 2) การศึกษาดูงาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและวิทยากร ในวันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 และ 3) การนิเทศภายใน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 และ 3.เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมินครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินจากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและศึกษานิเทศก์ ในวันที่ 17 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

3.1.5 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีการจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1.5.1 การจัดทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสังเกตและการประเมินการปฏิบัติตามกลยุทธ์มาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดเก็บ การสืบค้นและเป็นการตรวจสอบความเพียงพอ และความตรงของข้อมูลแล้วนำมาเรียบเรียงในเชิงพรรณนาต่อไป

3.1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดหลาย ๆ รอบ แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเหล่านั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อกำหนดทิศทางสร้างข้อสรุปและนำเสนอโดยอิงกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการบรรยาย

ขั้นที่ 3.2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. ครูผู้สอน โรงเรียนวัดตรนาราม จำนวน 22 คน
 2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 5 คน
- รวมทั้งสิ้น 60 คน

3.2.2 ขั้นตอนการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู มี 3 ขั้นตอนย่อย รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นข้อสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเขียนข้อสอบ เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ คู่มือการวัดผลประเมินผล การสร้างแบบทดสอบ และหนังสือ

อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) 4 ตัวเลือก

4) สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ เป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ

5) นำแบบทดสอบวัดความรู้ ซึ่งเป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและตัวชี้วัด โดยใช้แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (กมลวรรณ ตังธนากานนท์, 2555 : 58)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาและมาตรฐานตัวชี้วัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาและมาตรฐานตัวชี้วัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่สอดคล้องตามเนื้อหาและมาตรฐานตัวชี้วัด

ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ถ้าข้อคำถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องพิจารณานำไปปรับปรุง แก้ไขใหม่ให้ดีขึ้นหรือตัดออกไป โดยผู้ประเมินได้คัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบวัดความรู้ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) นำแบบทดสอบวัดความรู้ทดลองใช้ครูโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัยที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้เทคนิค กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25% แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีความยากง่าย ตั้งแต่ 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 – 1.00 ไปใช้ในการทดลองครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกข้อสอบ มีความยากง่าย ระหว่าง 0.25 – 0.75 และค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.22 – 0.88 จำนวน 40 ข้อ

8) นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson) การทดสอบครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ .879

9) จัดทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ เป็นข้อสอบฉบับสมบูรณ์ที่มีคุณภาพไว้ใช้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพของการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. สร้างแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นชนิดมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2564 : 155)

คะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของแบบสอบถามความเหมาะสม

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4. นำแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อความถามในแบบวัดความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องของข้อความถาม โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ได้วัดตรงตาม

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวชี้วัดแบบประเมิน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่า แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปจัดพิมพ์และปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณผู้เกี่ยวข้องเสนอแนะการตรวจสอบคำถาม ในภาษาราชการ

6. นำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของของครอนบัค (Cronbach 1970 : 161 อ้างถึงใน พิสนุ พงศรี, 2556 : 143) ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควรมีความเชื่อมั่นอย่างต่ำ 0.70 (Gable 1986 : 147 อ้างถึงใน ขวลิต ชูกำแพง, 2564 : 129) ในการทดลองครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .925

7. จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3.1 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมในขั้นตอนนี้ มีขั้นตอนการสร้างและคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับและเกณฑ์การแปลผล (สิน พันธุ์พินิจ, 2564 : 155)

3. สร้างแบบประเมินความพึงพอใจ เป็นชนิดมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2564 : 155)

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของแบบสอบถามความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

4 นำแบบประเมินความพึงพอใจให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามและประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัดความพึงพอใจในการเรียนรู้

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัดความพึงพอใจในการเรียนรู้

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ได้วัดตรงตามตัวชี้วัดความพึงพอใจในการเรียนรู้

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวชี้วัดของแบบประเมินความพึงพอใจ พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่าในการประเมินแบบวัดความพึงพอใจ ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความพึงพอใจไปจัดพิมพ์และปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะการตรวจสอบคำถามในภาษาราชการ

6. นำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีของของครอนบัค (Cronbach 1970 : 161 อ้างถึงใน พิสนุ พงศรี, 2556 : 143) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ควรมีความเชื่อมั่นอย่างต่ำ 0.70 (Gable, 1986 : 147 อ้างถึงใน ขวลิต ชูกำแพง, 2564 : 129) ในการทดลองครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของครู เท่ากับ .810 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน เท่ากับ .892

7. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Developme) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 3.2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ประกอบด้วย 1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบและขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาครู ความสำคัญของการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครูและการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) 5) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและการนิเทศแบบพี่เลี้ยง 6) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครูและนักเรียน 7) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 8) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยและพัฒนา กระบวนการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา และวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษา 9) บริบทของโรงเรียนวัดตรณาราม ประกอบด้วย บริบททั่วไป และการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน 10) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ

ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังนี้

1.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามกับครู จำนวน 22 คน ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1 - 4.11 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (N = 22)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	13.60
หญิง	19	86.40
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	3	13.60
31-40 ปี	6	27.30
41-50 ปี	4	18.20
51 ปีขึ้นไป	9	40.90
การศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	19	86.40
ปริญญาโท	3	13.60
ประสบการณ์ในการสอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	7	31.80
11-20 ปี	5	22.70
21-30 ปี	10	45.50

จากตาราง 4.1 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป การศึกษาของครูผู้สอนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการสอน 21-30 ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียน วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบัน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.72	1.10	มาก
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.70	1.13	มาก
3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	3.77	1.03	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.76	1.05	มาก
รวม	3.74	1.07	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	μ	σ	แปลผล
1. มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	3.82	1.05	มาก
2. มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	3.77	1.07	มาก
3. มีการกำหนดระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา	3.64	1.22	มาก
4. มีการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้	3.83	1.00	มาก
5. มีการวัดผลประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์	3.55	1.30	มาก
รวม	3.72	1.10	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ มีการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือ มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และมีการวัดผลประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	μ	σ	แปลผล
1. แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบก่อนเรียนทุกครั้ง	3.73	1.24	มาก
2. ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยสอนเนื้อหาสาระควบคู่กับการกระบวนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	3.59	1.30	มาก
3. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์เพื่อให้นักเรียนได้หาคำตอบ	3.64	1.26	มาก
4. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ	3.59	1.30	มาก
5. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน	3.95	0.84	มาก
รวม	3.70	1.13	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบก่อนเรียนทุกครั้ง และออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยสอนเนื้อหาสาระควบคู่กับการกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	μ	σ	แปลผล
1. มีความสามารถในการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	3.85	0.94	มาก
2. มีการนำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	3.86	1.04	มาก
3. นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	3.73	1.12	มาก
4. สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	3.78	1.07	มาก
5. สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความเหมาะสมกับนักเรียน	3.82	1.00	มาก
6. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ	3.59	1.26	มาก
รวม	3.77	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ มีการนำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบ

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความสามารถในการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและมีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	μ	σ	แปลผล
1. วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน	3.91	0.87	มาก
2. ประเมินผลเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	3.82	1.01	มาก
3. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน	3.68	1.17	มาก
4. นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า	3.64	1.22	มาก
5. การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม	3.90	0.87	มาก
รวม	3.76	1.05	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม และนักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ความต้องการ	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.58	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.62	0.33	มากที่สุด
3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	4.59	0.38	มากที่สุด
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.52	0.32	มากที่สุด
รวม	4.58	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้		μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ต้องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.77	0.43	มากที่สุด
2.	ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	4.55	0.51	มากที่สุด
3.	ต้องการใช้สื่อและนวัตกรรมประกอบแผนการจัดการเรียนรู้	4.50	0.51	มาก
4.	ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก	4.59	0.50	มากที่สุด
5.	ต้องการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	4.50	0.51	มาก
รวม		4.58	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ต้องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก และต้องการใช้สื่อและนวัตกรรมประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ ต้องการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ต้องการมีความสามารถจัดเนื้อหาและกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.64	0.49	มากที่สุด
2.	ต้องการออกแบบการสอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)	4.86	0.35	มากที่สุด
3.	ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์ปัญหาเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบ	4.64	0.49	มากที่สุด
4.	ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.55	0.51	มากที่สุด
5.	ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก	4.73	0.46	มากที่สุด
6.	ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย	4.50	0.51	มาก
7.	ต้องการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการทักษะของนักเรียน	4.59	0.50	มากที่สุด
8.	ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงาน	4.59	0.50	มาก
9.	ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมอภิปรายกับครูและอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน	4.50	0.51	มากที่สุด
รวม		4.62	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ต้องการออกแบบการสอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก และต้องการเปิดโอกาส

ให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกลุ่มย่อย ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมอภิปรายกับครู และอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ต้องการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ต้องการนำสื่อนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	4.91	0.29	มากที่สุด
3. ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	4.50	0.51	มาก
4. ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	4.59	0.50	มากที่สุด
5. ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความเหมาะสมกับนักเรียน	4.55	0.51	มากที่สุด
6. ต้องการให้มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ	4.45	0.60	มาก
รวม	4.59	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ต้องการนำสื่อนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และต้องการให้มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล

ด้านการวัดและประเมินผล	μ	σ	ระดับความต้องการ
1. ต้องการทราบวิธีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน	4.59	0.50	มากที่สุด
2. ต้องการประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	4.41	0.50	มาก
3. ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.58	0.50	มากที่สุด
4. ต้องการแจ้งให้นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า	4.50	0.51	มาก
5. ต้องการการวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม	4.50	0.51	มาก
รวม	4.52	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ต้องการทราบวิธีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน และต้องการการประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีดังนี้ ต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้แก่ การออกแบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ

เทคโนโลยี การวัดประเมินผล เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพการสอน สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา

1.2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สรุปลได้ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	
1.1 ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	1. ครูควรมีการวางแผนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ให้มีกิจกรรมฝึกทักษะด้านการสื่อสารการนำเสนองาน จำลองสถานการณ์ ฝึกปฏิบัติในสภาพจริงและเชื่อมโยงสถานการณ์ต่าง ๆ 2. ครูสร้างทักษะให้กับผู้เรียน เช่น ทักษะในการคิด ทักษะในการแก้ไข ปัญหา เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินค่าสิ่งที่ศึกษาและการประยุกต์ใช้ 3. ครูควรออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น แสวงหา ข้อมูลที่ถูกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจ ความแตกต่างของวัฒนธรรม ควรสร้างกิจกรรมเล็ก ๆ ภายในห้องเรียน หรือกิจกรรมกลุ่มที่นำพาความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านภาษาหรือวัฒนธรรมในห้องเรียน
1.2 ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	1. ควรกำหนดให้กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น โดยให้ผู้เรียน บอกสิ่งที่นักเรียนอยากเรียนรู้ 2. ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาต่าง ๆ ทำให้นักเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่มและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
	3. นักเรียนมีทักษะในการคิดแก้ปัญหาและสามารถตั้งคำถามกับสิ่งที่นักเรียนอยากรู้ได้ ซึ่งทำให้นักเรียนกล้าคิดกล้าแสดงออกมากขึ้น 4. ครูควรมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายขึ้น จึงทำให้นักเรียนเกิดทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนและทักษะในการทำงานร่วมกัน 5. ครูควรมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น และโรงเรียนกำหนดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ที่นักเรียนสนใจและอยากเรียนรู้ 6. ครูควรสร้างแรงจูงใจแรงเสริมให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ให้ฝึกคิดแก้ปัญหา ใช้สติปัญญาด้วยตนเอง นำไปสู่กระบวนการรวบรวมความคิดร่วมกันในกลุ่ม ครูต้องเป็นนักออกแบบ มีทักษะกระบวนการที่สามารถชักจูงโน้มน้าวผู้เรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
1.3 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	1. ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2. ควรจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. ครูควรมีการวัดผลประเมินผลนักเรียนจากการปฏิบัติจริง ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้นักเรียนเกิดทักษะปฏิบัติที่ชัดเจน ครูมีการวัดผลและประเมินผลจากสภาพจริงที่เกิดขึ้นและหลากหลายวิธีการ 2. โรงเรียนควรจัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยการประเมินตนเอง เพื่อน ครูและผู้ปกครอง เพื่อให้นักเรียนนำผลการประเมินไปปรับปรุง และครูสามารถเห็นการพัฒนาทักษะของนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ
2. กลยุทธ์ในการพัฒนาครู	
2.1 การอบรมปฏิบัติการ	ดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการวัดประเมินผลการเรียนรู้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
2.2 การศึกษาดูงาน	ควรเพิ่มกระบวนการศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2.3 การนิเทศภายใน	ควรดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาครู การตรวจสอบร่างรูปแบบ การประเมินความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อทำการยกร่างรูปแบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มากำหนดกรอบแนวคิดขององค์ประกอบรูปแบบใช้เป็นข้อมูลสำหรับการยกร่างรูปแบบ จากนั้นนำยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นยกร่างรูปแบบการ

พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบและ ภาพแสดงร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ ประกอบด้วย

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สามารถ จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning)

2. เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มี ประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

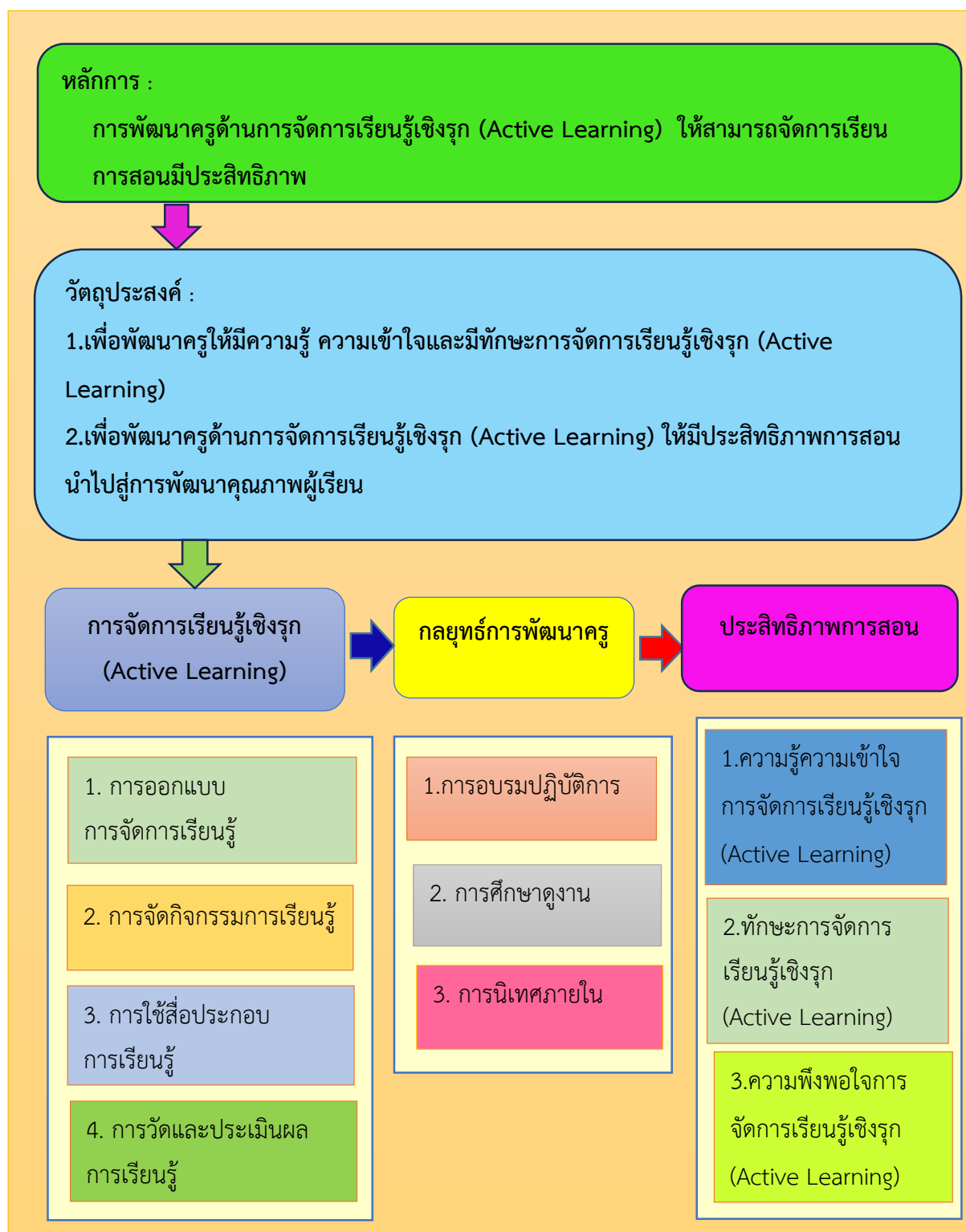
4. กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. การอบรมปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การนิเทศภายใน

5. ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
2. ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
3. ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

จากนั้นผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สร้างแผนภูมิความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและเขียนคำอธิบายองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายละเอียด ดังแผนภาพที่ 4.1



แผนภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 25 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ในเวลา 13.30 – 15.00 น. การประชุมผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมกันวิพากษ์ วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลการตรวจสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 รายละเอียดของผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียน วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	ข้อเสนอแนะ	ปรับปรุง
1. หลักการ : การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สามารถจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ	มีความเหมาะสม	ให้ปรับใหม่ 3 หลักการของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) ได้แก่ 1. หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2. หลักการทำงานเป็นทีม และ 3. หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	ข้อเสนอแนะ	ปรับปรุง
2.วัตถุประสงค์	มีความเหมาะสม	คงไว้
2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	มีความเหมาะสม	คงไว้
2.2 เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	มีความเหมาะสม	คงไว้
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	มีความเหมาะสม	คงไว้
3.1 ด้านการออกแบบการจัด การเรียนรู้	มีความเหมาะสม	คงไว้
3.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	มีความเหมาะสม	คงไว้
3.3 ด้านการใช้สื่อประกอบ การเรียนรู้	มีความเหมาะสม	คงไว้
3.4 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	มีความเหมาะสม	คงไว้
4. กลยุทธ์การพัฒนาครู	มีความเหมาะสม	คงไว้
4.1 การอบรมปฏิบัติการ	มีความเหมาะสม	คงไว้
4.2 การศึกษาดูงาน	มีความเหมาะสม	คงไว้
4.3 การนิเทศภายใน	มีความเหมาะสม	คงไว้
		ให้ปรับเพิ่มกลยุทธ์การพัฒนา ครู คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	ข้อเสนอแนะ	ปรับปรุง
5. ประสิทธิภาพการสอน	มีความเหมาะสม	คงไว้
5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	มีความเหมาะสม	คงไว้
5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	มีความเหมาะสม	คงไว้
5.3 ความพึงพอใจการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	มีความเหมาะสม	คงไว้

จากตารางที่ 4.13 ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะปรับปรุง คือ เพิ่มหลักการของรูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) หลักการทำงานเป็นทีม และ 3) หลักการบูรณาการอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะปรับปรุงคือ ปรับเพิ่มกลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาครูตามข้อเสนอแนะ และสรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ผู้วิจัย ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ คือ หลักการ ให้ปรับใหม่เป็น 3 หลักการของรูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) หลักการทำงานเป็นทีม และ 3) หลักการบูรณาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักการมีความสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมและให้คงไว้

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมและให้คงไว้

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาคู ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ คือ ให้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนาคู จำนวน 1 กลยุทธ์ ได้แก่ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง เพื่อให้เป็นที่ปรึกษา ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรและเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้กับครูได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน มีความเหมาะสมและให้คงไว้

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้พิจารณาและผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมแล้ว ให้เป็นรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาคู และองค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

ผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีหลักการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1. หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2. หลักการทำงานเป็นทีม และ 3. หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นำไปสู่การพัฒนาคูให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ เลือกบทเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนฝึกปฏิบัติการวางแผน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และทำรายงานผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

คือ 1) ประสบการณ์ 2) การสะท้อนความคิดและการอภิปราย 3) เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด และ 4) การทดลอง หรือการประยุกต์แนวคิด

1.2 หลักการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม คนสองคนขึ้นไปร่วมดำเนินกิจกรรมด้วยกัน ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน มีการติดต่อและประสานงานเพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลักการทำงานเป็นทีม มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม 2) องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม

1.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง

หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง เป็นการผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัว เป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์ หรือวิชาความรู้สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง มี 2 องค์ประกอบคือ 1) บูรณาการภายในวิชา 2) บูรณาการระหว่างวิชา

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้

2. เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพ การสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ตามรูปแบบการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผน ำโครงการสอนของผู้สอน ซึ่งจะให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทมากที่สุด ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. การศึกษาหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
2. การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
3. การประเมินความต้องการของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ
4. นำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

5. การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์
6. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
7. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ ยืดหยุ่น และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน
8. ใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันและนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกัน นำเสนอความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดบรรยากาศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติจริง
2. การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา พัฒนากระบวนการคิด ศึกษาค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
3. การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง
4. การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะความคิดขั้นสูง
5. การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม
6. การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน

3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. ใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

2. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้
3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
5. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
6. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
2. สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
3. สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. สามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด
5. ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง
6. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะปรับปรุงของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ให้เพิ่มกลยุทธ์พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง องค์ประกอบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การอบรมปฏิบัติการ

การอบรมปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง เหตุผลที่ทำให้องค์การต้องมีการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงานทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล ปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน เพิ่มขีด

ความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ หรือบริษัทคู่แข่งได้ เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น การฝึกอบรมมีประโยชน์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสร้างผลสำเร็จได้ดี องค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนไม่สะเปะสะปะไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ ช่วยลดต้นทุนในการประกอบการเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

4.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษานอกสถานที่ เพื่อการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค/ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน/หน่วยงาน และองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีผู้ที่ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากสถาบันที่ไปศึกษาดูงาน

4.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น การดำเนินกิจกรรมการนิเทศแต่ละครั้งควรเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา และให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือกใช้กิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศ และประสบการณ์หรือประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศได้รับเป็นสำคัญ

4.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

การนิเทศแบบพี่เลี้ยง เป็นเทคนิควิธีการแนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างบุคลากรในองค์กรที่ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ลักษณะของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มีดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย
2. มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน
3. มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ คือ เป็นกลุ่มเล็ก หรือรายบุคคล (One-on-one relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน 2) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 3) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป
5. เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ การนิเทศแบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีสัมพันธภาพที่ดีและการดำเนินงานมีคุณภาพมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน

องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และความพึงพอใจ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรายละเอียด 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ กิจกรรมที่นำมาใช้ควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร/นำเสนอ และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้เรียนนอกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และผู้เรียน กับผู้เรียนด้วยกันด้วย ผู้สอนควรลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในลักษณะการบรรยายลงและเพิ่มบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เหมาะสมในการเรียนรู้

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน และคิดวิเคราะห์ หรือเทคนิคของผู้สอนในการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีจน สามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

3. ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์เปลี่ยนไป และสามารถวัดความพึงพอใจได้หลากหลายรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม การวัดความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง จะได้ทราบผลระดับความพึงพอใจที่แท้จริงในการจัดการเรียนรู้

การประเมินความพึงพอใจของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ 2) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ ข้อปรับปรุงการพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน นำไปปรับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงเป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู และองค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอนที่มีความสมบูรณ์ที่สุด ดังแผนภาพที่ 4.2



แผนภาพที่ 4.2 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขั้นที่ 2.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ดังตารางที่ 4.14 - 4.15

ตารางที่ 4.14 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. หลักการ	4.78	0.44	มากที่สุด
1.1 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.81	0.41	มากที่สุด
1.2 หลักการทำงานเป็นทีม	4.78	0.45	มากที่สุด
1.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง	4.75	0.47	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.67	0.50	มากที่สุด
2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.68	0.49	มากที่สุด
2.2 เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.66	0.51	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.73	0.46	มากที่สุด
3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
4. กลยุทธ์การพัฒนาครู	4.71	0.45	มากที่สุด
4.1 การอบรมปฏิบัติการ	4.67	0.50	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
4.3 การนิเทศภายใน	4.78	0.44	มากที่สุด
4.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง	4.67	0.50	มากที่สุด
5. ประสิทธิภาพการสอน	4.63	0.51	มากที่สุด
5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.56	0.53	มากที่สุด
5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.67	0.50	มากที่สุด
5.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.67	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.69	0.96	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และประสิทธิภาพการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเป็นประโยชน์
1. หลักการ	4.67	0.50	มากที่สุด
1.1 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.71	0.46	มากที่สุด
1.2 หลักการทำงานเป็นทีม	4.67	0.49	มากที่สุด
1.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง	4.63	0.56	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.78	0.44	มากที่สุด
2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.79	0.46	มากที่สุด
2.2 เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.76	0.42	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.73	0.45	มากที่สุด
3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด
3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด
3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.67	0.50	มากที่สุด
4. กลยุทธ์การพัฒนาครู	4.71	0.42	มากที่สุด
4.1 การอบรมปฏิบัติการ	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
4.3 การนิเทศภายใน	4.67	0.50	มากที่สุด
4.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง	4.67	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
5. ประสิทธิภาพการสอน	4.67	0.33	มากที่สุด
5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.67	0.50	มากที่สุด
5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.56	0.53	มากที่สุด
5.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.78	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.70	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.70$) เรียงตามลำดับคือ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และประสิทธิภาพการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู และ 2) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กับครูผู้สอน จำนวน 22 คน ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ประกอบด้วย (1) การออกแบบการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ และ (4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน (4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน (PAOR) ได้แก่ ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action) ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observation) และ ขั้นที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 ได้ดังนี้

ผลดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1

1. การวางแผน (Planning)

ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมาย ได้มีการวางแผนประชุมและศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรนาราม โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มเป้าหมาย ระหว่างวันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ทั้งหมด 22 คน ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามขั้นตอน คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดความหลากหลาย เป็นผลจากครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรม การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรปัจจุบันที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในทุกกลุ่มวิชา ดังนี้

1.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายไม่สามารถดำเนินการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อวางแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะยังขาดความรู้ ความเข้าใจทำให้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาขาดประสิทธิภาพ ดังข้อมูลสัมภาษณ์ ดังนี้ “...มีความรู้ความเข้าใจน้อยและการดำเนินการที่ผ่านมา ยังไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ ได้ดีเท่าที่ควร ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่น่าพอใจ...” (ผิพพรรณ อนุพัฒน์, 2564 : สัมภาษณ์)

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายขาดความรู้ความเข้าใจ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา ยังคงขาดประสิทธิภาพ เพราะครู ขาดทักษะความสามารถในการเตรียมแผนการสอนและการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทำให้นักเรียนไม่บรรลุเป้าหมายของการเรียนตามที่กำหนด ดังข้อมูลสัมภาษณ์ ดังนี้ “...การ ปฏิบัติการสอนตามกิจกรรมการเรียนรู้ ครูยังขาดทักษะความสามารถในการเตรียมการสอนและการ ปฏิบัติการสอนตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนด ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบ

ระดับประเทศของนักเรียนไม่บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้...” (พรเพ็ญ ขุนปักษ์, 2564 : สัมภาษณ์)

1.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ การใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมน้อยและยังไม่สามารถที่จะกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับสื่อและเทคโนโลยีแก่ผู้เรียนได้ ทำให้มีปัญหาในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตามความสนใจของผู้เรียน ดังข้อมูลสัมภาษณ์ ดังนี้ “ครูมีความรู้ ความเข้าใจการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมประกอบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนน้อย มีปัญหาในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้ของนักเรียนและผลการเรียนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร” (นันทยา บุญแทน, 2564 : สัมภาษณ์)

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายขาดความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ขาดประสิทธิภาพไม่หลากหลายและนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินตามแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่มากเท่าที่ควร เพราะครูยังขาดทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังข้อมูลสัมภาษณ์ ดังนี้ “...การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านมายังคงขาดประสิทธิภาพ ไม่หลากหลายเพราะยังขาด ความเข้าใจและขาดทักษะในการกำหนดวิธีการและการกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยเฉพาะการ ประเมินตามสภาพจริง...” (สุวิมล สุวรรณจิตต์, 2564 : สัมภาษณ์)

ผลการพัฒนาครูในวาระรอบที่ 1 จากการวางแผน (Planning) พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมาย ขาดความรู้ความเข้าใจทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไม่สามารถดำเนินการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การออกแบบการ จัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ดังนั้น ได้วางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครู มี 3 ประการ คือ 1) การอบรม ปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การนิเทศภายใน ทำให้ครูกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติการ (Action)

ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมายปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1.การอบรมปฏิบัติการ 2. การศึกษาดูงาน และ 3. การนิเทศภายใน มีผลดำเนินการปฏิบัติการ 3 กิจกรรม ดังนี้

2.1 การอบรมปฏิบัติการ

ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย ได้กำหนดการอบรมปฏิบัติการ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใน 4 กิจกรรม

คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการโดยครูกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 18-20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดตรนาราม ดังนี้

1. การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 เริ่มเวลา 08.30 น.

ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนารามและวิทยากรคนที่ 1 ได้ทำพิธีเปิดการอบรมปฏิบัติการและแนะนำวิทยากร ช่วงเวลา 09.00 น. ทำการทดสอบวัดความรู้ก่อนการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ จำนวน 40 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยแจกเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเวลา 09.30 -12.00 น. วิทยากร คนที่ 2 คือ นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการบรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ 3) เนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในช่วงบ่ายระหว่างเวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรคนที่ 3 บรรยายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในเรื่องที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การศึกษาหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 3) การประเมินความต้องการของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ 4) นำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 5) การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ 6) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 7) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ ยืดหยุ่น และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน 8) ใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันและนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

2. การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ในช่วงเช้าระหว่าง

เวลา 09.00-12.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 3 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติจริง 2) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา พัฒนากระบวนการคิด ศึกษาค้นคว้าทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3) การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปราย อย่างกว้างขวาง 4) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สะท้อนความคิดเห็นด้วยการตั้งคำถาม 5) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม 6) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน การอบรมในช่วงบ่ายระหว่างเวลา 13.00-16.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (จำนวน 4 ชั่วโมง) โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย

1) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) การเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 5) การติดตามประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง 6) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. การอบรมปฏิบัติการ วันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ช่วงเช้าระหว่างเวลา 09.00-10.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (ต่อ) และ ระหว่างช่วงเวลา 10.00-12.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) ศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล รวมถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ วัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) วัดและ ประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง 5) วัดและประเมินผลได้สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด 6) นำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การอบรมในช่วงบ่ายระหว่างเวลา 13.00-14.00 น. วิทยากรได้ดำเนินการบรรยาย เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ต่อ) ให้กลุ่มเป้าหมายนำเสนอ ผลงานที่สะท้อน มีการอภิปรายซักถามเพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ ระหว่างเวลา 14.00-15.00 น. การ ประชุมสรุปผลการอบรมปฏิบัติการและระหว่างเวลา 15.00-15.30 น. ทดสอบวัดความรู้หลังการ อบรม

ผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 จากการอบรมปฏิบัติการ การสัมภาษณ์ครูกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เรื่อง การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ เพิ่มมากขึ้น และจากการสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการของครู กลุ่มเป้าหมาย พบว่า ครูมีการปฏิบัติในระดับดี

2.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับประสบการณ์และมีความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการโดยกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่โรงเรียนโรงเรียนวัดสันติคีรีธรรม ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงเรียน

ที่ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียน “โครงการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องด้วย Active Learning” ในวันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมายได้ประชุมวางแผนการดำเนินงานศึกษาดูงานในวันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ระหว่าง เวลา 09.30-12.00 น. โดยกำหนดต่อจากการอบรมปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายได้เดินทางไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนวัดสันติคีรีธรรม ตำบลเขาหัวควาย อำเภอฟูนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงเรียนที่ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียน “โครงการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ด้วย Active Learning” จากมูลนิธิเพื่อทักษะแห่งอนาคตร่วมกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) โดยวิทยากร คือ หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนวัดสันติคีรีธรรม การศึกษาดูงานมีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาดูงาน คือ ครู จำนวน 22 คน นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ ศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นางสาวกสิกา ศิริวรรณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม และผู้วิจัย โดยการเข้าสังเกตการสอนของครูในห้องเรียน จากนั้นในช่วงเวลา 13.00-15.00 น. กลุ่มเป้าหมายได้ไปสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยครูประจำชั้นซึ่งเป็นครูผู้สอน มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ เป็นผู้สาคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายได้สังเกตการจัดการเรียนรู้พร้อมสรุปผลการสังเกต เพื่อสรุปความรู้ที่ได้เป็นองค์ความรู้ของตนเอง จากนั้นเยี่ยมชมและศึกษาผลงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลงานของนักเรียน เอกสารการวัดผลประเมินผลของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่นำมาจัดนิทรรศการไว้ในห้องเรียน มีการซักถามปัญหา ข้อสงสัยกับครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จนเข้าใจในข้อสงสัย และพอใจ จนกระทั่ง เวลา 15.30 น. กลุ่มเป้าหมายจึงเดินทางกลับ ในระหว่างการศึกษาดูงาน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตและเมื่อสิ้นสุดการดูงาน ผู้วิจัยได้ประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และจากการสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงานของครูกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ครูมีการปฏิบัติการศึกษาดูงานในระดับดี

2.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและศึกษานิเทศก์ ได้ร่วมกันประชุมปรึกษาหารือ ในวันที่ 14 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 เพื่อวางแผนการนิเทศ และจัดทำตารางกำหนดการนิเทศในวันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 โดยผู้นิเทศ จำนวน

3 คน คือ ผู้วิจัย นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และนางสาวกนก ศิริวรรณ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วัดตรนาราม โดยกำหนดให้มีการนิเทศภายในทุก 1 สัปดาห์ และมีกิจกรรมการนิเทศ คือ 1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3. การใช้สื่อ ประกอบการเรียนรู้ 4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการสังเกตการการนิเทศโดยการตรวจ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การประเมินแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสังเกตพฤติกรรมการสอน โดยระหว่างการนิเทศภายใน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบ สังเกต แบบประเมิน เมื่อสิ้นสุดการนิเทศภายใน ได้ประเมินผลการดำเนินงานแล้วนำข้อมูลที่ รวบรวมมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสังเกตการสอน ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 กำหนดการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสังเกต การสอน

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	การนิเทศ โดยการ สังเกตการสอน	เนื้อหาการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	ผู้นิเทศ	ผู้รับการนิเทศ
1	วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564	1. การจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2. การมีส่วนร่วม ของนักเรียนใน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning)	1. การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ 2. การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3. การใช้สื่อ ประกอบการ เรียนรู้ 4. การวัด และประเมินผล การเรียนรู้	1. ผู้วิจัย 2. ศึกษาพิเศษ 3. นางสาว กนก ศิริวรรณ	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน

ผลจากการนิเทศภายในของกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการตามหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดหัวข้อและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ และบันทึกหลังการสอน โดยทุกหัวข้อมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันดี ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้ “...มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้มากขึ้น กำหนดหัวข้อและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบถ้วน โดยทุกส่วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน...” (อติวัลย์ สโมทาน, 2564 : สัมภาษณ์)

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบ โดยมี ขั้นนำสู่บทเรียน ขั้นสอนและขั้นสรุปผล โดยมีการเชื่อมโยงเนื้อหาได้ดี ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้ “...มีการดำเนินการปฏิบัติการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยมีขั้นตอนการสอนคือ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสอนและขั้นสรุป โดยเชื่อมโยงในเนื้อหาได้หลายวิชา นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และมีความสนใจการเรียนรู้มากขึ้น...” (ภัทรี ชาตริक्षा, 2564 : สัมภาษณ์)

3. การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อเทคโนโลยี และชอบมาโรงเรียน ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้ “...มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีช่วยกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างดี ทำให้เข้าใจบทเรียนได้ง่ายและรวดเร็ว...” (สุภารัตน์ พูลภักดี, 2564 : สัมภาษณ์)

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการประเมินผลตามผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหาตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้ “...มีการประเมินผลการเรียนรู้โดยเน้นตามสภาพจริง และมีเนื้อหาตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้...” (สาวิตรี ยิ่งสวัสดิ์, 2564 : สัมภาษณ์)

สรุป ครูกลุ่มเป้าหมายมีผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสังเกตการสอนได้ตามเนื้อหา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ประการ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูทุกคนสามารถนำเสนอผลงานได้ดีและครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-5 มีผลงานเป็นที่น่าพอใจมาก ส่วนครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 คน มีผลงานยังไม่น่าพอใจ

3. การสังเกต (Observation) มีดังนี้

3.1 การอบรมปฏิบัติการ เรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดำเนินการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตจากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและวิทยากร ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ

รายการสังเกตพฤติกรรม	μ	σ	ผลการสังเกต
1. กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	2.91	0.29	ดี
2. กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือกับวิทยากรในการทำกิจกรรม	2.95	0.21	ดี
3. กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.95	0.21	ดี
4. กลุ่มเป้าหมายตั้งใจเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2.91	0.29	ดี
5. กลุ่มเป้าหมายร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์กับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ	2.86	0.35	ดี
6. กลุ่มเป้าหมายให้ความช่วยเหลือ เมื่อกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือมีข้อสงสัยในการทำกิจกรรม	2.95	0.21	ดี
7. กลุ่มเป้าหมายจดบันทึกเนื้อหาสาระ ความรู้ที่ได้จากวิทยากร	2.86	0.47	ดี
8. กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเป็นอาสาสมัครเมื่อวิทยากรให้แสดงความคิดเห็น	3.00	0.00	ดี
9. กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเข้าใจ	2.95	0.21	ดี

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการสังเกตพฤติกรรม	μ	σ	ผลการสังเกต
10. กลุ่มเป้าหมายร่วมรับฟังการนำเสนอของ กลุ่มเป้าหมายท่านอื่นด้วยความตั้งใจ	2.91	0.29	ดี
เฉลี่ย	2.90	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.17 การสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เป็นอาสาสมัครเมื่อวิทยากรให้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือกับวิทยากรในการทำกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มเป้าหมายให้ความช่วยเหลือ เมื่อกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือมีข้อสงสัยในการทำกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเข้าใจ และกลุ่มเป้าหมายร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ กลุ่มเป้าหมายจดบันทึกเนื้อหาสาระ ความรู้ที่ได้จากวิทยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2 การศึกษาดูงาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการสัมภาษณ์ และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและวิทยากร ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน

รายการสังเกตพฤติกรรม	μ	σ	ผลการสังเกต
1. การเตรียมความพร้อมด้านยานพาหนะก่อนเดินทาง	2.86	0.35	ดี
2. การอนุมัติงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน	2.91	0.29	ดี
3. การประชุมชี้แจงก่อนเดินทางศึกษาดูงานที่โรงเรียน ต้นแบบ	2.91	0.29	ดี
4. การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนต้นแบบ	3.00	0.00	ดี

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รายการสังเกตพฤติกรรม	μ	σ	ผลการสังเกต
5. การนัดหมายเวลากับกลุ่มเป้าหมาย	2.77	0.43	ดี
6. การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาดูงานแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	2.95	0.21	ดี
7. วิทยากรโรงเรียนต้นแบบบรรยายเนื้อหาความรู้	2.82	0.50	ดี
8. วิทยากรสาธิตการสอนประกอบการบรรยาย	2.91	0.29	ดี
9. ผู้ศึกษาดูงานเข้ารับฟังการบรรยายจากวิทยากรตามที่กำหนด	2.91	0.29	ดี
10. กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม	2.91	0.29	ดี
เฉลี่ย	2.90	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.18 การสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนต้นแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาดูงานแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการนัดหมายเวลากับกลุ่มเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3 การนิเทศภายใน ดำเนินการเก็บรวบรวมการนิเทศภายในโดยการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสังเกตการสอน ผลการนิเทศภายในเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามขั้นตอนโดยการสัมภาษณ์ และการสังเกต โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ ดังตารางที่ 4.19 -4.20

ตารางที่ 4.19 การสังเกตการณ์โดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

รายการสังเกตพฤติกรรม	μ	σ	ผลการสังเกต
1. มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมตรวจสอบผลงาน	2.86	0.35	ดี
2. มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการตรวจสอบผลงาน	2.95	0.21	ดี
3. มีการติดต่อประสานงานกับผู้นิเทศก่อนการตรวจสอบผลงาน	3.00	0.00	ดี
4. กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด	3.00	0.00	ดี
5. ผู้นิเทศเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด	2.86	0.35	ดี
6. ผู้นิเทศตรวจสอบผลงานตามลำดับขั้น	2.91	0.29	ดี
7. กลุ่มเป้าหมายส่งผลงานให้ผู้นิเทศตรวจสอบตามที่กำหนด	2.82	0.50	ดี
8. กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น	2.77	0.53	ดี
9. กลุ่มเป้าหมายซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นิเทศ	2.91	0.29	ดี
10. ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะและตอบข้อซักถามจนเป็นที่เข้าใจ	2.91	0.29	ดี
เฉลี่ย	2.90	0.10	มาก

จากตารางที่ 4.19 การสังเกตการณ์โดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ มีการติดต่อประสานงานกับผู้นิเทศก่อนการตรวจสอบผลงาน กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการตรวจสอบผลงาน และกลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.20 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1. สารการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.45	0.60	มาก
2. กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน	4.55	0.60	มากที่สุด
3. สารการเรียนรู้ชัดเจน น่าสนใจ	4.45	0.67	มาก
4. สารการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาเรียน	4.32	0.57	มาก
5. สารการเรียนรู้ที่เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.50	0.60	มาก
6. กิจกรรมที่นำมาใช้น่าสนใจ	4.36	0.58	มาก
7. กิจกรรมเหมาะสม	4.45	0.67	มาก
8. กิจกรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์	4.41	0.59	มาก
9. กิจกรรมท้าทาย	4.45	0.60	มาก
10. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง	4.36	0.58	มาก
11. ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตัวเอง	4.36	0.66	มาก
12. มีสื่อประกอบการเรียนที่น่าสนใจ	4.45	0.60	มาก
13. ช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น	4.41	0.67	มาก
14. กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน	4.27	0.55	มาก
15. มีสื่อประกอบทุกชั่วโมง	4.50	0.60	มาก
16. มีสื่อเพียงพอต่อการช่วยกระตุ้นการจัดการเรียนรู้	4.36	0.58	มาก
17. ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเอง	4.55	0.60	มากที่สุด
18. ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง	4.45	0.60	มาก
19. ครูผู้สอนมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม	4.50	0.60	มาก
20. วิธีวัดผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน	4.41	0.59	มาก
เฉลี่ย	4.43	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.20 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 18 ข้อ เรียงตามลำดับคือ กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สาระการเรียนรู้ที่เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีสื่อประกอบทุกชั่วโมง ครูผู้สอนมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม และกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.21 การสังเกตพฤติกรรมการสอน

รายการสังเกตพฤติกรรมการสอน	μ	σ	ผลการสังเกต
1. ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหา ในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.82	0.39	ดี
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ เรียนรู้	3.00	0.00	ดี
3. ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	2.91	0.29	ดี
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน	2.82	0.50	ดี
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด ขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	2.86	0.35	ดี
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	2.95	0.21	ดี
7. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	2.82	0.50	ดี
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	2.91	0.29	ดี

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รายการสังเกตพฤติกรรมการสอน	μ	σ	ผลการสังเกต
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	2.91	0.29	ดี
10. ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	2.77	0.53	ดี
เฉลี่ย	2.88	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.21 การสังเกตพฤติกรรมการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) มีดังนี้

4.1 การอบรมปฏิบัติการ ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ และการสังเกต ตรวจสอบคุณภาพข้อมูล แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย ผลการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

4.1.1 ผลการดำเนินการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 18 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ได้รับความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเรื่องที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยกลุ่มเป้าหมาย มีการฝึกปฏิบัติใบงานแนะนำ เสนอผลงานได้ตามที่วิทยากรมอบหมาย ส่งผลให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจตามกรอบเนื้อหาในการอบรมและจากการสังเกต พบว่า มีการเตรียมสถานที่ เอกสารและวัสดุอุปกรณ์ ก่อนการอบรม มีการประชุมวางแผนก่อนการดำเนินการอบรม มีการติดต่อประสานงานกับวิทยากรก่อนการอบรม กลุ่มเป้าหมายเข้ารับฟังบรรยายตามเวลาที่กำหนด วิทยากรแจกเอกสารประกอบการบรรยาย เนื้อหาในการบรรยายเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติตามใบงานตามลำดับขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น ชักถามวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปผลการอบรม นำเสนอหน้าชั้นและการอภิปรายผล

4.1.2 ผลการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

ผลการดำเนินการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 19 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 พบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ โดยมีการฝึกปฏิบัติตามใบงานการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดประสงค์ โดยจากการสังเกต มีการบรรยายเนื้อหาและฝึกปฏิบัติตามใบงานตามขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น ชักถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ตอบข้อซักถามและร่วมกันสรุปผลการอบรม สามารถนำเสนอผลงานได้ทุกคน และข้อมูลการสังเกต พบว่า มีการบรรยายเนื้อหาและฝึกปฏิบัติตามใบงานตามลำดับขั้น กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น ชักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ตอบข้อซักถามและร่วมกันสรุปผลการอบรมและสามารถนำเสนอผลงานได้ทุกคน

4.1.3 ผลการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

ผลการดำเนินการอบรมปฏิบัติการ วันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 พบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (ต่อ) เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และทุกคนได้ฝึกปฏิบัติตามใบงานปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นำเสนอผลงานหน้าชั้น ชักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร ตอบข้อซักถามและร่วมกันสรุปผลการอบรม โดยฝึกการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามขั้นตอน ดังนี้ ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 เลือกหัวเรื่องเหมือนกัน คือ การสะกดคำและแจกลูก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 เลือกหัวเรื่อง คือ สอนสัตว์จำลอง ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เลือกหัวเรื่อง คือ จำนวน โดยกลุ่มเป้าหมายได้กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและจิตพิสัย กำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้โดยเขียนเป็นแผนที่ความคิด (Mind Mapping) โดยใช้ผังใยแมงมุม (Web Diagram) การวางแผนการสอนโดยกำหนดกรอบแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่ความคิดให้ครอบคลุมหัวข้อสำคัญตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ แต่ระหว่าง ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กลุ่มเป้าหมายมีการซักถามวิทยากรในการออกแบบและสร้างบทเรียนตามขั้นตอนเกี่ยวกับการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงควรได้รับการพัฒนาในการฝึกปฏิบัติแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ต่อไป โดยมีการนิเทศติดตามการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความมั่นใจ สามารถดำเนินการออกแบบและสร้างบทเรียนได้เองอย่างมั่นใจต่อไป และข้อมูลจากการสังเกตการอบรมปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายฝึกปฏิบัติใบงานตามลำดับ

ปฏิบัติเขียนแผนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นำเสนอผลงานหน้าชั้น
ซักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรตอบข้อซักถามและร่วมกันสรุปผลการอบรม

สรุป ผู้วิจัยและครูกลุ่มเป้าหมายได้ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อสรุปข้อมูลจากเครื่องมือ
คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต เกี่ยวกับผลจากการอบรมปฏิบัติการ ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านการอบรมปฏิบัติการ

ด้านการอบรมปฏิบัติการ พบว่า โดยรวมและทุกขั้นตอน คือ การบรรยายเนื้อหา
ตามใบความรู้ การฝึกปฏิบัติตามใบงาน การฝึกปฏิบัติเขียนตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) การนำเสนอผลงานและการประชุม สรุปผลการอบรมปฏิบัติการมีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
พบว่า ผลการอบรมปฏิบัติการบรรลุเป้าหมายเป็นที่น่าพอใจ ทำให้กลุ่มเป้าหมายทั้ง 22 คน
มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
อยู่ในระดับมาก ทุกขั้นตอน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 22 คน มีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
เกี่ยวกับการเขียนวิเคราะห์และเขียนผังมโนทัศน์ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา
สาระและกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดและจัดทำสื่อการเรียนรู้ การกำหนดวิธีและเครื่องมือในการวัด
และประเมินผลการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยผลงานจากการฝึกปฏิบัติ คือ การจัดการเรียนรู้
เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับคุณภาพ ควรปรับปรุง

4.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมายและวิทยากร ได้ศึกษาดูงาน
เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โรงเรียนวัดสันติคีรีธรรมย์ ตำบลเขาหัวควาย
อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงเรียนที่ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียน “โครงการพัฒนาตนเอง
พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องด้วย Active Learning” ในวันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564
ผลการศึกษาดูงาน พบว่า ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก (Active Learning) มีการสัมภาษณ์ การสังเกต การสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา
ได้เป็นอย่างดี

4.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในของการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ โดยมีผู้วิจัย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม เป็นผู้นิเทศภายใน โดยมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนการให้คำปรึกษาตามกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE มี 5 ขั้นตอน วันที่ 15-16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ (Planning: P) ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing: I) ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติงาน (Doing: D) ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing: R) และขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating : E) พบว่าครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีครูจำนวน 4 คนที่ยังไม่ผ่านการนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 1 ซึ่งจะได้ดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ต่อไป

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

จากการพัฒนาครูโรงเรียนวัดตรณาราม พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีทั้งหมด 22 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2 3 4 และ 5 สามารถวางแผนการสอนได้อย่างเหมาะสม ตามแผนการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี มีการวางแผนการสอนโดยกำหนดเป็นหัวข้อและเขียนเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาสาระ กิจกรรมการสอน แหล่งเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ และบันทึกผลหลังสอน ส่วนครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วางแผนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับพอใช้ มีการวางแผนการสอนตามกรอบแผนที่ความคิด มีหัวข้อสำคัญ เชื่อมโยงกันตามกรอบแผนที่ความคิดได้เหมาะสม แต่มีปัญหาในการวางแผนการสอน คือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลยังไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ไม่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้นิเทศเสนอแนะให้ครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน ปรับปรุงการกำหนดเนื้อหาสาระและการวางแผนการสอนต่อไป เพื่อได้ชี้แนะ แนะนำ ให้คำปรึกษา ซึ่งกันและกัน นำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงต้องพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2

ผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในวงรอบที่ 1 มีครูกลุ่มเป้าหมาย 4 คน คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วางแผนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับพอใช้ มีปัญหาในการวางแผนการสอน คือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลยังไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ไม่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศเสนอแนะให้มีการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน (PAOR) รอบที่ 2 ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูเพิ่มอีก 1 กลยุทธ์คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

ผู้วิจัย กลุ่มเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ ได้ประชุมร่วมกันในวันที่ 18 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 เวลา 15.00–16.00 น. ณ ห้องประชุมของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีมติให้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 สำหรับครู 4 คน ที่ไม่ผ่านการนิเทศภายในด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ในรูปแบบการสังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูกลุ่มเป้าหมายสามารถออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลได้ถูกต้อง หลากหลาย สมบูรณ์มากขึ้น โดยกำหนดให้ดำเนินการนิเทศในวันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ทำการนิเทศการสอนโดยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม ในรูปแบบการเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา การตรวจแผนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ชนิด ได้แก่ คือ แบบสังเกตการสอน แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนและแบบสัมภาษณ์ครู ผลจากการวางแผน (Planning) ทำให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพิ่มขึ้น

2. การปฏิบัติการ (Action)

ในการปฏิบัติการดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นตอนการเตรียมการ ผู้นิเทศได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการนิเทศแบบพี่เลี้ยงครั้งนี้ เพื่อให้ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้น กำหนดวันนิเทศแบบพี่เลี้ยง คือวันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565

ขั้นที่ 2 ขั้นการดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง โดยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม ดำเนินการนิเทศครูเป้าหมาย คนที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งดำเนินการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ในวันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลได้ การจัดกิจกรรมในห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัย และอภิปรายอย่างกว้างขวาง การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ครูเป้าหมาย และการสังเกตการสอนด้วยการให้คำปรึกษาแนะนำชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง

ขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินและสรุปผล ผู้นิเทศได้ประชุมร่วมกัน ในวันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 เวลา 15.00-16.30 น. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตการสอน แบบการสัมภาษณ์ครู และนักเรียน แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มารวบรวมจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์สรุปผล การพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยกลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่ผ่านการนิเทศในวงรอบที่ 1 มีการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยและอภิปรายอย่างกว้างขวางได้ดีขึ้น มีความมั่นใจในการสอนและการ ปฏิบัติการสอนได้ดี การออกแบบการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียน มีทักษะในการวางแผน การคิด วิเคราะห์และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูมีความยิ้มแย้มแจ่มใส ทำให้นักเรียนมีความสุขเห็นได้จากนักเรียนหัวเราะ กล้าแสดงออก มีความสุข สนุกสนานในการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจเรียนมากขึ้น ในส่วนของสื่อ การสอนที่ไม่ทันสมัย ไม่หลากหลาย แก้ปัญหาโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสอนกระตุ้น ให้นักเรียนสนใจในบทเรียน นักเรียนเข้าร่วมทุกกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ได้ตอบกับครู ที่สอนเป็นอย่างดีและครูมีการวัดประเมินผลที่หลากหลายรูปแบบเพิ่มขึ้น จากการดำเนินปฏิบัติการ (Action) ครูกลุ่มเป้าหมายสามารถเตรียมการ ดำเนินการรับนิเทศแบบพี่เลี้ยง และเข้าใจการวัดและ ประเมินได้ถูกต้องเพิ่มมากขึ้น

3. การสังเกต (Observation)

ผลการสังเกตกลุ่มเป้าหมายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากการ นิเทศแบบพี่เลี้ยง ปรากฏ ดังนี้ ครูมีการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลได้ดี ครูมีความมั่นใจในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกเพิ่มมากขึ้น มีการแจ้งจุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ทบทวนความรู้เดิม และนำเข้าสู่บทเรียน ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสม กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและคิด แก้ปัญหาได้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการคิด การนำเสนอผลงาน การลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

ผลการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังนี้

“...การใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยงช่วยให้มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เร้าความสนใจของนักเรียนได้ดี ทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สามารถจดจำและเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้เป็นอย่างดี ถ้าครูมีการนำไปใช้กับนักเรียนทั้งโรงเรียนจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นแน่นอน”

(ครูเป้าหมาย, วันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 : การสัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์นักเรียนในห้องที่มีการจัดการเรียนรู้โดยครูกลุ่มเป้าหมายต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏผลดังนี้

“...เป็นบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสนุกเพราะครูสอนดี สอนเข้าใจง่ายไม่น่าเบื่อ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน อยากเรียนแบบนี้ทุกวัน...”

(นักเรียนของครูเป้าหมาย, วันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ครูใช้การจัดกิจกรรมหลากหลาย ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ชอบตอนที่ครูให้ทำกิจกรรมกลุ่ม เพราะจะได้ร่วมมือกันทำงานกับเพื่อนในกลุ่ม ทำให้การเรียนไม่น่าเบื่อ...”

(นักเรียนของครูเป้าหมาย, วันที่ 19 เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัย ครูเป้าหมาย และศึกษานิเทศก์ ได้ประชุมปรึกษารื้อกันเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แบบสังเกต มาจัดเป็นหมวดหมู่ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ผลการประชุม สรุปได้ว่า ครูเป้าหมายมีการเตรียมการสอนจัดเนื้อหาสาระได้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีวิธีดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ นักเรียนทุกระดับชั้นมีความพึงพอใจและชอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู เพราะนักเรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีความสนุกในการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีการสอนทันสมัย นักเรียนตั้งคำถามและตอบได้มากขึ้น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนให้ความสนใจ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกลุ่ม กล้าคิด กล้าแสดงออก ครูเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกต ผู้นิเทศได้ร่วมกันสังเคราะห์และสรุปว่า หลังจากการนิเทศแบบพี่เลี้ยง การปฏิบัติการสอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า ครูเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพิ่มขึ้น

4. การสะท้อนกลับ (Reflection)

จากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ใช้เครื่องมือแบบสังเกตการสอน แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน แบบสัมภาษณ์ครู พบว่า การนิเทศแบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาครูเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างต่อเนื่องเกิดความมั่นใจในการสอนอย่างเต็มที่ มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่หลากหลาย นักเรียนกลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความพอใจและชอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพราะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ได้แสดงความคิดเห็น มีความสนุกในการเรียนรู้และมีสื่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้และนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีความตั้งใจเรียนกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ มีส่วนรับผิดชอบในกลุ่ม หลังจากผ่านการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ครูเป้าหมายสามารถเขียนแผนการสอนเชิงรุกได้ และมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล พบว่า การนิเทศแบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาครูเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่นักเรียนได้ดี จากการสัมภาษณ์นักเรียน และครูพบว่า ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนชอบให้ครูสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) อยากมาโรงเรียนทุกวัน จึงส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพิ่มขึ้น

สรุปผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลยุทธ์การพัฒนาครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน (PAOR) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection) และการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูเพิ่มอีก 1 กลยุทธ์คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง พบว่า การนิเทศแบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาครูเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่นักเรียนได้ดี ส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพิ่มมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3.2 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้สรุปผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ผลการประเมินผลความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คนที่	คะแนนทดสอบ (คะแนนเต็ม 40)		ค่าความแตกต่าง	
	ก่อนอบรม	หลังอบรม	D	D ²
1	28	34	6	36
2	25	35	10	100
3	28	37	9	81
4	28	34	6	36
5	29	35	6	36
6	26	36	10	100
7	25	36	11	121
8	27	36	9	81
9	29	36	7	49
10	31	37	6	36
11	31	36	5	25
12	26	37	11	121
13	28	36	8	64
14	28	33	5	25

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คนที่	คะแนนทดสอบ (คะแนนเต็ม 40)		ค่าความแตกต่าง	
	ก่อนอบรม	หลังอบรม	D	D ²
15	28	36	8	64
16	23	35	12	144
17	25	35	10	100
18	28	37	9	81
19	28	36	8	64
20	29	36	7	49
21	29	37	8	64
22	25	36	11	121
รวม	604	786	182	1,598

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังอบรมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 22 คน มีคะแนนจากการทำแบบทดสอบเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมทุกคน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การทดสอบ	N	μ	σ	ΣD	ΣD^2	t
ก่อนอบรม	22	27.45	2.02	182	1,598	18.50**
หลังอบรม	22	35.72	1.08			

** < Sig. 0.01 ค่า t จากตารางเท่ากับ 18.50**

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบก่อนอบรมกับคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบหลังอบรม โดยใช้ (t-test) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ก่อนอบรมและหลังอบรมโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 คะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม ($\mu=27.45$) และคะแนนเฉลี่ยหลังอบรม ($\mu=35.72$) ซึ่งคะแนนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมจำนวนเท่ากับ 8.27 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้เพิ่มขึ้นจริง

3.2.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตารางที่ 4.24 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1. ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหา ในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.45	0.60	มาก
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการเรียนรู้	4.50	0.60	มาก
3. ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	4.45	0.67	มาก
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผนประเมินผลและนำเสนอผลงาน	4.32	0.57	มาก
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด ขั้นสูงและคิดแก้ปัญหา	4.49	0.60	มาก
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.36	0.58	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
7. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิจัยและอภิปรายอย่างกว้างขวาง	4.45	0.67	มาก
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.41	0.59	มาก
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนา ผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	4.45	0.60	มาก
10. ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริง และผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.36	0.58	มาก
รวม	4.43	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.24 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับคือ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและคิดแก้ปัญหา และผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผนประเมินผลและนำเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

3.2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีดังนี้

1. การประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำหรับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินดังตารางที่ 4.25 – 4.27

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครู
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
โดยภาพรวม

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1. ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.66	0.63	มากที่สุด
2. ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.62	0.67	มากที่สุด
รวม	4.65	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครู
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu=4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ
คือ ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
และด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1. มีความพึงพอใจที่ได้รับการฝึกกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.78	0.79	มากที่สุด
2. มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.68	0.48	มากที่สุด
3. มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบจัดการเรียนรู้	4.58	0.61	มากที่สุด
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.53	0.61	มากที่สุด
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้	4.53	0.66	มากที่สุด
6. มีความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.89	0.65	มากที่สุด
รวม	4.66	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ มีความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความพึงพอใจที่ได้รับการฝึกกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครู
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1. นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัด การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาใช้ในการ จัดการเรียนรู้	4.68	0.48	มากที่สุด
2. สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.53	0.51	มากที่สุด
3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการเนื้อหา สาระควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.58	0.61	มากที่สุด
4. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.63	0.72	มากที่สุด
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.52	0.51	มากที่สุด
6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระตุ้นให้นักเรียน ได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.70	0.88	มากที่สุด
7. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาคำตอบ	4.65	0.87	มากที่สุด
8. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน	4.58	0.61	มากที่สุด
9. เปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงาน	4.68	0.48	มากที่สุด
10. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือปรายกับครู และอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน	4.57	0.86	มากที่สุด
11. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินผลการพัฒนาครู	4.62	0.95	มากที่สุด
12. มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.58	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
13. มีความพึงพอใจที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.76	0.68	มากที่สุด
รวม	4.62	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ มีความพึงพอใจที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการประเมิน ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของนักเรียน
ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียน
วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
1. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	4.72	0.46	มากที่สุด
2. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความน่าสนใจ และรู้สึกสนุกกับการเรียน	4.78	0.43	มากที่สุด
3. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนได้มากยิ่งขึ้น	4.61	0.50	มากที่สุด
4. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.72	0.46	มากที่สุด
5. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.94	0.24	มากที่สุด
6. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยฝึกให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์	4.72	0.46	มากที่สุด
7. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สร้างบรรยากาศที่ดีในการศึกษา	4.78	0.43	มากที่สุด
8. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง	4.83	0.38	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการประเมิน	μ	σ	ผลการประเมิน
9. นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้นโดยการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.94	0.24	มากที่สุด
10. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน	4.83	0.38	มากที่สุด
11. นักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.77	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และนักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้นโดยการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และนักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบคำบรรยาย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปได้ 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้ 1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบและขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาครู ความสำคัญของการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครูแนวทางการพัฒนาครูและการพัฒนาครู ในศตวรรษที่ 21 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการ

จัดการเรียนรู้ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) 5) กลยุทธ์ การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน 6) แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการสอน การประเมิน ประสิทธิภาพการสอน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครูและนักเรียน 7) แนวคิด เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการ ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 8) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยและพัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอน ของการวิจัยและพัฒนา และวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา 9) บริบท ของโรงเรียนวัดตรนาราม ประกอบด้วย บริบททั่วไป และการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน 10) งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ จากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำไปเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังนี้

1.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.2.1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ มีการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและมีการวัดผลประเมินผล ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ แจ้างจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบก่อนเรียนทุกครั้ง และออกแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.1.3 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ มีการนำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความสามารถในการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และมีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม และนักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.2.2.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ต้องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก และต้องการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ต้องการออกแบบการสอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก และต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกับครูและอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.2.3 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ต้องการนำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และต้องการให้มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.2.4 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ต้องการทราบวิธีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน และต้องการการประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปแนวทางได้ดังนี้

1.2.3.1 แนวทางการพัฒนาครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1.2.3.1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรมีการวางแผนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน สร้างทักษะให้กับผู้เรียน ควรออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็น แสวงหาข้อมูลที่ต้องการ

1.2.3.1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรกำหนดให้กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาต่าง ๆ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม ควรมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

1.2.3.1.3 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

1.2.3.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรมีการวัดผลประเมินผล นักเรียนจากการปฏิบัติจริง ควรจัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยการประเมินตนเอง เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง ควรวัดผลประเมินผลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของนักเรียน ให้เป็นไปตามบริบทของโรงเรียน และรายวิชาต่าง ๆ

1.2.3.2 กลยุทธ์ในการพัฒนาครู แนวทางคือ 1) การอบรมปฏิบัติการ ควรดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) การศึกษาดูงาน ควรเพิ่มกระบวนการศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 3) การนิเทศภายใน ควรดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปได้ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบร่างรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สามารถจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.2 เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู

4.1 การอบรมปฏิบัติการ

4.2 การศึกษาดูงาน

4.3 การนิเทศภายใน

องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน

5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

5.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นำร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมกันวิพากษ์ วิचारณ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลการตรวจสอบผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเหมาะสม รายละเอียดของผลการตรวจสอบร่างรูปแบบที่แก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่สมบูรณ์และเหมาะสม มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

หลักการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพิ่มพัฒนาศักยภาพของนักเรียน หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรายละเอียดขององค์ประกอบ ดังนี้

1.1 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ เลือกร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนฝึกปฏิบัติการวางแผน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และทำรายงานผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ประสบการณ์ 2) การสะท้อนความคิดและการอภิปราย 3) เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด และ 4) การทดลอง หรือการประยุกต์แนวคิด

1.2 หลักการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม คือคนสองคนขึ้นไปร่วมดำเนินกิจกรรมด้วยกัน ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน มีการติดต่อและประสานงานเพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลักการทำงานเป็นทีม มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม 2) องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม

1.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง

หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง คือการผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัว เป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือวิชาความรู้สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) บูรณาการภายในวิชา 2) บูรณาการระหว่างวิชา

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2. เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผนโครงสร้างการสอนของผู้สอน ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทมากที่สุด ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การศึกษาหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 3) การประเมินความต้องการของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ 4) นำประมวลรายวิชาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 5) การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ 6) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 7) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ ยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน และ 8) ใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันและนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกัน นำเสนอความรู้ ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติจริง 2) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียน ได้คิดแก้ปัญหา พัฒนาระบวนการคิด ศึกษาค้นคว้า ทดลอง และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3) การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง 4) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สะท้อนความคิดเห็นด้วยการตั้งคำถาม 5) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดด้วยการตั้งคำถาม และ 6) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน

3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ คือความสามารถในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจรรย์ญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 5) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และ 6) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือกระบวนการตรวจสอบ ผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 2) สามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 4) สามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด 5) ประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง และ 6) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู

กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การอบรมปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไขได้มาพบปรึกษาหารือศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น หรือเพื่อลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ มีดังนี้ 1) การฝึกอบรมทำให้วิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น 2) การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง 3) การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง 4) การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้นเพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง 5) การฝึกอบรมทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม

การบริหาร การติดต่อและประสานงานและความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
 6) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 7) การฝึกอบรมกระตุ้นเตือน
 ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 และการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงานผู้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อน
 เพราะถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ในงานที่อบรม และ 8) การฝึกอบรมช่วยให้ระบบและวิธีการทำงาน
 มีสมรรถภาพสูงขึ้นเพราะการฝึกอบรมที่ได้ผลย่อมจะกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการ
 ให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นแล้วจะเห็นความผิดถูก
 ในการปฏิบัติงานชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีการแก้ไขในข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

วิธีการดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. ระยะระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. ระยะหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลังจากจบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแล้วผู้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
 ควรจะได้จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อพิจารณาว่าเมื่อจบหลักสูตรการฝึกอบรม
 เชิงปฏิบัติการแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรือปฏิบัติงาน
 ได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดและประสบความสำเร็จเพียงใด

4.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่เรียกว่า
 การศึกษานอกสถานที่ ซึ่งบุคลากรได้ไปเยี่ยมชมสถานที่จริงอย่าง หลากหลาย สามารถนำสิ่งต่าง ๆ
 ที่พบเห็นเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน การศึกษาดูงาน
 จึงเป็นการกระตุ้นครูให้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา
 วิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีวิธีดังนี้ 1) การเตรียมการก่อนการศึกษาดูงาน
 ก่อนการศึกษาดูงานผู้บริหารจะต้องวางแผน เตรียมการล่วงหน้า เพื่อเป็นการเตรียมการดำเนินการ
 และเตรียมผู้ดูงานซึ่งในการศึกษาดูงานนั้นเป็นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
 2) การศึกษาดูงานอาจจะมีทั้งระยะสั้น ระยะยาว และการศึกษาดูงานเฉพาะเจาะจงหรือเฉพาะเรื่อง
 แต่ก่อนที่จะเข้าไปในรายละเอียดเฉพาะเรื่องควรจะได้รับฟังบรรยายสรุปของหน่วยงานนั้นตามที่ได้
 เตรียมการไว้ก่อนเพื่อรับฟังข้อมูลต่าง ๆ ให้เห็นภาพรวมทั้งหมดก่อน หลังจากนั้นจึงจะศึกษาหรือหา
 ข้อมูลในรายละเอียดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจะแบ่งผู้ดูงานออกเป็นกลุ่ม ๆ ไปตามหัวข้อ
 วิชาที่ได้จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้แล้ว สำหรับวิธีการในการหาข้อมูลหรือรายละเอียดอาจทำ
 ได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบตรวจสอบ 3) การประเมินผลการศึกษาดูงาน
 เป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างมากเป็นตัววัดและบอกได้ว่าการศึกษาดูงานนั้นบรรลุผล
 ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

4.3 การนิเทศภายใน

ในการนิเทศการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ (Planning: P) ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing: I) ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติงาน (Doing: D) ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing – R) และ ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating – E)

4.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

การนิเทศแบบพี่เลี้ยง คือเทคนิควิธีการแนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน

ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทักษะการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองที่หลากหลายรูปแบบ

5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) ที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการ กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้นแล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี จนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

5.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ความพึงพอใจเป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิภพระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ขั้นที่ 2.3 การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

2.3.1 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และประสิทธิภาพการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3.2 ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และประสิทธิภาพการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู และ 2) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู สรุปได้ ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กับครูผู้สอน จำนวน 22 คน ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ และ (4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน (4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน (PAOR) ได้แก่ ขั้นที่ 1. การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2. การปฏิบัติ (Action) ขั้นที่ 3. การสังเกต (Observation) และ ขั้นที่ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู ได้ดังนี้

3.1.1 สรุปผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 มี 4 ขั้นตอน คือ 1.การวางแผน (Planning) 2.การปฏิบัติ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4.การสะท้อนกลับ (Reflection) สรุปดังนี้

1. การวางแผน (Planning) สรุปได้ดังนี้

ผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 จากการวางแผน (Planning) พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายขาดความรู้ความเข้าใจทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ จึงใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาครู มี 3 ประการ คือ 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การนิเทศภายใน จากการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครู ทำให้ครูกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การปฏิบัติตามแผน (Action) สรุปได้ดังนี้

ครูกลุ่มเป้าหมายมีปฏิบัติตามกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1.การอบรมปฏิบัติการ 2. การศึกษาดูงาน และ 3. การนิเทศภายใน สรุปผลการปฏิบัติตามแผน ได้ดังนี้ 1) การอบรมปฏิบัติการตามแผนของครูกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพิ่มมากขึ้น และจากการสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการของครูกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ครูมีการปฏิบัติในระดับดี 2) การสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงานของครูกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ครูมีการปฏิบัติการศึกษาดูงานในระดับดี 3) การนิเทศภายในครูกลุ่มเป้าหมายมีผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสังเกตการสอนได้ตามเนื้อหา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ประการ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูทุกคนสามารถนำเสนอผลงานได้ดีและครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-5 มีผลงานเป็นที่น่าพอใจมาก ส่วนครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 คน มีผลงานยังไม่น่าพอใจ

3) การสังเกต (Observation) สรุปได้ ดังนี้

(1) การสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับ คือ กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เป็นอาสาสมัคร เมื่อวิทยากรให้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือกับวิทยากรในการทำกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มเป้าหมายให้ความช่วยเหลือ เมื่อกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือมีข้อสงสัย ในการทำกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเข้าใจ และกลุ่มเป้าหมายร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ กลุ่มเป้าหมายจดบันทึกเนื้อหาสาระ ความรู้ที่ได้จากวิทยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (2) การสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับคือ การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนต้นแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาดูงานแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการนัดหมายเวลากับกลุ่มเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (3) การสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับ คือ มีการติดต่อประสานงานกับผู้นิเทศก่อนการตรวจสอบผลงาน กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการตรวจสอบผลงาน

และกลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (4) การสังเกตการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ สารการเรียนรู้ที่เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีสื่อประกอบทุกชั่วโมง ครูผู้สอนมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม และกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้น ในการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (5) การสังเกตพฤติกรรมการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับคือ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) สรุปได้ดังนี้

1. ผลการอบรมปฏิบัติการ พบว่า (1) การอบรมปฏิบัติการโดยรวมและทุกขั้นตอน คือ การบรรยายเนื้อหาตามใบความรู้ การฝึกปฏิบัติตามใบงาน การฝึกปฏิบัติเขียนตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การนำเสนอผลงานและการประชุม สรุปผลการอบรมปฏิบัติการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า ผลการอบรมปฏิบัติการบรรลุเป้าหมายเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ครูกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 22 คน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามกรอบแนวคิดการวิจัย อยู่ในระดับมาก ทุกขั้นตอน คือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (3) ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนผังมโนทัศน์ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดและจัดทำสื่อการเรียนรู้ การกำหนดวิธีและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยผลงานจากการฝึกปฏิบัติ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับคุณภาพ ควรปรับปรุง

2. ผลการศึกษาดูงาน พบว่า ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ตรง ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการสัมภาษณ์ การสังเกต การสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดี

3. ผลการนิเทศภายใน พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 คน วางแผนการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ในระดับพอใช้ ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล ไม่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้นิเทศ

เสนอแนะให้กลุ่มเป้าหมาย ปรับปรุงการกำหนดเนื้อหาสาระและการวางแผนการสอนและพัฒนา
ในวงรอบที่ 2 ต่อไป

3.1.2 สรุปผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 มี 4 ขั้นตอน คือ 1.การวางแผน (Planning)
2.การปฏิบัติ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4.การสะท้อนกลับ (Reflection)
สรุปดังนี้

การพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 มีครูกลุ่มเป้าหมาย 4 คน คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
วางแผนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับพอใช้ มีปัญหาในการวางแผนการสอน
คือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลยังไม่กระตุ้นการเรียนรู้
ของผู้เรียน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศเสนอแนะให้มีการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ตามหลักการวิจัย
เชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน (PAOR) รอบที่ 2 ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การ
ปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) โดยใช้
กลยุทธ์การพัฒนาครูเพิ่มอีก 1 กลยุทธ์คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ผลสรุปการดำเนินการพัฒนาครู
ในวงรอบที่ 2 ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ผลจากการวางแผน (Planning) ทำให้ครูกลุ่มเป้าหมาย
มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพิ่มมากขึ้น

2) การปฏิบัติตามแผน (Action) ผลจากการดำเนินปฏิบัติการ (Action) ทำให้ครู
กลุ่มเป้าหมายสามารถเตรียมการ ดำเนินการรับนิเทศแบบพี่เลี้ยง และเข้าใจการวัดและประเมินได้ถูกต้อง

3.การสังเกต (Observation) ผลการสังเกตผลของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ครูมีการ
ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัด
ประเมินผลได้ดี และครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มมากขึ้น

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) หลังจากผ่านการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ครูเป้าหมาย
เขียนแผนการสอนเชิงรุกและมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นอย่างดี

สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active
learning) ในวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย
การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัด ประเมินผลการ
เรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การ
นิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีการพัฒนาครู 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน
(PAOR) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกต
(Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) พบว่า ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active
learning) ได้ดี มีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)
มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเป้าหมาย

ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี นักเรียนมีทักษะคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นักเรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้กับครูผู้สอน กล้าแสดงออก การนำเสนองานได้ดี นักเรียนชอบให้ครูสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) และอยากมาโรงเรียนทุกวัน จากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพิ่มมากขึ้น และนักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3.2 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

3.2.1 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม เท่ากับ 27.45 และคะแนนเฉลี่ยหลังอบรม เท่ากับ 35.72 ซึ่งคะแนนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมเท่ากับ 8.27 แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้เพิ่มขึ้นจริง

3.2.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและคิดแก้ปัญหา และผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผนประเมินผลและนำเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มี 2 ประการ ดังนี้

3.2.3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2.3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การเรียนการ

สอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น โดยการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และนักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบและขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาครู ความสำคัญของการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครูแนวทางการพัฒนาครูและการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 3) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) 5) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน 6) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการสอน การประเมินประสิทธิภาพการสอน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครูและนักเรียน 7) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 8) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยและพัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอน

ของการวิจัยและพัฒนา และวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา 9) บริบทของโรงเรียนวัดตรณาราม ประกอบด้วย บริบททั่วไป และการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน 10) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2561: 8 - 9) กล่าวว่า แนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างและพัฒนารูปแบบ และ 3) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต พัฒนา (2557 : 688 - 689) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบจากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปใช้ในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2 สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 191 - 194) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิवास โพธิ์ทอง (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัจจุบันครูโรงเรียนวัดตรณารามขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเฉพาะขาดความรู้และทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมที่หลากหลายมาประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ขาดความเข้าใจในการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียนและการนำสื่อมาใช้ให้เข้าใจบทเรียนได้รวดเร็วและง่ายขึ้น ครูขาดการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน ครูขาดความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

สถานศึกษาและการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ครูไม่สามารถใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ไม่ได้กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์เพื่อกระตุ้นคำถามให้นักเรียนได้หาคำตอบ หรือจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาการเรียนรู้และหาคำตอบด้วยตนเอง และส่งผลให้นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับโรงเรียน ปีการศึกษา 2563 มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 2 ระดับชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นที่มีการสอบระดับประเทศต่อเนื่องทุกปี และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม ได้ตระหนักและให้ความสำคัญปัญหาคุณภาพของผู้เรียนเป็นลำดับแรก จึงได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรณาราม โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในระดับมาก และครูไม่ได้พัฒนาตนเองหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พินสุตา สิริรังศรี (2557 : 10-11) ที่กล่าวว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย นโยบายว่าครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยงครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครู มีระบบการนิเทศติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครูและการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้น มีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอนมีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดา ไซกิจภิญโญ (2558 : 78) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผล รวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

1.3 ความต้องการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 191 - 194) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 เรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ

ทั้งนี้เนื่องจากครูโรงเรียนวัดตรณารามมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ครูต้องการออกแบบการสอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์ ปัญหา เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบ ต้องการมีความสามารถจัดเนื้อหาและกิจกรรมที่เอื้อ ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ต้องการนำเสนอนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ต้องการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ต้องการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้กล้า แสดงออก ต้องการทราบวิธีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียน การสอน และต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน

จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรณาราม โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากครูมีความต้องการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการใช้สื่อ ประกอบการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ มากที่สุด เพื่อจะได้นำความรู้ไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ให้แก่นักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์ (2559: 58) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ไว้ว่าหากครูมีสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรงสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งระเบียบวินัยและความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเอง รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วารินทร์พร พันเพ็ญฟู (2562 : 139) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้ Active Learning มีข้อดีคือ ผู้สอนใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลากหลายในการจัดการเรียนรู้

ครั้งหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นวิธีสอนที่ให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมโดยผู้สอนเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดง ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการเรียน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมในการทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) ทำให้ปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น (Active) ผู้เรียนเกิดการชอบเรียน ต้องการเรียนรู้และต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความเข้าใจ (Meaningful Learning) นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ยังสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และประเมินผลได้ดีมากขึ้น

1.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปแนวทางได้ดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนาครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สรุปเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรมี การวางแผนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน สร้างทักษะให้กับผู้เรียน ควรออกแบบ กิจกรรมให้ผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็น แสวงหาข้อมูลที่ต้องการ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรกำหนดให้กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาต่าง ๆ ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการทำงานกลุ่ม ควรมีทักษะในการจัด การเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการใช้สื่อประกอบการ เรียนรู้ แนวทางคือ ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ทันสมัย จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แนวทางคือ ควรมีการวัดผลประเมินผล นักเรียนจากการ ปฏิบัติจริง ควรจัดให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยการประเมิน ตนเอง เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง ควรวัดผลประเมินผลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของนักเรียน ให้เป็นไปตามบริบทของโรงเรียน และรายวิชาต่าง ๆ 2) กลยุทธ์ ในการพัฒนาครู แนวทางคือ ได้แก่ การอบรมปฏิบัติการ ควรดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูด้าน การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การศึกษาดูงาน ควรเพิ่มกระบวนการ ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ การนิเทศภายใน ควรดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไป ตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความสำคัญต่อร่างรูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้แก่ 1) การ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มีความเหมาะสมต่อไป

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์ในการพัฒนาครู และ องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 131-132) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ระบบงานและกลไกของรูปแบบ วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ คำอธิบายประกอบรูปแบบ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้และการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา หวังวิทยาคุณ และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2560 : 268) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ/ วัตถุประสงค์ 2) การพัฒนาครู 5 ขั้นตอน คือ 2.1) สำรวจความต้องการจำเป็น 2.2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.3) ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.4) การนิเทศติดตามผลและแบ่งปันประสบการณ์ 2.5) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานและยกย่องให้รางวัล 3) ปัจจัย และเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล วรรณพาด (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า รูปแบบการพัฒนาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ 1) กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การหาความต้องการพัฒนาของครู การวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผน และการประเมินการพัฒนา และ 2) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย

วิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาต่อการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู รวมไปถึงการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม จึงทำให้ได้ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ คือ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สามารถจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การนิเทศภายใน และ องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ และ 3) ความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศนา ขัมมณี (2561 : 221-222) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด สภาพ หรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องการจัดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ รวมทั้งวิธีสอนเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสม

ทั้งนี้เนื่องมาจากมีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ร่วมกันตรวจสอบร่างรูปแบบโดยวิพากษ์ วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) ให้แก้ไขหลักการของรูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 3 หลัก ประกอบด้วย (1) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (2) หลักการทำงาน เป็นทีม และ (3) หลักการบูรณาการอย่างต่อเนื่อง 2) ให้เพิ่มการนิเทศแบบพี่เลี้ยง เพื่อให้คำที่ปรึกษา ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรและเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้กับครูได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมจากวิธีการต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

จากผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ของโรงเรียนวัดตรนารามมีความเหมาะสมมากขึ้น ดังนี้ รูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ คือ 1) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) หลักการทำงานเป็นทีม และ 3) หลักการบูรณาการอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ 3) ความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิवास โพธิทาทอง (2563 : 128) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ที่พบว่า โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ มี 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ หน่วยที่ 3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และหน่วยที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 4) วิธีการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรมและสัมมนา 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินความพึงพอใจ

2.3 การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา หวังวิทยาคุณ และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2560 : 268) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชน พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล วรรณพาด (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยมีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมาย คือครูมีประสิทธิภาพการสอนแล้วนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2562 : 107-110) ที่กล่าวว่า หลังจากเขียนหรือยกร่างรูปแบบการบริหารแล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบการบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมิน หรือตรวจสอบคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพในขั้นนี้คือ ตรวจสอบสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบ ทั้งนี้การตรวจสอบความสอดคล้องนั้นจะมุ่งหมายถึงการพิจารณารูปแบบการบริหารที่เขียนหรือจัดทำขึ้นนี้ องค์กรประกอบแต่ละส่วน หรือคำอธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของรูปแบบในส่วนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุ เป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ แต่การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจะมุ่งพิจารณาประเมินเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาการ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ได้รับการใช้นวัตกรรม และข้อจำกัด หรือความพร้อมของทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน อันได้แก่ งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเวลาของนวัตกรรม หรือรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ในการประเมินความสอดคล้อง และความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกระทำได้ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง สอดคล้องกับแนวคิดของ มานพ จิตมั่น (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภوتاตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบของขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ คือ ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ขั้นการสรุป ขั้นที่ 4 ขั้นทบทวนและการนำไปใช้ ระดับความเหมาะสมขององค์กรประกอบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภوتاตูม จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ขั้นการสรุป ขั้นที่ 4 ขั้นทบทวนและการนำไปใช้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อย่างดี อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม ผลการประเมินความเหมาะสมและความจำเป็นประโยชน์ ของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ

การเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภوتاตูม จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ และ (4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศภายใน (4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูใน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนกลับ พบว่า ในวงรอบที่ 1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ดี แต่มีครูเป้าหมาย 4 คน คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วางแผนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับพอใช้ มีปัญหาในการวางแผนการสอน คือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลยังไม่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศเสนอแนะให้มีการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน (PAOR) รอบที่ 2 ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูเพิ่มอีก 1 กลยุทธ์คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง จากการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 พบว่า ครูเป้าหมายสามารถวางแผนการสอนได้อย่างเหมาะสม ตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยในวงรอบที่ 2 การนิเทศแบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาครูเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่นักเรียนได้ดี ส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพิ่มมากขึ้น

ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และนำไปใช้จัดการเรียนการสอน นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วมากขึ้น กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ในการพัฒนาครูวงรอบที่ 2 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเป้าหมายให้มีความรู้ ความเข้าใจ และ

สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้แก่นักเรียนได้ดี มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาตามลำดับการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) พัฒนาครูใน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) ส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ดี มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นใจในการสอนอย่างเต็มที่ นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและทันสมัย นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้ และนำความรู้ทักษะประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีความสนใจกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ อยากเรียนรู้ทุกรายวิชาที่ครูสอนแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มทุกคนมีความรับผิดชอบกล้าคิด กล้าแสดงออก มีทักษะการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 191 - 194) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563 : 112-116) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป 2) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล มีความรู้ความเข้าใจและความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้บรรลุเป้าหมาย

3.2 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีดังนี้

3.2.1 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ พบว่า การทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม เท่ากับ 27.45 และคะแนนเฉลี่ยหลังอบรม เท่ากับ 35.72 ซึ่งคะแนนหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมเท่ากับ 8.27 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา กวินกมลโรจน์ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรีในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยการทำงานเป็นฐานร่วมกับวงจรคุณภาพ พบว่า การนำรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี ไปทดลองใช้กับครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน โดยมีการวัดความรู้พื้นฐานก่อนทดลอง (Pre-test) และหลังการทดลอง (Posttest) พบว่า ครูมีพัฒนาการสื่อสารภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา ชูศรีทอง (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ เนื่องจากจากรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้เพิ่มขึ้นจริง

3.2.2 ผลการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและคิดแก้ปัญหา และผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิดวางแผนประเมินผล และนำเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545 : 90-104) ที่กล่าวว่า การประเมินทักษะการสอน คือ การประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ นักวิชาการบริสุทธิ์ทางด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาบางท่านยอมรับมโนทัศน์การประเมินตามแนวนั้นแต่เพียงมโนทัศน์เดียว โดยถือว่าวิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมแล้ว ผลที่ดีย่อมตามมาโดยไม่ต้องสงสัย การประเมินการสอนตามแนวมโนทัศน์นี้จะเน้นพฤติกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนจะเน้นการประเมินระหว่างการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ และจะเน้นที่ให้อาจารย์เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินตนเองเป็นหลักประกอบกับความคิดเห็นของผู้เรียนในฐานะของผู้รับบริการหรือมีเพื่อนอาจารย์ที่รับผิดชอบกันไปสังเกตเพื่อให้คำติชม และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ มณฑิตา สัตย์ตั้งใจ (2561 : 80 - 81) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนหนองแขงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ครูมีทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธิดา เขียนดี (2564 :

103-104) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากทักษะการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูเป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้และมีผลต่อคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย ครูผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและคิดแก้ปัญหา ศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิเคราะห์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง วัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด จัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ครูผู้สอนจัดการให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผนประเมินผลและนำเสนอผลงานได้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ วิเคราะห์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง เกิดทักษะการคิดขั้นสูงและคิดแก้ปัญหา กระตุ้นความคิด วิเคราะห์ เกิดความสนใจอยากเรียนรู้ ครูมีการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ผู้เรียนมีความสุขและเข้าใจบทเรียนรวดเร็วขึ้น ผู้เรียนและผู้สอนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ก่อให้เกิดความเข้าใจกันดี ทักษะความรู้ วิธีการหรือพฤติกรรมของนักเรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับจากทักษะการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงมีผลทำให้มีผลการประเมินทักษะการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นภาพรณ ดิษฐประยูร (2559 : 7) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพการสอน คือ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและปัญญา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนดไว้ มีการวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริยุญา ศรีประมวล (2559 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือดำเนินการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2.3 ผลการวัดและประเมินผลความพึงพอใจ มี 2 ประการดังนี้

3.2.3.1 การวัดและประเมินผลความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่าความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(Active Learning) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ มานพ จิตแมน (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภوتاตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องแนวคิดของ เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง (2555 : 273) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ดีที่ประทับใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับในเชิงบวก โดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ บุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง และมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล และ ส่วนที่ 2 มีกลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นผลให้การวัดและประเมินความพึงพอใจของครูด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยเพราะว่า ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การฝึกกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมืออภิปรายกับครูและอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินผลการพัฒนาครู ครูมีทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ชอบและถูกใจ เกิดความมั่นใจ มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่ดีช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการพัฒนางานของตนเองและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ พัฒนา พรหมณี ยุพิน พิทยาวัฒน์ชัย และจิระศักดิ์ ทัพพา (2563 : 60) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือสิ่งที่เกิดจากแรงจูงใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยินดี ไม่ยินดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังเกิดจากการประมาณค่าอันเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ จากการกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562 : 63-64) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการกล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ

3.2.3.2 การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหา ได้ด้วยตนเอง และนักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้นโดยการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และนักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กระตุ้นให้นักเรียนต้องลงมือทำ และมีส่วนร่วมในขั้นตอนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น จึงมีแนวโน้มที่นักเรียนจะทำให้ขั้นตอนนั้นเป็นเรื่องของตนเอง และรู้สึกมีความเชื่อมโยงกับสิ่งที่ทำ เมื่อเป็นเช่นนั้น ความเชื่อมโยงดังกล่าวจะเกิดเป็นอารมณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความจำในระยะยาว นักเรียนกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียนรู้ด้วยความสุข สนุก ไม่น่าเบื่อ อยากมาเรียนทุกวัน มีสื่อเทคโนโลยีกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ กระตุ้นให้นักเรียนอยากที่จะเรียนรู้ทักษะชีวิตต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เมื่อนักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ต้องลงมือทำ และสามารถออกความคิดเห็นได้ นักเรียนจะมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองมากยิ่งขึ้น ตระหนักได้มากขึ้นว่า ความคิดเห็นของตนเองจะส่งผลถึงตนเองและคนรอบข้างได้ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนหรือสมาชิกในกลุ่มเองก็ตาม บทเรียนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้นั้น มีความยืดหยุ่น นักเรียนจะกลายเป็นผู้นำในการเรียนรู้ ซึ่งทำให้การเรียนมีความหมายมากยิ่งขึ้น และนักเรียนรู้สึกถึงความเป็นผู้นำ ย่อมกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบและเพิ่มความตระหนักในตนเองได้อย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อนักเรียนมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่สนุกสนาน และทำให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นที่จะเรียนรู้ และตั้งหน้าตั้งตาเรียนด้วยความรักในการเรียน ความต้องการใน life-long learning หรือการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต นั้นถือเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่จะสร้างข้อได้เปรียบให้นักเรียนเป็นอย่างมาก เมื่อต้องเข้าสู่โลกของการทำงาน การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงและอนาคตได้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นเพราะว่าบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นั้น มีการจัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัตที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียน

ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่ทำทนายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย และครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นของผู้เรียน จากการวัดและประเมินผลความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับแนวคิดของ นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559: 27 - 28) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำ ช่วยเหลือดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ จากผลของประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพงษ์ สุพรม (2561 : 78) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม ส่งผลให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู นักเรียน และสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ได้รับรางวัลและเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ครู บุคลากรมีประสิทธิภาพการสอนและส่งผลให้ได้รับรางวัล

การนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้พัฒนาครู ทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพิ่มขึ้น คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูมีการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนนักเรียนให้เกิดกระบวนการด้านทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ กล้าแสดงออก นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีคุณภาพทางการเรียนที่สูงขึ้น ได้แก่ ผลการทดสอบระดับชาติมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชาเพิ่มสูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนสูงกว่าค่าเป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้วยเพราะว่ารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นำไปสู่การปฏิบัติจริงแล้วส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงกว่าเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลจากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และกลยุทธ์การพัฒนาครู ในปีการศึกษา 2563 – 2564 ทำให้ครูได้รับรางวัลและเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับชาติ ระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และระดับสถานศึกษา ดังนี้

1) รางวัลระดับชาติ ชื่อรางวัลนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ประจำปี 2563-2564 ของนางสาวอศาวลัย สโมทาน ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

2) รางวัลระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชื่อรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี 2564 ของนางสาวอศาวลัย สโมทาน ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

3) รางวัลระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชื่อรางวัลครูผู้สอนดีเด่น ประจำปี 2563-2564 ระดับจังหวัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ของนางสาวอศาวลัย สโมทาน ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

4) เกียรติบัตรระดับชาติ ครูผู้สอนนักเรียน ได้รับเกียรติบัตรรางวัลระดับเหรียญทองชนะเลิศ กิจกรรมการแข่งขันการแสดงทางวิทยาศาสตร์ (Science Show) ระดับชั้น ป.4 - ป.6 ของนางผิพรรณ อนุพัฒน์ และนางสาวสุวิมล สุวรรณจิตต์ ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

5) เกียรติบัตรระดับชาติ ชื่อเกียรติบัตร รางวัลครูดีของแผ่นดินขั้นพื้นฐาน ของนางสาวอายาตี นิเฮง ครูโรงเรียนวัดตรนาราม ประจำปีการศึกษา 2564

6) เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2564 ของนางสาวกนกวรรณ สุขหา ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

7) เกียรติบัตรครูดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2564 ของนางสุดารัตน์ พูลภักดี ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

8) เกียรติบัตรครูผู้สอนนักเรียน ได้รับรางวัลระดับเหรียญทองแดงกิจกรรมการวาดภาพระบายสี ระดับอนุบาลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ “วชิรวิชาการสุราษฎร์ธานี” ของนางสาวสุทธิรา โส๊ะอ้น ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

9) เกียรติบัตรครูผู้สอนนักเรียน ได้รับรางวัลระดับเหรียญเงิน กิจกรรมการแข่งขันอ่านบทร้อยกรอง ระดับ ป.1-ป.3 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ “วชิรวิชาการสุราษฎร์ธานี” ของนางพรเพ็ญ ขุนปักซี่ ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

10) เกียรติบัตรครูผู้สอนนักเรียน กิจกรรมการคิดเลขเร็วระดับ ป.4-ป.6 การแข่งขันทักษะทางวิชาการ “วชิรวิชาการสุราษฎร์ธานี” ของนางสาวไอเขาะ มามะ ครูโรงเรียนวัดตรนาราม

11) รางวัลระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ชื่อรางวัลรูปแบบ/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) บริหารจัดการศึกษา ระดับปฐมวัย ชื่อผลงาน การพัฒนานักวิทยาศาสตร์น้อยด้วยโครงงานวิทยาศาสตร์วัฏจักรสืบเสาะ โดยกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ WATTAN MODEL ของนางสาวกสิกา ศิริวรรณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

12) เกียรติบัตรระดับสถานศึกษา ชื่อเกียรติบัตรการผลิตสื่อการสอนสำหรับนักเรียน รางวัลชนะเลิศระดับสายชั้นปฐมวัย และสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2 3 4 5 และ 6 ประจำปีการศึกษา 2564 และการนำเสนอไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะชนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2. การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 39.79 ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 44.54 ปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานเพิ่มขึ้นมากกว่าปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 4.75 เฉลี่ยร้อยละ 11.94

3. การเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 42.30 ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 53.20 ปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณภาพเพิ่มขึ้นมากกว่าปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 10.90 เฉลี่ยร้อยละ 25.41

4. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนวัดตรณาราม กลุ่มวิชาสาระการเรียนรู้ หลัก 5 วิชา ได้แก่ วิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและภาษาอังกฤษ ปีการศึกษา 2563 เฉลี่ยร้อยละ 76.80 ปีการศึกษา 2564 เฉลี่ยร้อยละ 84.48 ปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชาเพิ่มขึ้นมากกว่าปีการศึกษา 2563 เท่ากับ 7.68 เฉลี่ยร้อยละ 10

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา มี 8 ประการ ประกอบด้วย 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ ปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้นทุกข้อ

6. การเปรียบเทียบผลการพัฒนาความสามารถ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านศิลปะ 2) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านภาษา 3) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านดนตรี 4) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านกีฬา 5) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ 6) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านเข้าใจตนเอง และ 8) ด้านผู้เรียนมีความสามารถด้านรอบรู้ธรรมชาติ ปีการศึกษา 2564 ผู้เรียนมีการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่าปีการศึกษา 2563 ทุกด้าน

7. สถานศึกษาได้รับรางวัลและเกียรติบัตร

การใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ การพัฒนาครูด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูได้นำความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปสู่การปฏิบัติจริง จึงส่งผลให้สถานศึกษาได้รับรางวัล เกียรติบัตร ปีการศึกษา 2563-2564 ดังนี้

- 1) โรงเรียนวัดตรนาราม ได้รับเกียรติบัตรตราพระราชทาน “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” รอบ 3 ปี 2562 – 2566
- 2) โรงเรียนวัดตรนาราม ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียนดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2563
- 3) โรงเรียนวัดตรนาราม ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้เป็นอย่างดีจนได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ (School Model) ภายใต้การดำเนินโครงการระยะที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2563 - 2564 ของมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา CONNEXT ED และ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และงบประมาณ จำนวน 400,000 บาท (สี่แสนบาท) ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และส่งเสริมทักษะอาชีพให้แก่นักเรียน
- 4) โรงเรียนวัดตรนาราม ได้รับเกียรติบัตรการรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
- 5) โรงเรียนวัดตรนารามมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online : ITA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผ่านระดับ AA

8. ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา

การใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ ครูนำความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม กล้าแสดงออก บรรยากาศในห้องเรียนมีความสุขและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน นักเรียนสนุกและชอบมาโรงเรียน จึงเป็นผลให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือร่วมใจจากชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้ามาพัฒนาการศึกษาโรงเรียนวัดตรนารามอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชนท้องถิ่น ต่างเข้ามาให้ความร่วมมือให้การระดมทุนทรัพยากรพัฒนาสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับในการจัดการเรียนการสอนของครูและคุณภาพของนักเรียน

สรุปผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม มีหลักการ 3 ประการ ได้แก่ หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม และ หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง ในการดำเนินงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูมีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้กลยุทธ์การพัฒนาครู ด้วยการอบรมปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ครูและนักเรียน มีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ทุกกิจกรรม มีความรับผิดชอบกล้าคิด กล้าแสดงออก ตั้งคำถาม ตอบคำถามและสนใจการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากผลการดำเนินงานของการใช้รูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพการสอน นักเรียนมีผลการทดสอบผ่านระดับชาติเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มวิชาสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชาสูงขึ้น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนสูงกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู นักเรียน และสถานศึกษาได้รับรางวัลและเกียรติบัตรจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถศึกษาต่อในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูงของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นผลพัฒนาจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารในสถานศึกษา นำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นี้ไปใช้ให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ

เพื่อการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนานักเรียนต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไปใช้ควรมีการศึกษารายละเอียดของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้เข้าใจและปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาครู

1.3 ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงและสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนซึ่งจะส่งผลต่อการให้ความร่วมมือในการนำรูปแบบไปพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลผู้เรียนเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

1.4 ควรมีการติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของครูที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อาจจัดให้มีการประชุมและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ร่วมกัน

1.5 ควรมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับครูสอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้แก่ผู้สอน โดยใช้ E-Learning เพื่อให้ครูได้ทบทวนความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ด้วยตนเอง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กนกวรรณ ฉัตรแก้ว. (2562.; มกราคม – เมษายน). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0
ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชพฤกษ์, 7(1) : 136-151.
- กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน. (2561.; มกราคม – มิถุนายน). การวิจัยและพัฒนา. วารสารวิจัย
และพัฒนาหลักสูตร, 8(1) : 31-41.
- กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์. (2555). ระเบียบวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลวรรณ สุภากุล. (2560). การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนรู้จริง.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2559). การจัดการผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กัลยารัตน์ อีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ = Organization
Behavior and Organization Development. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กิตติศักดิ์ อังคะนวนิน. (ม.ป.ป.; มกราคม-มิถุนายน). การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุค
ไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, (1)1: 206-193
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุหลาบ ปุริสาร. (2556.; มกราคม - มิถุนายน). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative
Research Methodology). วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 3(1) : 8-22.
- เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง. (2555). การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรม ทางการศึกษา
เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ : สถาพรบุ๊คส์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ .(2553). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการ
ปฏิรูปการศึกษา .กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2561). การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระพร ชะโน. (2555). การศึกษาแบบเรียนรวม. มหาสารคาม : มหาสารคามการพิมพ์.

- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขวลิต ชูกำแพง. (2564). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาดา กวินกมลโรจน์. (2564 ; กรกฎาคม). รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี ในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยการทำงานเป็นฐานร่วมกับวงจรคุณภาพ PDCA. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(7) : 33-48.(มิถุนายน-กรกฎาคม)
- ชนาธิป พรกุล. (2561). กระบวนการสร้างความรู้ของครู : กรณีการสอนบูรณาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมจารย์. (2558). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชีรวัดน์ นิเจนตร. (2560, กรกฎาคม – ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์ และการศึกษา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 4(2) : 71-102.(กรกฎาคม-ธันวาคม 2560)
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). พฤติกรรมผู้บริโภค. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). Active Learning. ข่าวสารวิชาการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ประจำเดือนพฤศจิกายน 2553.
- ณิศา เวชญาลักษณ์. (2564). การบริหารจัดการเรียนรู้ (Learning Management). เชียงใหม่ : วณิดา การพิมพ์.
- ดิขพงศ์ พงศ์ภัทรชัย. (2556 ; เมษายน). วิจัยเชิงกรณีศึกษา อีกทางเลือกของวิธีวิจัย. วารสารวิชาชีพบัญชี. 9(24) : 85-101.
- ดิเรก วรรณเคียร. (2552). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2(2): 1-4
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2564). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ ธรรมมา. (2559). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ลาตพรว.
- ทิตนา แคมมณี. (2561). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ธงชัย คำปวง. (2561). **การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอิชัย. (2557). **พื้นฐานการจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นฤมล คล้ายริน. (2563). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่
อินทาราม**. HRD JOURNAL. 13(1) : 75-93.
- นภาพรรณ ดิษฐประยูร. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2560). **การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นารินทร์ ยิ่งยวด. (2556). **การนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
สำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นิรันดร์ กากแก้ว และเสรี ชังภัย. (2563). **การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**. ขอนแก่น :
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาศ อยู่เป็นแก้ว. (2548). **การสอนแบบบูรณาการ Integrated Instruction**. พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์
- ประโยชน์ ศุภ์กาญจนากุล. (2561). **แบบการเรียนของนิสิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ปริญญารัตน์ ตั้งคุณานันต์. (2563). **การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ :
มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.

- ปรีศนา กล้าหาญ. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชา หวังวิทยาคุณ และพลศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง. (2560 ; กันยายน - ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาครู
ในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(3) : 268 – 279.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
_____. (2555). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2563). การออกแบบการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนางานประจำการวิจัย
Routine to Research. วารสารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(3) : 198-206.
- ปิยวรรณ ไกรนรา. (2559). การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูตามมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติ ราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ: สงขลา.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2555). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พระสมุห์นริศ นรินโท. (2562 ; กรกฎาคม – กันยายน). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียน
ในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 6(3) : 459 – 473.
- พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์. (2560 ; กรกฎาคม-ธันวาคม).
แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข
สำหรับนักสาธารณสุข. 6(2) : 128-135.
- พัฒนา พรหมณี ยุพิน พิทยาวัฒน์ชัย และจิระศักดิ์ ทัพผา. (2563 ; มกราคม-มิถุนายน). แนวคิด
เกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารวิชาการ
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 26(1) : 59-66.
- พัฒนา สังข์โกลม. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนการ
สอนเชิงรุกที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านละลม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. โรงเรียนบ้านละลม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ.

- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิสนุ พองศรี. (2556). เทคนิควิธีประเมินโครงการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- เพ็ญผกา กาญจนินาส (2560).มกราคม – เมษายน). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรรมในพระบรมราชูปถัมภ์**, 12(1) : 161-168.
- ไพฑูรย์ ทิพย์สุข. (2563). การนิเทศการศึกษาแนวใหม่. [Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/213347>. [2564, ตุลาคม 20].
- ไพฑูรย์ สิริชนลารัตน์. (2557). **หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). การศึกษา 4.0 เราต้องแปลงกับดักให้เป็นความหวังดี การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2552). การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักดี มานะหิรัญเวท (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับโลก : World Class Strategic Management. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์.บจก.
- ภักดี วงษาเนา. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 21. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรพล ชัยสีดดา (2559). การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาล 2 ชำนาญอนุเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรวิดี จำไกรรัตน์, (2562). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภัททิรา เขียนดี. (2564 ; ตุลาคม – ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 19(87) : 8-21.

- มณฑิตา สุตัญตังใจ. (2561 ; มกราคม - มีนาคม). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โรงเรียนหนองแขงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(26) : 75-84.
- มนูญ ไชยทองศรี. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เพียรวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- มานพ จิตมั่น. (2563). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1), 45-53.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching). กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). วิธีวิจัยทางการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม. : ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลี โชติชัย. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนบ้านหนองเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ยศวัฒน์ คำภู. (2562). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ โดยใช้โครงงานเป็นฐาน วิทยาลัยการอาชีพพรหมนิคม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ ฯ : ปณณรัชต์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2562). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

เรณู เชื้อสะอาด. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

โรงเรียนวัดตรณาราม.ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report :

SAR) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2563. สุราษฎร์ธานี : โรงเรียนวัดตรณาราม

วทัญญู วุฒิวรรณ. (2560 ; มกราคม - เมษายน). รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาให้สามารถ
ออกแบบการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องธรรมชาติของวิทยาศาสตร์.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 28(1) : 124-139.

วรรณภา โคตรพันธ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้

วิทยาศาสตร์ของครูระดับประถมศึกษา บนฐานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ปริญญาโท

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรรณรัตน์ ศรียาภย์. (2554). การจัดการประชุมและฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. สมุทรปราการ :

เดอะบุ๊กพลัส พลับลิชซิง.

วรารณ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

วรารณ ศรีวิโรจน์. (2559). หลักการจัดการเรียนรู้. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน

มัธยมศึกษาตอนต้น. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วาสนา พิทักษ์. (2562 ; เมษายน-มิถุนายน). แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน

ของโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสำหรับโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. วารสาร

ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13(2) : 107-123.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). การบูรณาการเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำ

นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิเศษ ชินวงศ์. (2544). การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. วารสารวิชาการ, 4(5), 22-29

วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

_____. (2558 ; มกราคม – มิถุนายน). วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2(1) : 29-49.

วัชร เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม :

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศราวุธ ทาคำ. (มปป). เตรียมทีมอย่างไรให้ได้ประโยชน์สูงสุดเมื่อต้องไปศึกษาดูงาน. [Online] เข้าถึงได้

จาก https://www.si.mahidol.ac.th/th/division/soqd/admin/news_files/

/1030_18_1BNtsdX.pdf. [2563, ตุลาคม 20].

ศักดิ์ดา ไชกิจภิญโญ. (2558). สอนอย่างไรให้ Active Learning. นวัตกรรมการเรียนการสอน. 2(2): 12-15.

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก :

กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิวพร ละม้ายนิล. (2561). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง

**ศักยภาพนักวิจัยชุมชน อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การวิจัยพหุกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพหุกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

ศิราพร งามแสง. (2555). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม,
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559 ; กรกฎาคม – ธันวาคม). การวิจัยและพัฒนการศึกษาไทย.

วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(2) : 1-18.

ศิริยุญา ศรีประมว. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู

ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาพร พงษ์พิบูล. (2559 ; เมษายน - กันยายน). คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้.

วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2) : 1-13.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา

ขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สมาน อัสวภูมิ. (2561). การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.

พิมพ์ครั้งที่ 4 อุลตราซธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สายสมร ศักดิ์คำดวง. (2564). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวทางการประยุกต์ใช้ใน

สถานศึกษา.วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 1(3), 38-52.

สมคิด บางโม. (2556). องค์การและการจัดการ = Organization and management. (พิมพ์ครั้งที่ 8)

กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง. (2555). **สู่ความเป็นเลิศในการบริหารตน บริหารคนและงาน. กรุงเทพฯ :**

สมาร์ท ไลฟ์.

สมบัติ ท้ายเรือคำ, (2557 ; สิงหาคมพ.ศ. 2556 -มกราคม พ.ศ. 2557). การวิจัยและพัฒนา :

**วิธีการวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัย. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 1(1) : 2-11.**

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2545). การออกแบบการวิจัย การวิจัยทางการศึกษา : หลักและวิธีการ
สำหรับนักวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ปราบพล. (2544). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบ “ทักษะชีวิต
แบบมีส่วนร่วม” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียน
เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active
Learning)ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2579 – 2560. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2562). รายงานการศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมและสมัชชาการศึกษา.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริพัชร เจริญวโรจน์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- _____. 2546. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สิทธิพงษ์ สุพรหม. (2561). การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี. 7(2): 49-58.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2564) เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development).
กรุงเทพฯ ที่ พี เอ็น เพรส.
- สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์ และคณะ. (2558). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน
ส่งเสริมสุขภาพพระดัยกลาง รุ่นที่6/2550. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 1-15
- สุนันทา เลาหนันท์. (2541). การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : ดีดี บุ๊คส์ไตร์.

สุมนธา พรหมบุญ และอรพรรณ พรสีมา (2540). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. วารสารครุศาสตร์ (กรกฎาคม-ตุลาคม 2540), 28-29

สุพิช ชัยมงคล. (2559 ; มกราคม - มิถุนายน). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 10(18) : 1-12.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. วารสารวิชาการ, 5(8), 25-31.

_____. (2555). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. ในเอกสาร ประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการการพัฒนาคูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูป การศึกษาทศวรรษที่ 2. แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.

สุรชนี เคนสุโพธิ์. (2560). การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. อุดรธานี : คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2561). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

_____. (2564). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริย์มาศ สุขกลี และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2560). รูปแบบการพัฒนาคูโดยใช้กระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา. โครงการวิจัยทุนสนับสนุนจากกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุวรรณณี ยะหะกร. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ จัยโต. (2559). กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ตีเยาว์. (2545). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

โสภณ มะโนมะยา. (2562). รูปแบบการพัฒนาคูด้วยแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ หลักรัฐประปัญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ทางสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

องอาจ นัยพัฒน์. (2554). การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสาน วิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิवास โพธิ์ตาทอง. (2563). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ หลักรัฐประปัญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ. (2559). การนำแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High-Impact Practices) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์แกนนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community). *วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 21(2) : 143-156.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฏฺฐ. (2559). *เทคนิคการนิเทศ : ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring)*. Retrieved from <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring/>
- อสนีย์วัฒน์ แสงทะตา. (2556; ธันวาคม). การศึกษากิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนที่สนับสนุนการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการ*, (6)6, .44-43
- อารียา อีธวัช. (2564). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 สำหรับครูในวิทยาลัยเทคโนโลยีควานันท์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(1) : 357-372.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). *หลักการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ; โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- อาภรณ์ ภูววิทยาพันธ์. (2558). *สอนอย่างไรให้ได้งาน (Coaching)*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อินทรา ชูศรีทอง. (2563 ; ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(2) : 89-112.
- อุบล วรรณพาด. (2561). *รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2558). *แนวปฏิบัติ:กระบวนการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). *สุดยอดพัฒนา การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ทบุคส์.
- อรัญญา สุสาสินบล. 2545. “การสอนแบบบูรณาการ (Integration Instruction)” *วารสารวิชาการ*. 5 (ธันวาคม) , 20 - 26.
- Acheson, K. A. & Gall, M. D. (2003). *Clinical supervision and teacher development preservice and inservice applications*. John Wiley & Sons.

- Ann Rolfe. (2015). **A Mentoring Work**. Retrieved from <https://search.informit.com.au/Documentssummary;dn=352102553290091;res=I> El Bus.
- Bonwell C.C.& Eison J.A. (2017). **Active Learning: Creating Excitement in the Classroom**. ERIC Digest. Washington D.C.: ERIC Clearinghouse on Higher Education.
- Care, L,M. (2017). **The Relationship of teacher Behaviors and Characteristics to Critical Thinking Skill**. Oregon State University
- Carr, C. (1992). **Teampower : Lesson from America's Top Companies on Putting Teampower to Work**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice.
- Chiu,Ye-Jen L.(2006). **Cross-cultural Comparison of Teacher Beliefs About Discipline And Behavior Management Teaching Practices and Students**. Dissertation Abstracts International, 67(5)
- Daff, R.L. (1999). **Leadership : Theory and Practice**. Florida : The Dryden.
- Doal N.R. (2016). **Selecting comeptencies outcome for teacher education**. The journal of Teacher Education.
- Glickman, Stephen P. Gordon, Jovita M., Ross-Gordon. (2007). **Supervision and instructional leadership : A developmental approach**. (7th ed.) :
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Hammond and Baratz S. (2018). **A Good Teacher in Every Classroom**. The National Education.
- Johnson, R.B. and Christensen, L.B. (2008). **Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixe3d Approaches**. 3rd Edition, Sage Publications, Inc., Lose Angeles.
- Joyce, B., & Weil, M.,(2004)**Models of Teaching**. (7th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Keeves P.J. (1988). **Educational research, methodology and measurement :An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Kemmis, S; & Mc Taggart, R. (1990). **The action research planner**. 3rd ed. Victoria : Deakin University press.
- Marja, K L. (2019). **Child centered versus teacher-directed teachingpractices: Associations with the development of academic skills in the first grade at school**. Early Childhood Research Quarterly, (3)36,

- Marlene, P. and M.J.M.(2015). **The Mentor s Handbook:Practical Suggestions for Collaborative Reflection and Analysis**. Christopher- Gordon, 3(1),152.
- Meyers, C. & Jones, T. B. (2017). **Promoting Active Learning: Strategies or the College Classroom**. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Mushayikwa, E. and Lubben, F. (2009 ; April). **Self-directed professional development– Hope for teachers working in deprived environments Teaching and Teacher Education**. 25(3) : 375-382.
- Newby.T.J. and J. Corner. (1997). **Mentoring for Increased Performance: Benefits and Key Principles**.
- Olivia, P., & Pawlas G. (2001). **Supervision for today’s schools**. (6th ed.). New York: Wiley & Sons.
- Rahman,T. and others. (2018). **A Systemic Mentoring Model in Computer Science**. Annual Southeast Regional Conference, 18(20), 371-375.
- Stacy Z. (2018). **English Education**. Miami State: Miami University. United States of America.
- Standford Teaching Commons. (2020). **Course Design Overview**. [Online], Available: <https://teachingcommons.stanford.edu>.
- Stromborg, M. F. (1984). **Selecting an instrument to measure quality of life**. Oncology Nursing Forum, 11, 88–91.
- Wolfskill, W.G. (2018). **An Analysis of Teaching for Critical Thinking outcomes in Alabama Public Junior an community College history course**. Dissertation Abstracts International. 46(1) : 3592-A.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire : Gower Publishing Company Limited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์แนวทาง และรายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

(Focus Group Discussion)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-สกุล นายประทีป ทองด้วง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. ชื่อ-สกุล นางสาวจิรัชญา ขวัญพุด
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
ความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการบริหาร
3. ชื่อ-สกุล นางปณิตดา ชัยทอง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 3
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 3
สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองท่าข้าม
ความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการใช้ภาษา
4. ชื่อ-สกุล นางจริยา ชั่งสุนทร
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน 76/111 ซอย 20/1 พ่อขุนทะเล หมู่ 3 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
5. ชื่อ-สกุล ดร.ธวัชไชย ลิมสุวรรณ
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ความเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล การพัฒนารูปแบบและการใช้ภาษา

รายชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์แนวทาง

1. ชื่อ-สกุล ดร.สมคิด นาคขำ
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนระนอง
สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยชุมชนระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง
2. ชื่อ-สกุล นางจิรฉัตร ไชยสกุล
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. ชื่อ-สกุล นางสุรียา เครือรัตน์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
4. ชื่อ-สกุล นางสาวสุภาภรณ์ ใจสุข
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
5. ชื่อ-สกุล นางมณีนรัตน์ อินทร์คง
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
6. ชื่อ-สกุล นางศิริาณี รัตนธิรกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านคันธูลี
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
7. ชื่อ-สกุล นางสาวอุไรวรรณ พูลสมบัติ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านนาค้อ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
8. ชื่อ-สกุล นางสมพร สาริพัฒน์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านพังกาญจน์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

9. ชื่อ-สกุล นางผกา สามารถ
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ชื่อ-สกุล ดร.ณัฏฐา บุญจิตร
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการวิจัย และนวัตกรรม
สถานที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ชื่อ-สกุล นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. ชื่อ-สกุล นางปรวีณ เลิศสุข
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
4. ชื่อ-สกุล นายกฤษนันท์ ทองจีน
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
5. ชื่อ-สกุล นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
6. ชื่อ-สกุล นางสาวปิยมาศ เตังชู
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนวัดพุมเรียง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
7. ชื่อ-สกุล นายพงษ์ศักดิ์ แก้วมีศรี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนวัดท่าตลิ่งชัน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

8. ชื่อ-สกุล นางยุพิน เรืองไชย
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านบางสาน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
9. ชื่อ-สกุล นางดวงแข ยอดแสง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนตาขุน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน และความต้องการการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุดคำตอบของท่าน มีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สุชัยญา แพเรือง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 31- 40 ปี

() 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้

() ต่ำกว่า 10 ปี () 11-20 ปี () 21-30 ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับสภาพปัจจุบัน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
1. มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
2. มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน					
3. มีการกำหนดระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา					
4. มีการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้					
5. มีการวัดผลประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์					

รายการ	ระดับสภาพปัจจุบัน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
6. จัดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบก่อนเรียนทุกครั้ง					
7. ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยสอนเนื้อหาสาระควบคู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
8. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์เพื่อให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบ					
9. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ					
10. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน					
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้					
11. มีความสามารถในการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา					
12. มีการนำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
13. นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
14. สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
15. สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความเหมาะสมกับนักเรียน					
16. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ					
ด้านการวัดและประเมินผล					
17. วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน					

รายการ	ระดับสภาพปัจจุบัน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการวัดและประเมินผล (ต่อ)					
18 ประเมินผลเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า					
19 นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน					
20 นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า					
21 การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพ และยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียน

วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
1. ต้องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
2. ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน					
3. ต้องการใช้สื่อและนวัตกรรมประกอบ แผนการจัดการเรียนรู้					

รายการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้					
4. ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก					
5. ต้องการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์					
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
6. ต้องการมีความสามารถจัดเนื้อหาและกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน					
7. ต้องการออกแบบการสอนโดยเน้นการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
8. ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์ปัญหาเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบ					
9. ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
10. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก					
11. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย					
12. ต้องการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียน					
13. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงาน					
14. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมอภิปรายกับครูและอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน					
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้					
15. ต้องการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา					
16. ต้องการนำสื่อนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
17. ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					

รายการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (ต่อ)					
18. ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
19. ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความเหมาะสมกับนักเรียน					
20. ต้องการให้มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ					
ด้านการวัดและประเมินผล					
21. ต้องการทราบวิธีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน					
22. ต้องการประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า					
23. ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเรียน					
24. ต้องการแจ้งให้นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า					
25. ต้องการการวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

สุชัยญา แพ้เรือง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ – สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. วิทยฐานะ.....
4. ประสบการณ์
5. วันที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.3 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. กลยุทธ์การพัฒนาครู

2.1 การอบรมปฏิบัติการ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.2 การศึกษาดูงาน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.3 การนิเทศภายใน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาในการสัมภาษณ์

ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่มครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. รายละเอียดแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

สุชัยญา แพเรือง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ – สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. วิทยฐานะ.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
5. ประสบการณ์
6. วันที่สนทนากลุ่ม.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังภาพ



แผนภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และองค์ประกอบนี้

☐ เหมาะสม / เห็นด้วย

☐ ไม่เหมาะสม / ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

1. หลักการ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

2. วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.2 เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้

3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

4.1 การอบรมปฏิบัติการ

.....

.....

4.2 การศึกษาดูงาน

.....

.....

4.3 การนิเทศภายใน

.....

.....

5. ประสิทธิภาพการสอน มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

.....

.....

5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

.....

.....

5.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน “ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์” ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2” มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. คำตอบของท่านเป็นเพียงข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวมเฉพาะในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบประเมิน

สุชัยญา แพเรือง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ – สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. วิทยฐานะ.....
4. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

ความเป็นไปได้ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ความเป็นไปได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ความมีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อที่	รายการ	ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
5.	ประสิทธิภาพการสอน										
	5.1 ความรู้ความเข้าใจ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)										
	5.2 ทักษะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)										
	5.3 ความพึงพอใจ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสอวัดความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การอบรมปฏิบัติการ
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครูผู้สอน**

คำชี้แจง : แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การอบรมปฏิบัติการ จำนวน 40 ข้อ
เวลา 30 นาที โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตรงกับข้อใด
 - ก. ผู้สอนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - ข. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - ค. ผู้บริหารลงมือปฏิบัติด้วยตนเองพร้อมกับผู้สอน
 - ง. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการชี้แนะผู้เรียน
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีข้อดีอย่างไร
 - ก. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ข. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ
 - ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้น และสามารถเก็บกักข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไว้ในความทรงจำได้นานขึ้น
 - ง. ช่วยให้ผู้สอนมีแรงเสริมหรือแรงจูงใจสำหรับการเรียนการสอน
3. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในชั้นเรียนนั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด
 - ก. ตา ดู หู ฟัง
 - ข. ฟัง ดู ทำตาม
 - ค. เขียน อ่าน จำ
 - ง. พูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อน
4. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือข้อใด
 - ก. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - ข. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิด และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด
 - ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้
 - ง. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้

5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบแลกเปลี่ยนความคิด คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

6. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบร่วมมือ คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

7. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบทบทวนโดยผู้เรียน คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

8. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบวิเคราะห์วิดีโอ คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

9. พื้นฐานแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ คือข้อใด

- ก. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด
- ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการเรียนการคำนวณ
- ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการทำงานกลุ่ม
- ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมกีฬา นันทนาการ

10. ข้อใด คือ ประเภทของกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
- ก. กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาะหา ค้นคว้า
 - ข. กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์
 - ค. กิจกรรมเชิงการแสดงออก
 - ง. ถูกทุกข้อ
11. ข้อใดคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- ก. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ
 - ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ลงมือทำ
 - ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้แบบกลุ่ม
 - ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีทักษะในการพูด
12. ข้อใดกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้อง
- ก. ส่งเสริมการคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์
 - ข. สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน
สู่ความสำเร็จ
 - ค. ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้
ความสามารถ
 - ง. ถูกทุกข้อ
13. ข้อใด คือวิธีการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- ก. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
 - ค. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
 - ง. ถูกทุกข้อ
14. ข้อใด ไม่ใช่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
- ก. ครูสอนเนื้อหาอย่างเข้มข้นให้นักเรียนมีความรู้จริง
 - ข. เรียนผ่านกิจกรรมการปฏิบัติที่น่าสนใจ
 - ค. การเรียนรู้โดยการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียน
 - ง. เพื่อนในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมในการเรียน

15. ข้อใดไม่ใช่ ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - ก. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
 - ข. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
 - ค. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยเป็นผู้นำในการทำงานกับผู้อื่น
 - ง. จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
16. ข้อใดเป็นลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
 - ก. ยึดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ข. เป็นเรื่องที่ น่าสนใจและรู้สึกสบายใจในการทำ
 - ค. ครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนอุปกรณ์และจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน
 - ง. ถูกทุกข้อ
17. ข้อใด กล่าวถึง ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ถูกต้องที่สุด
 - ก. กิจกรรมที่ครูเตรียมการสอนเป็นอย่างดี
 - ข. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมตามคำชี้แนะของผู้สอนได้อย่างแท้จริง
 - ค. กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหา หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่
 - ง. กิจกรรมเน้นความรู้จากประสบการณ์ของครูผู้สอนเชื่อมโยงให้กับนักเรียน
18. ครูวินัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้เกิดจาก

บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนรู้แบบใด

 - ก. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
 - ค. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
 - ง. การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน
19. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม คือข้อใด
 - ก. Activity-based Learning
 - ข. Problem-based Learning
 - ค. Research-based Learning
 - ง. Project-based Learning
20. ข้อใดเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชั้นนำเสนอ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นประเมินผล
 - ก. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้แบบกิจกรรมเป็นฐาน
 - ค. การจัดกิจกรรมแบบปัญหาเป็นฐาน
 - ง. การจัดกิจกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

21. ข้อใด ไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ก. สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
 - ข. ครูผู้สอนมีบทบาทมากที่สุด นักเรียนมีส่วนร่วมตามที่ครูกำหนด
 - ค. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน รวมถึงเนื้อหาและกิจกรรม
 - ง. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากวิธีการสอนที่หลากหลาย
22. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบกรณีศึกษา คือข้อใด
- ก. Keeping journals or logs
 - ข. Analyze case studies
 - ค. Write and produce a newsletter
 - ง. Work-based Learning
23. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ดูวิดีโอ 5-20 นาที แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดู อาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียนหรือการร่วมกันสรุปเป็นรายกลุ่มคือข้อใด
- ก. Think-Pair-Share
 - ข. Collaborative learning group
 - ค. Student-led review sessions
 - ง. Analysis or reactions to videos
24. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม (Team Games Tournament หรือ TGT) เป็นการจัดการเรียนรู้แบบใด
- ก. Think-Pair-Share
 - ข. Collaborative learning group
 - ค. Student-led review sessions
 - ง. Analysis or reactions to videos
25. พื้นฐานแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการใด
- ก. กระบวนการ (Higher-Order Thinking)
 - ข. กระบวนการ (Coaching and Mentoring)
 - ค. กระบวนการ (Individual Different)
 - ง. กระบวนการ (group process)

26. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีข้อดีอย่างไร
- ก. ช่วยให้ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพในการสอนของครูผู้สอน
 - ข. ช่วยให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมงานสอนมากขึ้น
 - ค. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนมีผลงานสำหรับนำเสนอผลงานทางวิชาการ
 - ง. ให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม มีความทนในการจดจำและสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้
27. ข้อใดไม่ใช่บทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- ก. ตั้งใจฟังผู้สอนและจดบันทึกเนื้อหาวิชา
 - ข. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น
 - ค. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
 - ง. มีการใช้ความคิดเชิงระบบ
28. ข้อใดกล่าวถึงการบริหารจัดการเมื่อใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้องที่สุด
- ก. ประเมินผลการเรียนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนเท่านั้น
 - ข. ใช้การบรรยายประกอบสื่อ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ
 - ค. ออกแบบกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง
 - ง. ควรเร่งสอนเนื้อหาให้ครบและทันในชั่วโมง เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตัวชี้วัด
29. การเรียนรู้ผ่านโครงงาน คือข้อใด
- ก. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษา สำรวจ ค้นคว้า ทดลองคิดค้น
 - ข. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด
 - ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 - ง. เป็นรูปแบบการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เรียนโดยผู้สอนมีส่วนร่วมน้อยแต่ก็ท้าทายผู้สอนมากที่สุด
30. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- ก. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง
 - ข. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน
 - ค. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ และหลักการทางความคิดรวบยอด
 - ง. เป็นการเรียนการสอนที่ผู้สอนได้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แข่งขันทางความคิด

31. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นเทคนิคการสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบใด
- การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping)
 - การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter)
 - การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies)
 - การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs)
32. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีข้อดีอย่างไร
- ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ
 - ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้น และสามารถเก็บข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไว้ในความทรงจำได้นานขึ้นด้วย
 - ช่วยให้ผู้สอนมีแรงเสริมหรือแรงจูงใจสำหรับการเรียนการสอน
33. "ความคิดเชื่อมโยงที่พยายามหาทางออกหลายๆทาง ใช้ความคิดที่หลากหลายแสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ" หมายถึงข้อใด
- การคิดวิเคราะห์
 - การคิดสังเคราะห์
 - การคิดสร้างสรรค์
 - การคิดเชิงประยุกต์
34. ข้อใดไม่ใช่การประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในการจัดการเรียนการสอน
- การเรียนรู้เกิดจากการฟังจากครู
 - การสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง
 - เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
 - ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
35. "การสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรม เหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติ" เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ข้อใด
- Project Based Learning
 - Experiential Learning
 - Problem Based Learning
 - Thinking Based Learning

36. "การป้องกันและรักษาความสะอาดของชั้นเรียน/โรงเรียน" ข้อใดสอดคล้องกับพฤติกรรมข้างต้น
- มีทักษะการเรียนรู้ตามหลักสูตร
 - มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
 - มีทักษะการคิดขั้นสูง
 - มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
37. ข้อใดกล่าวถึงบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้อง
- ครูเป็นผู้นำความรู้
 - ครูเป็นผู้บรรยาย
 - ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะ
 - ครูเป็นศูนย์กลาง
38. เทคนิคการสอนแบบการสาธิต สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในข้อใด
- Project Based Learning
 - Experiential Learning
 - Problem Based Learning
 - Thinking Based Learning
39. กระบวนการเรียนรู้แบบ Passive Learning คือข้อใด
- การเรียนรู้ที่เกิดจากการฟัง การท่องจำ การเห็น การรับชม ตามลำดับ
 - การพูดคุยแสดงความคิดเห็นและการลงมือปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้
 - การเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
 - เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิด
40. ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มากขึ้น หมายถึง คุณครูจะสร้างแรงกระตุ้น แล้วให้เด็กคิด ถามคำถาม ตอบปัญหา ที่ให้เด็กคิดได้รู้ อยากเรียนรู้ คือการเรียนรู้ในข้อใด
- การเรียนรู้ผ่านการทำงาน
 - การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม
 - การเรียนรู้ผ่านโครงงาน
 - การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหา

ឆេត

ខ្នង		ខ្នង		ខ្នង		ខ្នង	
1	ឃ	11	ក	21	ឃ	31	គ
2	គ	12	ឃ	22	ឃ	32	គ
3	ង	13	ង	23	ង	33	ឃ
4	ឃ	14	ក	24	ឃ	34	ក
5	ក	15	គ	25	ឃ	35	ឃ
6	ឃ	16	ក	26	ង	36	ង
7	គ	17	គ	27	ក	37	គ
8	ង	18	ក	28	គ	38	ក
9	ក	19	ក	29	ក	39	ក
10	ង	20	ក	30	គ	40	គ

แบบสังเกตฉบับที่ 1
แบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

- คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการของครู มีจำนวน 10 ข้อ
 2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้
 คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี
 คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้
 คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง
 3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม”

รายการ ประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ				
2.	กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือกับวิทยากรในการทำกิจกรรม				
3.	กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
4.	กลุ่มเป้าหมายตั้งใจเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก				
5.	กลุ่มเป้าหมายร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ				
6.	กลุ่มเป้าหมายให้ความช่วยเหลือเมื่อกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือมีข้อสงสัยในการทำกิจกรรม				
7.	กลุ่มเป้าหมายจดบันทึกเนื้อหาสาระ ความรู้ที่ได้จากวิทยากร				

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกต เพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
8.	กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเป็นอาสาสมัครเมื่อวิทยากรให้แสดงความคิดเห็น				
9.	กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเข้าใจ				
10.	กลุ่มเป้าหมายร่วมรับฟังการนำเสนอของกลุ่มเป้าหมายท่านอื่นด้วยความตั้งใจ				

ผลการสังเกต.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสังเกตฉบับที่ 2
แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

- คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงานของครู มีจำนวน 10 ข้อ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้
- คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี
- คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้
- คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง
3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม” รายการประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	การเตรียมความพร้อมด้านยานพาหนะก่อนเดินทาง				
2.	การอนุมัติงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน				
3.	การประชุมชี้แจงก่อนเดินทางศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบ				
4.	การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนต้นแบบ				
5.	การนัดหมายเวลากับกลุ่มเป้าหมาย				
6.	การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาดูงานแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้				
7.	วิทยากรโรงเรียนต้นแบบบรรยายเนื้อหาความรู้				
8.	วิทยากรสาธิตการสอนประกอบการบรรยาย				
9.	ผู้ศึกษาดูงานเข้ารับฟังการบรรยายจากวิทยากรตามที่กำหนด				
10.	กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม				

ผลการสังเกต.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสังเกตฉบับที่ 3

แบบสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ พอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ควรปรับปรุง

3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม” รายการประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมตรวจสอบผลงาน				
2.	มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการตรวจสอบผลงาน				
3.	มีการติดต่อประสานงานกับผู้นิเทศก่อนการตรวจสอบผลงาน				
4.	กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด				
5.	ผู้นิเทศเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด				
6.	ผู้นิเทศตรวจสอบผลงานตามลำดับขั้น				
7.	กลุ่มเป้าหมายส่งผลงานให้ผู้นิเทศตรวจสอบตามที่กำหนด				
8.	กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น				
9.	กลุ่มเป้าหมายซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นิเทศ				

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
10.	ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะและตอบข้อซักถามจนเป็นที่เข้าใจ				

ผลการสังเกต.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสังเกตฉบับที่ 4

แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของคุณ มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ พอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ควรปรับปรุง

3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม” รายการประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหา ในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน				
2.	ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ เรียนรู้				
3.	ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้				
4.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนด แนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน				
5.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการ คิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา				
6.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ				
7.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง				
8.	ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้				

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
9.	ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด				
10.	ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง				

ผลการสังเกต.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

.....

.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1

แบบสัมภาษณ์การอบรมปฏิบัติการ

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังการอบรมปฏิบัติการ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

1.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการออกแบบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการออกแบบการเรียนรู้ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข
มีอะไรบ้าง

.....
.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2

แบบสัมภาษณ์การศึกษาดูงาน

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอนกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

1.2 หลักจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการออกแบบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

1.3 ปัญหาและอุปสรรคด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....
.....

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

2.2 หลักจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3.2 หลักจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.2 หลักจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไขมีอะไรบ้าง

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์หลังการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังการสังเกตการสอน มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ก่อนการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ท่านได้นำเข้าสู่บทเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากน้อยเพียงใด อย่างไร

.....

.....

3. แนวทางจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดที่ท่านต้องการเป็นอย่างไร

.....

.....

4. เมื่อจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แต่ละครั้งสิ้นสุดลง ท่านได้สรุปบทเรียนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

5. ท่านมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากน้อยเพียงใด อย่างไร

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 4

แบบสัมภาษณ์นักเรียน

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน
ของครู หลังการสังเกตการสอน มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. หลังจากนักเรียนได้เรียนผ่านไปแล้ว นักเรียนคิดว่าครูผู้สอนได้ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

2. ครูผู้สอนได้ชี้แจงสิ่งต่าง ๆ ที่นักเรียนต้องปฏิบัติในการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

3. นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

4. นักเรียนได้นำความรู้ที่ได้เรียนในชั้นเรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

5. ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

6. นักเรียนต้องการให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะใดบ้างนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

.....

.....

7. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

8. ครูผู้สอนมีสื่อที่หลากหลายสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนหรือไม่

.....

.....

9. ครูผู้สอนได้กำหนดวิธีการวัดผลและเครื่องมือวัดผลสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

10. ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 1

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	สาระการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
2	กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน					
3	สาระการเรียนรู้ชัดเจน น่าสนใจ					
4	สาระการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาเรียน					
5	สาระการเรียนรู้ที่เรียน นำไปใช้ประโยชน์ได้					
6	กิจกรรมที่นำมาใช้น่าสนใจ					
7	กิจกรรมเหมาะสม					
8	กิจกรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์					
9	กิจกรรมท้าทาย					
10	ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง					
11	ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตัวเอง					
12	มีสื่อประกอบการเรียนที่น่าสนใจ					
13	ช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น					
14	กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน					
15	มีสื่อประกอบทุกชั่วโมง					

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16	มีสื่อเพียงพอต่อการช่วยกระตุ้นการจัดการเรียนรู้					
17	ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเอง					
18	ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง					
19	ครูผู้สอนมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม					
20	วิธีวัดผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 2

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้ประเมิน.....

การจัดการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และ วิเคราะห์ ปัญหาในด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
2	ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการเรียนรู้					
3	ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
4	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน ได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน					
5	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน เกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิด แก้ปัญหา					
6	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติ					

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง					
8	ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
9	ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด					
10	ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 3

แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อ - สกุล ผู้ประเมิน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) โรงเรียนวัดตรณาราม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)						
1	มีความพึงพอใจที่ได้รับการฝึกกระบวนการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
2	มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
3	มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบจัดการเรียนรู้					
4	มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
5	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้					
6	มีความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัด การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)						
7	นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
8	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
9	ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการเนื้อหาสาระควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
10	สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
11	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
12	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
13	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ					
14	ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
15	เปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงาน					
16	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมอภิปรายกับครูและอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน					
17	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินผลการพัฒนาครู					
18	มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)						
19	มีความพึงพอใจที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 4

แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อ - สกุล ผู้ประเมิน.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก (Active Learning) โรงเรียนวัดตรณาราม ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์					
2	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความน่าสนใจ และรู้สึกสนุกกับการเรียน					
3	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนได้มากยิ่งขึ้น					
4	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
5	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยฝึกให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์					
7	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้					
8	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง					
9	นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น โดยการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
10	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน					
11	นักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาคผนวก ค

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้							
1. มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3. มีการกำหนดระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. มีการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. มีการวัดผลประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
6. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบก่อนเรียนทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยสอนเนื้อหาสาระควบคู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสถานการณ์เพื่อให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
9. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้							
11. มีความสามารถในการผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. มีการนำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อในกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
15. สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความเหมาะสม กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการวัดและประเมินผล							
17. วิธีการวัดประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ประเมินผลเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
20. นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21. การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .918$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.924	21

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้							
1. ต้องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2. ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ต้องการใช้สื่อและนวัตกรรมประกอบแผนการจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4. ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ต้องการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
6. ต้องการมีความสามารถจัดเนื้อหา และกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ต้องการออกแบบการสอนโดยเน้นการ จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ต้องการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นสถานการณ์ปัญหาเพื่อกระตุ้น ให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ต้องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้น ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในจัดกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้กล้าแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. ต้องการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาทักษะ ของนักเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอ ผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วม อภิปรายกับครูและอภิปรายกับนักเรียน ด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้							
15. ต้องการผลิตสื่อให้สอดคล้อง กับเนื้อหาวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16. ต้องการนำสื่อนวัตกรรมที่หลากหลาย มาใช้ประกอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้							
17. ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. ต้องการให้สื่อและนวัตกรรมที่ใช้มีความเหมาะสมกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. ต้องการให้มีงบประมาณสนับสนุนการจัดทำสื่ออย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการวัดและประเมินผล							
21. ต้องการทราบวิธีการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22. ต้องการประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์และข้อตกลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23. ต้องการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24. ต้องการแจ้งให้นักเรียนทราบเกณฑ์การประเมินผลล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25. ต้องการการวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพและยุติธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .903$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.902	26

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1.การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)							
1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.3 ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2. กลยุทธ์การพัฒนาครู							
2.1 การอบรมปฏิบัติการ ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 การศึกษาดูงาน ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2.3 การนิเทศภายใน ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. จุดเน้นที่ทำให้การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประสบความสำเร็จได้ ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. หลักการ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2. วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
2.1 เพื่อพัฒนาคู่มือให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 เพื่อพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
4. กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
4.1 การอบรมปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 การศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 การนิเทศภายใน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5. ประสิทธิภาพการสอน มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
5.1 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเป็นไปได้ และความ
เป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. หลักการ							
1.1 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 หลักการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. วัตถุประสงค์							
2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ให้มี ประสิทธิภาพการสอนนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning)							
3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. กลยุทธ์การพัฒนา							
4.1 การอบรมปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 การศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 การนิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
5. ประสิทธิภาพการสอน							
5.1 ความรู้ความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.3 ความพึงพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ $\alpha = .912$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.911	18

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอวัดความรู้ก่อน-หลัง การอบรม ปฏิบัติการ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครูผู้สอน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ข้อ 9	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 25	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 26	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 33	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 34	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ข้อ 37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 40	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 42	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 44	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 46	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 48	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 49	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 50	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง

การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ โดยใช้สูตรอย่างง่าย กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ 25 %

วิชา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ปี 2564

อาจารย์ผู้สอน : นางสาวศุภัญญา แพ้เรือง

ข้อ	ตัวเลือก	H	L	p	r	Delta	วิจารณ์
1	*ก	8	6	.88	.25	8.4	ง่ายมาก อำนาจจำแนกพอใช้ได้
	ข	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
2	ก	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ข	5	3	.50	.25	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกพอใช้ได้
	ค	2	2	.25	.00	15.7	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ง	1	2	.19	.13	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
3	ก	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	ข	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	1	0	.06	-.13	19.1	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
	*ง	7	7	.88	.00	8.4	ง่ายมาก ไม่มีอำนาจจำแนก
4	*ก	7	1	.50	.75	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ข	1	3	.25	.25	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
5	ก	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	ข	1	3	.25	.25	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	1	3	.25	.25	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ง	6	2	.50	.50	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก

6	ก	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ข	5	2	.44	.38	13.6	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดี
	ค	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ง	2	2	.25	.00	15.7	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
7	ก	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	1	3	.25	.25	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ค	7	2	.56	.63	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ง	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
8	ก	3	4	.44	.13	13.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ง	5	0	.31	.63	15.0	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกดีมาก
9	ก	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ง	8	3	.69	.63	11.0	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
10	ก	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ค	8	1	.56	.88	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ง	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
11	ก	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	*ค	7	3	.63	.50	11.7	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
	ง	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า

12	ก	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	4	.25	.50	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	*ง	8	3	.69	.63	11.0	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
13	ก	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ข	8	1	.56	.88	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ค	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
14	*ก	8	4	.75	.50	10.3	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
	ข	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
15	ก	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ค	3	2	.31	-.13	15.0	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
	*ง	4	3	.44	.13	13.6	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกไม่ดี
16	ก	2	5	.44	.38	13.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ข	6	3	.56	.38	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดี
	ค	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
17	*ก	6	0	.38	.75	14.3	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกดีมาก
	ข	2	6	.50	.50	13.0	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า

18	ก	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ข	3	3	.38	.00	14.3	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ค	1	4	.31	.38	15.0	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ง	3	0	.19	.38	16.5	ยากมาก อำนาจจำแนกดี
19	ก	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ค	3	1	.25	.25	15.7	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกพอใช้ได้
	ง	5	2	.44	-.38	13.6	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
20	ก	1	3	.25	.25	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	*ง	7	4	.69	.38	11.0	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดี
21	ก	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	*ข	7	3	.63	.50	11.7	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
	ค	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
22	ก	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	ข	1	2	.19	.13	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	1	4	.31	.38	15.0	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ง	6	2	.50	.50	13.0	ง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
23	ก	2	5	.44	.38	13.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	ค	1	2	.19	.13	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ง	5	1	.38	.50	14.3	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกดีมาก

24	ก	4	4	.50	.00	13.0	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ข	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ค	2	2	.25	.00	15.7	ค่อนข้างยาก ไม่มีอำนาจจำแนก
	ง	2	0	.13	-.25	17.6	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
25	ก	3	0	.19	-.38	16.5	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
	ข	0	4	.25	.50	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	5	3	.50	-.25	13.0	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
	*ง	0	1	.06	-.13	19.1	ยากมาก ไม่ดี คนเก่งหลังทำผิด
26	ก	5	2	.44	-.38	13.6	ไม่ดี คนเก่งหลังตอบมากกว่า
	ข	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ค	2	2	.25	.00	15.7	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	*ง	1	1	.13	.00	17.6	ยากมาก ไม่มีอำนาจจำแนก
27	ก	1	2	.19	.13	16.5	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ข	1	4	.31	.38	15.0	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ค	6	2	.50	.50	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
28	*ก	8	3	.69	.63	11.0	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
	ข	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	ค	0	5	.31	.63	15.0	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
29	ก	0	4	.25	.50	15.7	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า
	*ข	7	1	.50	.75	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ค	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	ง	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลังตอบมากกว่า

30	ก	1	0	.06	-.13	19.1	ไม่ดี คนเก่งหลงตอบมากกว่า
	ข	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ค	3	3	.38	.00	14.3	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
	*ง	4	2	.38	.25	14.3	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกพอใช้ได้
31	*ก	7	1	.50	.75	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ข	1	5	.38	.50	14.3	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ค	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ง	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
32	ก	0	5	.31	.63	15.0	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ข	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	*ค	8	2	.63	.75	11.7	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
33	ก	0	4	.25	.50	15.7	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ข	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ค	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	*ง	8	1	.56	.88	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
34	ก	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ข	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
	*ค	8	6	.88	.25	8.4	ง่ายมาก อำนาจจำแนกพอใช้ได้
	ง	0	0	.00	.00	27.9	ไม่ดี ไม่มีคนเลือก
35	ก	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	*ข	8	3	.69	.63	11.0	ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดีมาก
	ค	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ง	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า

36	ก	3	1	.25	-.25	15.7	ไม่ดี คนเก่งหลงตอบมากกว่า
	ข	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ค	0	4	.25	.50	15.7	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	*ง	5	0	.31	.63	15.0	ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกดีมาก
37	ก	6	5	.69	-.13	11.0	ไม่ดี คนเก่งหลงตอบมากกว่า
	*ข	1	1	.13	.00	17.6	ยากมาก ไม่มีอำนาจจำแนก
	ค	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ง	1	1	.13	.00	17.6	ไม่ดี ไม่มีอำนาจจำแนก
38	*ก	8	1	.56	.88	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ข	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ค	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ง	0	2	.13	.25	17.6	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
39	ก	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ข	1	4	.31	.38	15.0	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	*ค	7	2	.56	.63	12.4	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก
	ง	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
40	ก	0	1	.06	.13	19.1	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ข	1	3	.25	.25	15.7	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	ค	0	3	.19	.38	16.5	ดี คนอ่อนหลงตอบมากกว่า
	*ง	7	1	.50	.75	13.0	ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดีมาก

สรุป ค่า p ค่า r รายข้อ

วิชา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ปี 2564 อาจารย์ผู้สอน : สุชัยญา แพเรือง

ข้อ	p	r	Delta	Zr
1	.88	.25	8.4	.26
2	.50	.25	13.0	.26
3	.88	.00	8.4	.00
4	.50	.75	13.0	.97
5	.50	.50	13.0	.55
6	.44	.38	13.6	.39
7	.56	.63	12.4	.73
8	.31	.63	15.0	.73
9	.69	.63	11.0	.73
10	.56	.88	12.4	1.35
11	.63	.50	11.7	.55
12	.69	.63	11.0	.73
13	.56	.88	12.4	1.35
14	.75	.50	10.3	.55
15	.44	.13	13.6	.13
16	.56	.38	12.4	.39
17	.38	.75	14.3	.97
18	.19	.38	16.5	.39
19	.25	.25	15.7	.26
20	.69	.38	11.0	.39
21	.63	.50	11.7	.55
22	.50	.50	13.0	.55
23	.38	.50	14.3	.55
24	.25	.00	15.7	.00
25	.06	-.13	19.1	-.13
26	.13	.00	17.6	.00
27	.50	.50	13.0	.55
28	.69	.63	11.0	.73
29	.50	.75	13.0	.97
30	.38	.25	14.3	.26

31	.50	.75	13.0	.97
32	.63	.75	11.7	.97
33	.56	.88	12.4	1.35
34	.88	.25	8.4	.26
35	.69	.63	11.0	.73
36	.31	.63	15.0	.73
37	.13	.00	17.6	.00
38	.56	.88	12.4	1.35
39	.56	.63	12.4	.73
40	.50	.75	13.0	.97

เฉลี่ย	.51	.53	13.0	.59

ผลการวิเคราะห์รายฉบับ

วิชา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ปี 2564 อาจารย์ผู้สอน : นางสาวชญญา แพเรือง

จำนวนข้อสอบที่วิเคราะห์	40
จำนวนกระดาษคำตอบ	30
คะแนนเฉลี่ย	20.3667
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	7.7695
ความเชื่อมั่น KR-20	.8794
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	2.6983

สรุปคุณภาพของข้อสอบ

ข้อสอบที่ดี ควรเก็บไว้ ได้แก่

1. ข้อที่ค่อนข้างง่าย อำนาจจำแนกดี มี 9 ข้อ

9 11 12 14 20 21 28 32 35

2. ข้อที่ยากง่ายปานกลาง อำนาจจำแนกดี มี 16 ข้อ

2 4 5 6 7 10 13 16 22 27 29 31 33 38 39 40

3. ข้อที่ค่อนข้างยาก อำนาจจำแนกดี มี 6 ข้อ

8 17 19 23 30 36

ข้อสอบที่ควรปรับปรุง ได้แก่

1. ข้อที่ง่ายมาก อำนาจจำแนกดี มี 2 ข้อ

1 34

2. ข้อที่ยากมาก อำนาจจำแนกดี มี 1 ข้อ

18

3. ข้อที่ความยากปานกลาง อำนาจจำแนกไม่ดี มี 1 ข้อ

15

ข้อสอบที่ควรตัดทิ้งได้แก่

1. ข้อที่ง่ายมากหรือยากมาก อำนาจจำแนกไม่ดี 0 ข้อ

2. ข้อที่อำนาจจำแนกเป็น 0 มี 4 ข้อ

3 24 26 37

3. ข้อที่อำนาจจำแนกเป็นลบ มี 1 ข้อ

25

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1.กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือกับวิทยากรในการทำกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.กลุ่มเป้าหมายตั้งใจเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.กลุ่มเป้าหมายร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับวิทยากร และกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.กลุ่มเป้าหมายให้ความช่วยเหลือเมื่อกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ ไม่เข้าใจ หรือมีข้อสงสัยในการทำกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.กลุ่มเป้าหมายจดบันทึกเนื้อหาสาระความรู้ที่ได้จากวิทยากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เป็นอาสาสมัคร เมื่อวิทยากรให้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเข้าใจ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
10.กลุ่มเป้าหมายร่วมรับฟังการนำเสนอของกลุ่มเป้าหมายท่านอื่นด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. การเตรียมความพร้อมด้านยานพาหนะก่อนเดินทาง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การอนุมัติงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การประชุมชี้แจงก่อนเดินทางศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนต้นแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การนัดหมายเวลากับกลุ่มเป้าหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
6. การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาดูงานแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. วิทยากรโรงเรียนต้นแบบบรรยายเนื้อหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. วิทยากรสาธิตการสอนประกอบ การบรรยาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ผู้ศึกษาดูงานเข้ารับฟังการบรรยายจากวิทยากรตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสังเกตการณ์เทคนิคโดยการตรวจสอบแผนการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมตรวจสอบผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการตรวจสอบผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. มีการติดต่อประสานงานกับผู้นิเทศก่อนการตรวจสอบผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้นิเทศเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6. ผู้นิเทศตรวจสอบผลงานตามลำดับขั้น	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7. กลุ่มเป้าหมายส่งผลงานให้ผู้นิเทศตรวจสอบตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. กลุ่มเป้าหมายซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะและตอบข้อซักถามจนเป็นที่เข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสังเกตพฤติกรรมการสอน

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผล และนำเสนอผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์การอบรมปฏิบัติการ

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้							
1.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการออกแบบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการออกแบบการเรียนรู้ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
2.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้							
3.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 หลังจากที่ได้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่านมีความมั่นใจในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไขมีอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้							
4.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.2 หลังจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่านมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สมควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์หลังการจัดการเรียนรู้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. ก่อนการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ท่านได้นำเข้าสู่บทเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากน้อยเพียงใด อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. แนวทางจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดที่ท่านต้องการเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. เมื่อจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แต่ละครั้งสิ้นสุดลงท่านได้สรุปบทเรียนหรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงจากการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากน้อยเพียงใด อย่างไร	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์นักเรียน

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. หลังจากนักเรียนได้เรียนผ่านไปแล้ว นักเรียนคิดว่าครูผู้สอนได้ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ครูผู้สอนได้ชี้แจงสิ่งต่าง ๆ ที่นักเรียนต้องปฏิบัติในการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. นักเรียนได้นำความรู้ที่ได้เรียนในชั้นเรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียน หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
6. นักเรียนต้องการให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะใดบ้าง นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ครูผู้สอนมีสื่อที่หลากหลายสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนหรือไม่	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9. ครูผู้สอนได้กำหนดวิธีการวัดผล และเครื่องมือวัดผล สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1.สาระการเรียนรู้นำไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สาระการเรียนรู้ชัดเจน น่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. สาระการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. สาระการเรียนรู้ที่เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. กิจกรรมที่นำมาใช้น่าสนใจ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7. กิจกรรมเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. กิจกรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. กิจกรรมท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตัวเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12. มีสื่อประกอบการเรียนที่น่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. ช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. มีสื่อประกอบทุกชั่วโมง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16. มีสื่อเพียงพอต่อการช่วยกระตุ้นการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
17. ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. ครูผู้สอนมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. วิธีวัดผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning)

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผนประเมินผลและนำเสนอผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
7. ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติ จริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความพึงพอใจของครู
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)							
1. มีความพึงพอใจที่ได้รับการฝึกกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. มีความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)							
7. นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (ต่อ)							
9.ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการ เนื้อหาสาระควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
15.เปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมอภิปรายกับครู และอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินผลการพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.มีความพึงพอใจที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .810$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.809	19

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
1. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความน่าสนใจ และรู้สึกสนุกกับการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนได้มากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
6.การเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยฝึกให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.การเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
8.นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้นโดยการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9.การเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.นักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .892$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.891	11

ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ของโรงเรียนวัดตรนาราม



คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน เอกสารเล่มนี้ประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอน 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ส่วนที่ 3 หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ และส่วนที่ 5 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ครูได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นแนวทางที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

สุชัยญา แพเรือง

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
เรื่อง	
คำนำ.....	429
สารบัญ.....	430
สารบัญตาราง.....	431
สารบัญภาพ.....	432
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	433
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	440
ส่วนที่ 3 หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา.....	456
ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้.....	465
ส่วนที่ 5 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	466
บรรณานุกรม.....	469
ภาคผนวก.....	470

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563.....	435
1.2 ตารางเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563.....	436
1.3 ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา ของโรงเรียนวัดตรณาราม ปีการศึกษา 2563.....	437

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	440
2 องค์ประกอบของหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.....	441
3 องค์ประกอบของหลักการทำงานเป็นทีม.....	442
4 องค์ประกอบหลักการบูรณาการและต่อเนื่อง.....	443
5 วัตถุประสงค์ของรูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)....	444
6 ตัวชี้วัดการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	445
7 ตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	446
8 ตัวชี้วัดการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	447
9 ตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	448
10 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการอบรมปฏิบัติการ.....	449
11 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการศึกษาดูงาน.....	450
12 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการนิเทศภายใน.....	451
13 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการนิเทศแบบพี่เลี้ยง.....	452
14 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	452
15 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	453
16 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	454
17 ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	455
18 ประสิทธิภาพการสอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	455
19 หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา.....	457
20 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).....	468

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.ปัญหาและความเป็นมา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และระดับความพึงพอใจของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนามากขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริม และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพัฒนาาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : ๑)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อบรรบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย การจัดการศึกษายังขาดคุณภาพและมาตรฐานในทุกระดับ คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

ขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การศึกษาไทยในทุกระดับยังมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 69)

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาและนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนสู่ศตวรรษที่ 21 มุ่งคำนึงถึงพหุปัญญาของผู้เรียน รายบุคคลที่หลากหลายตามศักยภาพ ข้อที่ 4 เรียนรู้ด้วยวิธีการแบบ Active Learning เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงหรือจากสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ และเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครู ด้วยการจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในอนาคตเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือผู้อำนวยความสะดวก ทำหน้าที่ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัย

พัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากประสบการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ ตลอดจนจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นเพื่อเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 11)

โรงเรียนวัดตรณาราม จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนวัดตรณาราม ปีการศึกษา 2563 พบว่า 1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET : Ordinary National Educational Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนวัดตรณารามต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 3 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 1 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย 2) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT : National Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนวัดตรณารามต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 2 วิชา ได้แก่ ด้านภาษาไทยและด้านคณิตศาสตร์ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนวัดตรณาราม กลุ่มวิชาสาระการเรียนรู้ 5 วิชาหลัก ได้แก่ วิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1.1-1.3

ตารางที่ 1.1 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET)
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

วิชา	ระดับโรงเรียน	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับประเทศ	ระดับโรงเรียนเปรียบเทียบกับระดับประเทศ
ภาษาไทย (61)	57.85	54.96	56.20	+1.65
ภาษาอังกฤษ (63)	36.63	38.87	43.55	-6.92
คณิตศาสตร์ (64)	29.08	28.59	29.99	-0.91
วิทยาศาสตร์ (65)	35.61	37.64	38.78	-3.17
เฉลี่ยร้อยละ	39.79	40.01	42.13	-2.34

จากตารางที่ 1.1 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 พบว่า โรงเรียนมีผลการทดสอบคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 3 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ (-6.92) วิชาคณิตศาสตร์ (-0.91) วิชาวิทยาศาสตร์ (-3.17) มีคะแนนสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 1 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย (+1.65) และมีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ (-2.34)

ตารางที่ 1.2 ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563

วิชา	ระดับโรงเรียน	ระดับ เขตพื้นที่ การศึกษา	ระดับ ประเทศ	เปรียบเทียบ ระดับโรงเรียน กับระดับ ประเทศ
1.ด้านภาษาไทย (Thai Language)	47.01	49.15	47.46	-0.45
2.ด้านคณิตศาสตร์ (Mathematics)	37.59	40.22	40.47	-2.88
เฉลี่ยร้อยละ	42.30	44.68	43.97	-1.67

จากตารางที่ 1.2 ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า โรงเรียนมีผลการทดสอบคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาไทย (-0.45) ด้านคณิตศาสตร์ (-2.88) และมีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ (-1.67)

**ตารางที่ 1.3 ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา
ของโรงเรียนวัดตรณาราม ปีการศึกษา 2563**

กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา	ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของสถานศึกษา	ค่าเป้าหมาย มาตรฐานการเรียน ของสถานศึกษา	การ เปรียบเทียบ กับ ค่าเป้าหมาย
ภาษาไทย	75.33	81.00	-5.67
คณิตศาสตร์	74.41	81.00	-6.59
วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	79.42	81.00	-1.58
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	80.91	81.00	-0.09
ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ)	73.91	81.00	-7.09
เฉลี่ยร้อยละ	76.80	81.00	-4.20

จากตารางที่ 1.3 ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) ปีการศึกษา 2563 พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนของสถานศึกษา (-4.20)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพนธ์ฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับโรงเรียน ปีการศึกษา 2563 นั้น พบว่า โรงเรียนวัดตรณารามมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 2 ระดับชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นที่มีการสอบระดับประเทศต่อเนื่องทุกปี และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนรู้อของสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม ได้ตระหนักและให้ความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งต่อปัญหาคุณภาพของผู้เรียน จึงได้มีการวิเคราะห์สาเหตุที่มาของปัญหาคุณภาพผู้เรียน และถือว่าปัญหาคุณภาพผู้เรียนเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดที่ต้องแก้ไข พัฒนาและคิดค้นปรับเปลี่ยนนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เพิ่มขึ้น จากข้อมูลรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูผู้สอน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย ขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนนักเรียน ความเข้าใจการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมประกอบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนยุคเทคโนโลยีในปัจจุบัน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ผ่านมาขาดประสิทธิภาพไม่สอดคล้องกับสภาพจริง การกำหนดเกณฑ์

การประเมินไม่ชัดเจน ทักษะด้านการสื่อสาร การนำเสนองาน ทักษะการคิด การแก้ไขปัญหาการวิเคราะห์ต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้น้อย ครูสอนแบบบรรยายมากกว่าการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ส่งผลให้นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไม่สนใจการเรียนรู้ ไม่อยากเรียนรู้ ไม่สามารถกำหนดวางแผนงาน การทำงานกลุ่ม หรือทีมได้ บรรยากาศในการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อความสนใจเนื้อหาของบทเรียน มีผลให้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ต่ำกว่าระดับประเทศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิชาการของนักการศึกษาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย พบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรเริ่มต้น จากการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ด้วยการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อภิปราย เสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเนื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และสภาพปัญหาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดตรณาราม เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้แบบใหม่อย่างเหมาะสมกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับปัญหาของโรงเรียนวัดตรณารามและความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดสร้างสรรค์ที่นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาครูสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยครูประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ การจัดการเรียนรู้เชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง แก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ กระบวนการเรียนรู้ที่ครูได้ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอนให้มีความเหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องมีความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ดีที่สุดเต็มตามศักยภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เกิดการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางใหม่ในการพัฒนาครู โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้กระทำลงไป ได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์และกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จริง ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher – order thinking) ไม่เพียงแต่ฟัง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน ตอบคำถาม อภิปรายร่วมกัน และลงมือปฏิบัติจริง เน้นที่บทบาทของผู้เรียน แต่ผู้สอนก็ยังมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ได้แก่ เป็นผู้ให้คำปรึกษา กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดเป็น จัดระเบียบ ผู้แนะนำและกำกับไม่ให้ออกนอกทางหรือหลงทาง (สถาพร พุทธิพิฏกุล, 2559 : 10)

ส่วนที่ 2

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 4) กลยุทธ์การพัฒนาครู และ 5) ประสิทธิภาพการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ

หลักการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลักการมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

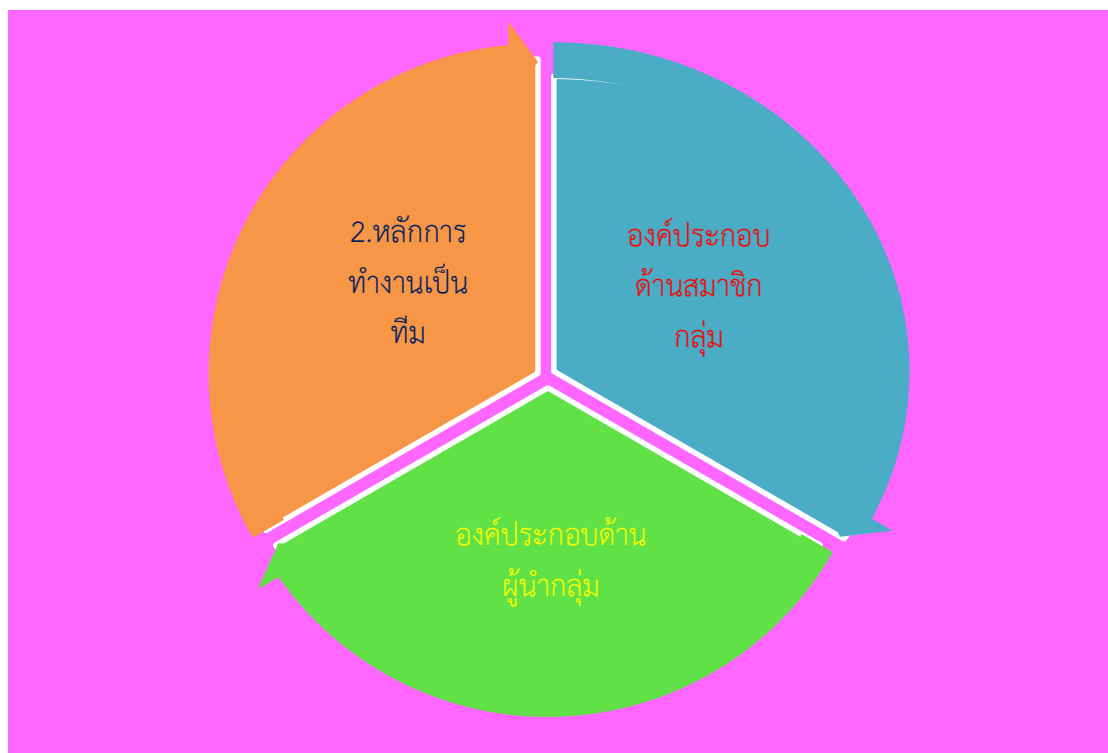
1. หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนฝึกปฏิบัติการวางแผน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และทำรายงานผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่ายขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มี 4 ประการ ดังแผนภาพที่ 2



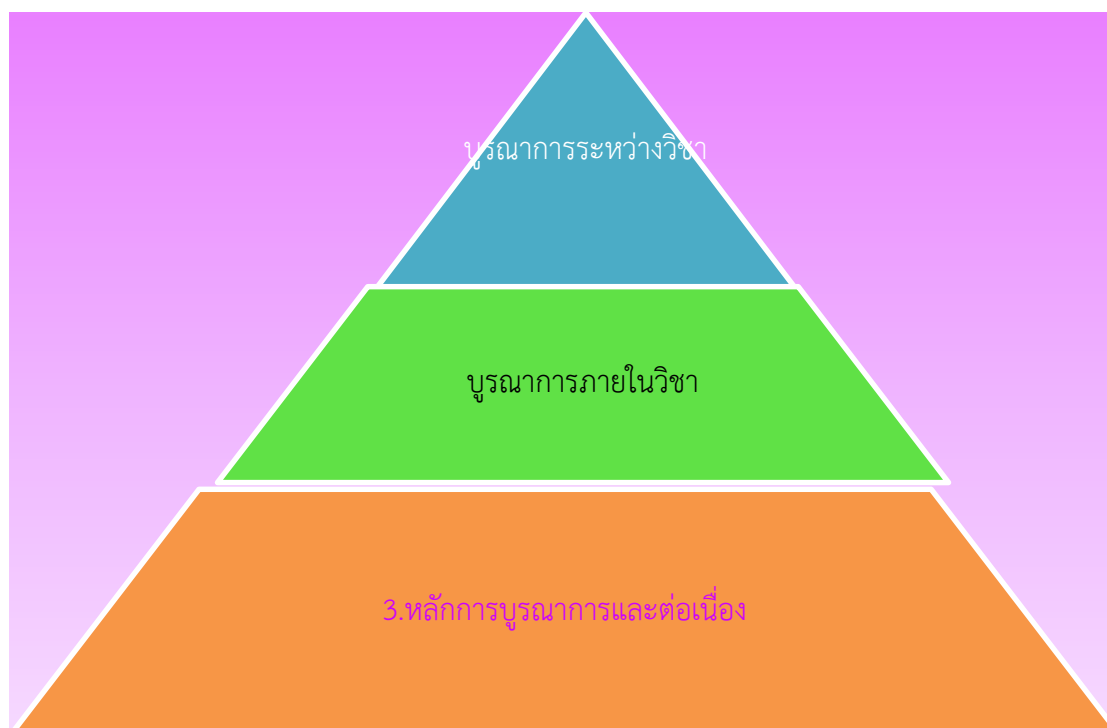
แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบของหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. หลักการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม คือคนสองคนขึ้นไปร่วมดำเนินกิจกรรมด้วยกัน ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน มีการติดต่อและประสานงานเพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลักการทำงานเป็นทีม มี 2 ประการ ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 องค์ประกอบของหลักการทำงานเป็นทีม

3. **หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง** หลักการบูรณาการและต่อเนื่อง คือการผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัว เป็นระบบและต่อเนื่องโดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือวิชาความรู้สู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ หลักการบูรณาการและต่อเนื่องมี 2 องค์ประกอบ คือ 1) บูรณาการภายในวิชา 2) บูรณาการระหว่างวิชา องค์ประกอบของหลักการบูรณาการและต่อเนื่อง ดังแผนภาพที่ 4



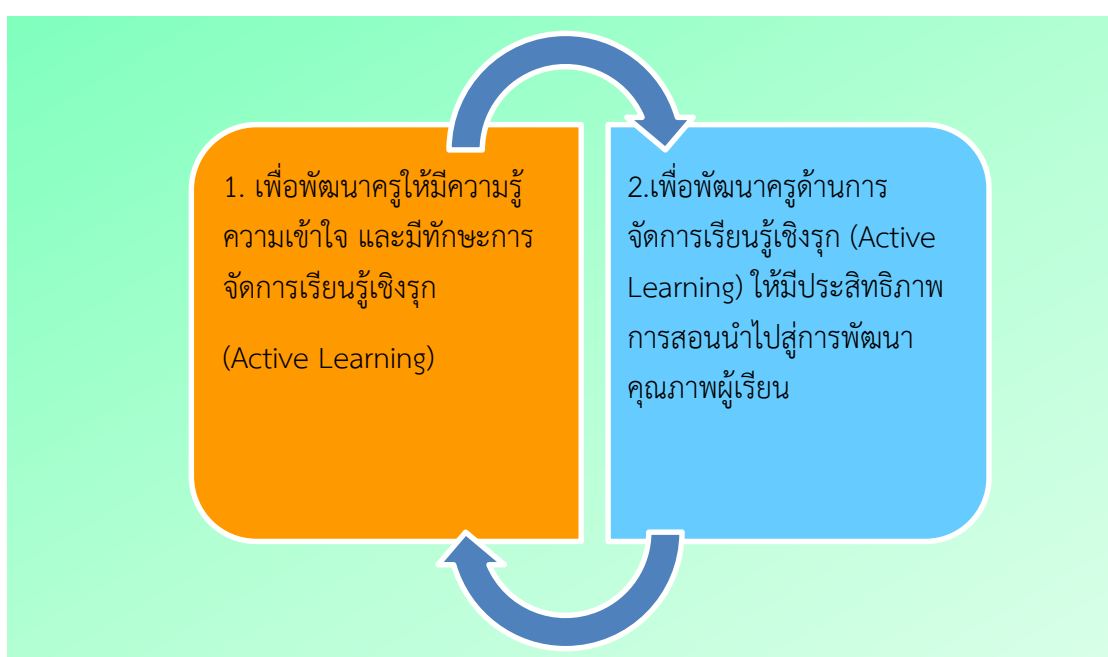
แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบหลักการบูรณาการและต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2. เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีประสิทธิภาพ การสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของรูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 วัตถุประสงค์ของรูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมาย และนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

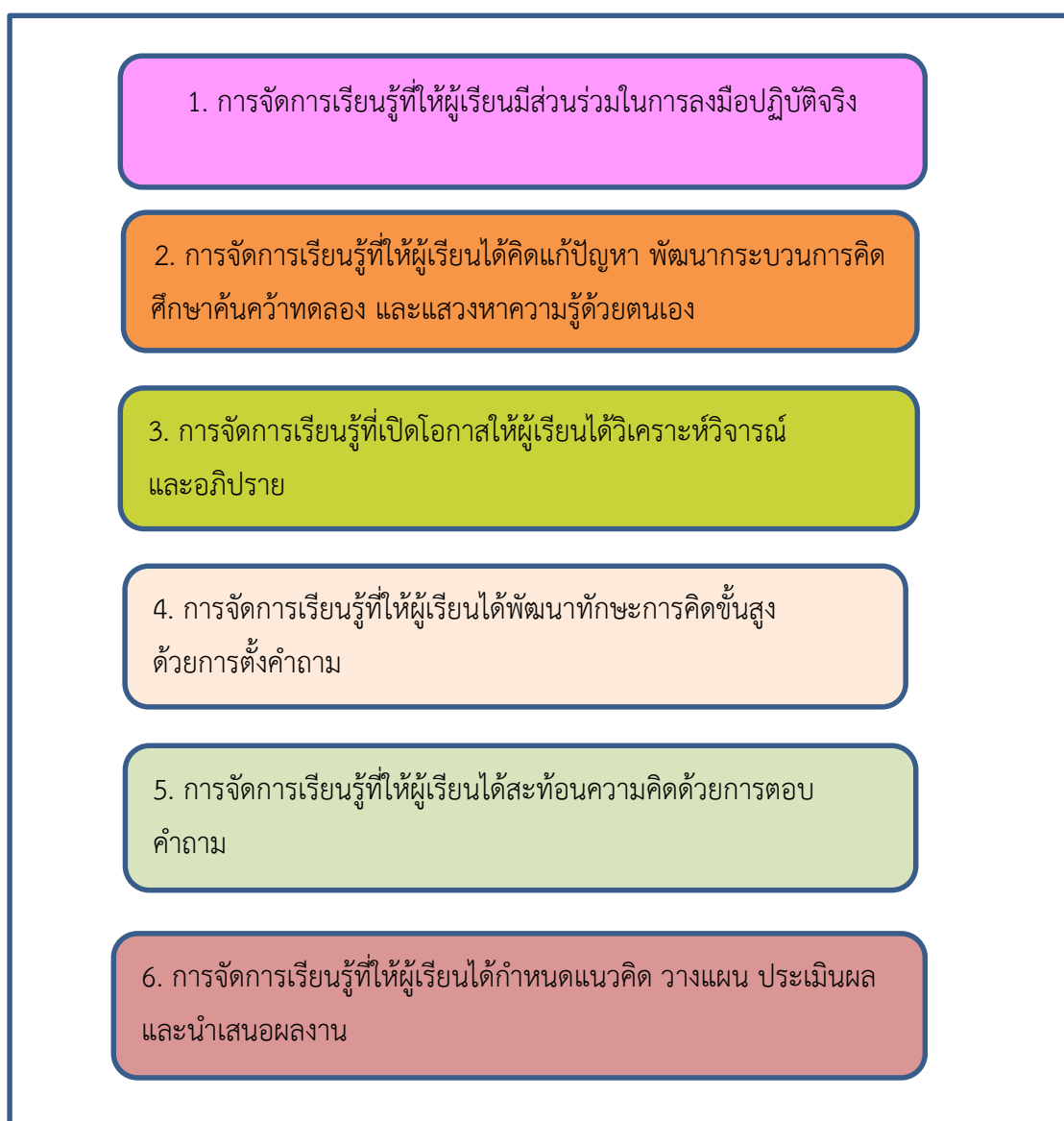
การออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผนโครงสร้างการสอนของผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จนนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 ตัวชี้วัดการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ในเชิงทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการคิดขั้นสูง การทดลอง การสำรวจ ตรวจสอบ ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ ร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิดร่วมกัน นำเสนอความรู้ ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดบรรยากาศที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม คือความสามารถในการเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้สื่อ พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 ตัวชี้วัดการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียน บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังแผนภาพที่ 9



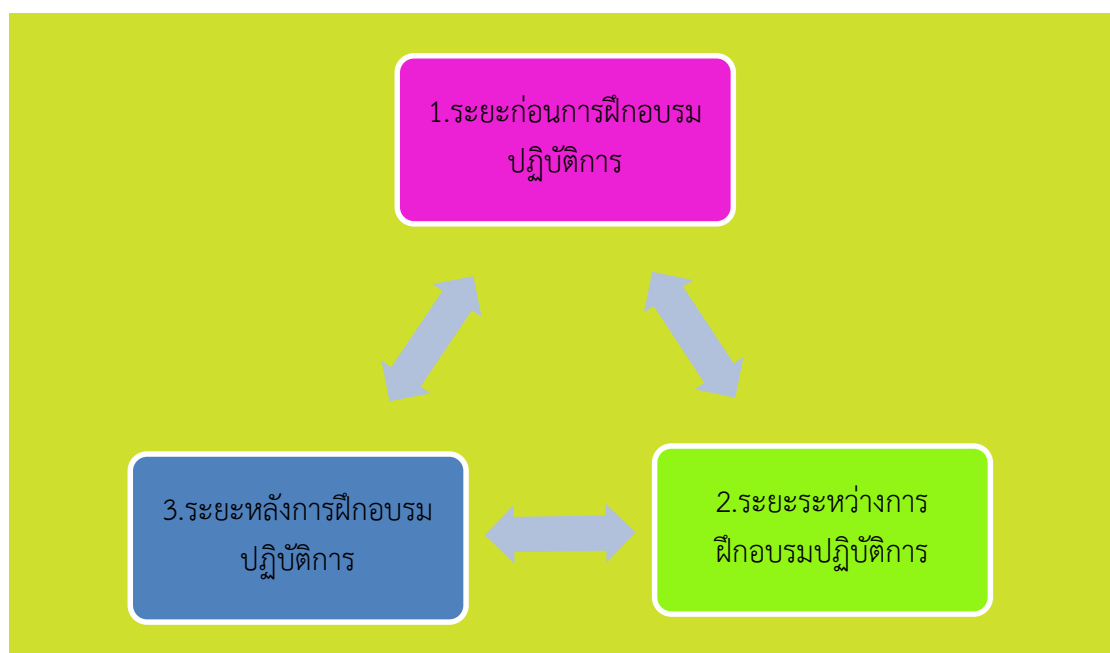
แผนภาพที่ 9 ตัวชี้วัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาครู

กลยุทธ์การพัฒนาครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง ดังนี้

1. การอบรมปฏิบัติการ

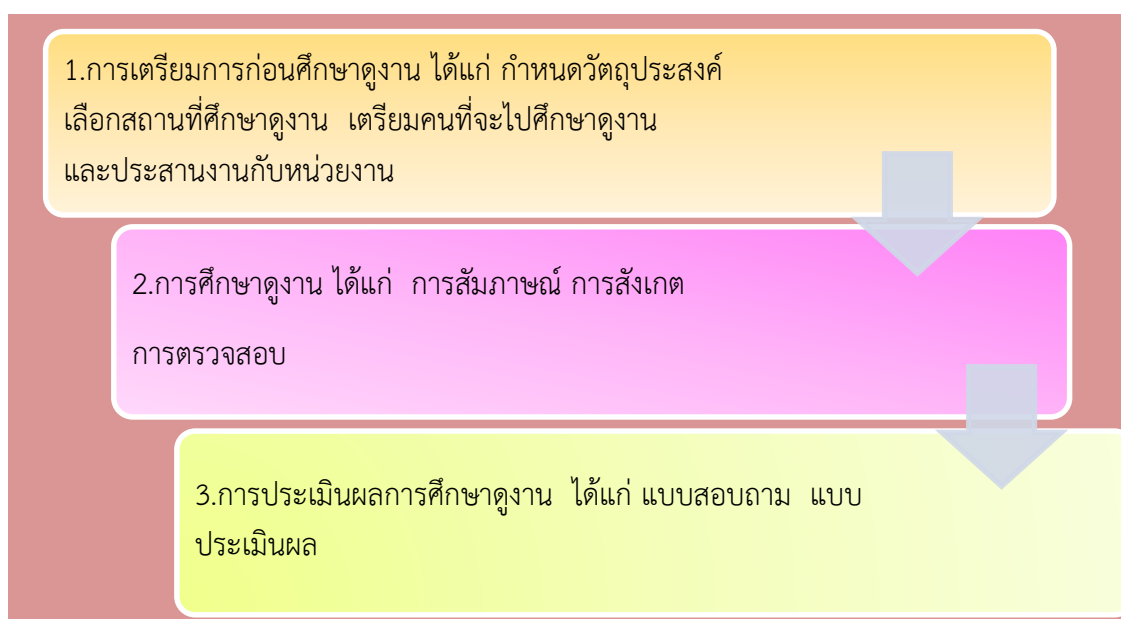
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีความสนใจ หรือมีปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ไขได้มาพบปรึกษาหารือศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น หรือเพื่อลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ การอบรมปฏิบัติการ ดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการอบรมปฏิบัติการ

2. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในลักษณะที่เรียกว่า การศึกษานอกสถานที่ ซึ่งบุคลากรได้ไปเยี่ยมชมสถานที่จริงอย่าง หลากหลาย สามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของตน การศึกษาดูงานจึงเป็นการกระตุ้นครูให้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา วิธีการศึกษาดูงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่ 11



แผนภาพที่ 11 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการศึกษาดูงาน

3. การนิเทศภายใน

ในการนิเทศการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการนิเทศภายใน

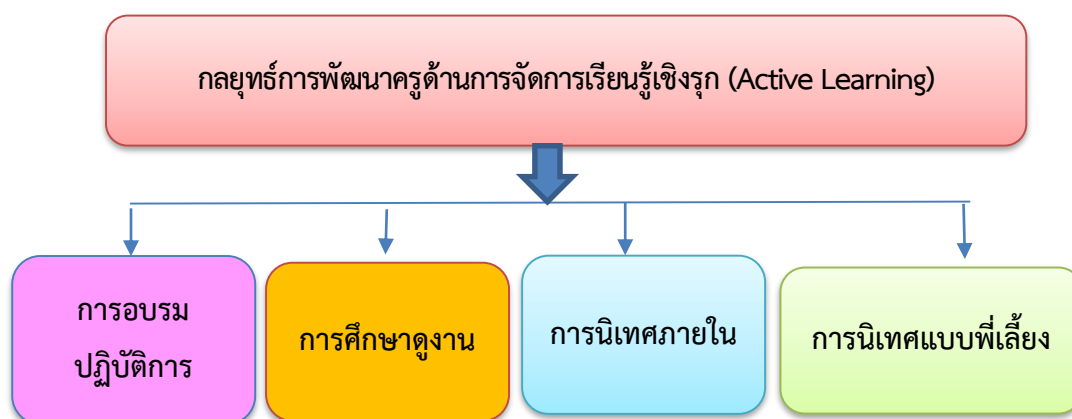
4.4 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

การนิเทศแบบพี่เลี้ยง หมายถึง เทคนิควิธีการแนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การนิเทศแบบพี่เลี้ยงมีลักษณะ 5 ประการ ดังแผนภาพที่ 13



แผนภาพที่ 13 กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 องค์ประกอบ ดังแผนภาพที่ 14



แผนภาพที่ 14 กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบที่ 5 ประสิทธิภาพการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ประสิทธิภาพการสอนของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ความพึงพอใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความรู้ความเข้าใจด้านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังแผนภาพที่ 15



แผนภาพที่ 15 ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

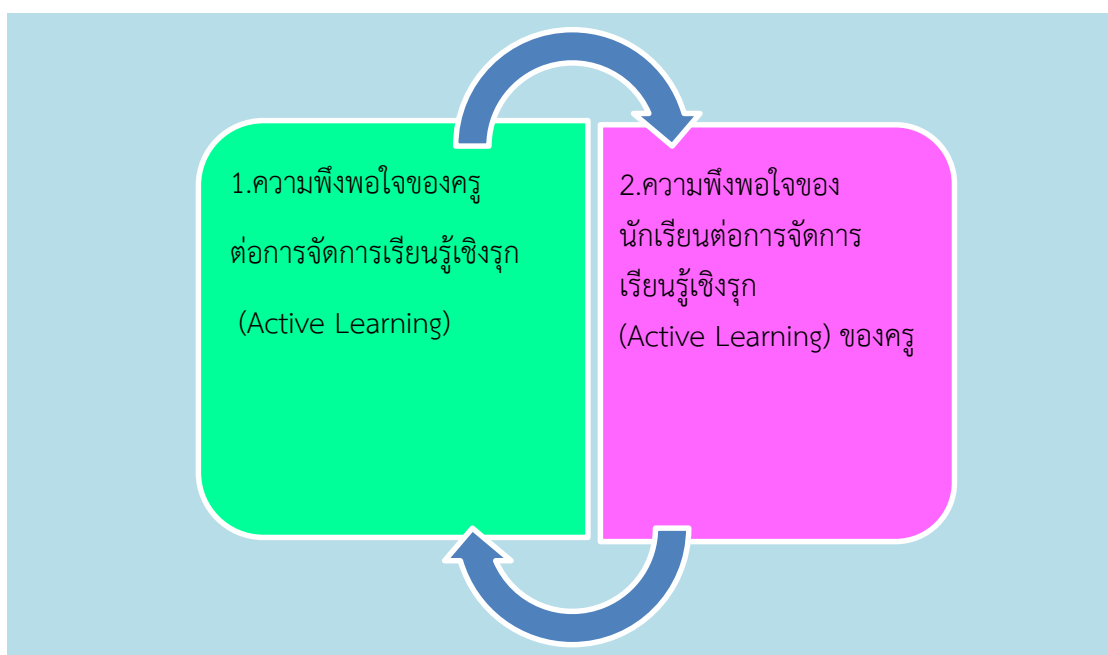
ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) ที่ผู้สอนใช้เป็นเทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้นแล้วขยายความคิด ต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิม ที่มีจนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ ทักษะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังแผนภาพที่ 16



แผนภาพที่ 16 ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

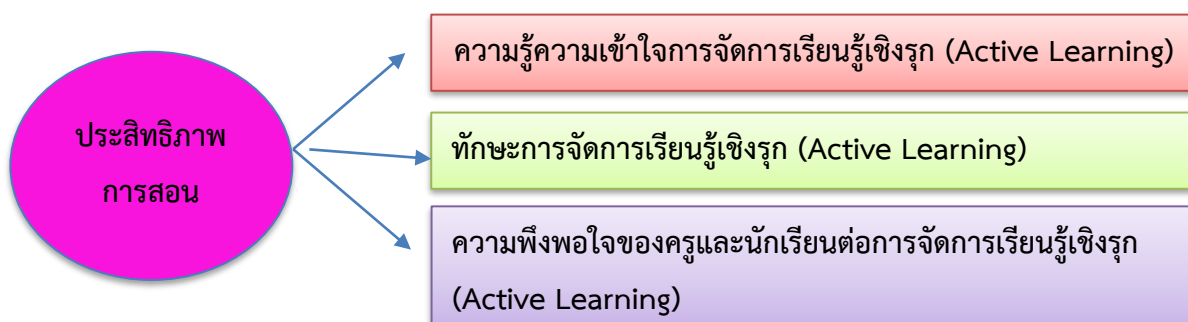
3. ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือ ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สามารถเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี หรือในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น เป็นทิศทางของปฏิกริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ความพึงพอใจมี 2 ประการ ดังแผนภาพที่ 17



แผนภาพที่ 17 ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน มี 3 องค์ประกอบ ดังแผนภาพที่ 18



แผนภาพที่ 18 ประสิทธิภาพการสอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ส่วนที่ 3

หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาศรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา

หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาศรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา มี 3 ประการ ดังนี้

1.กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาศร ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์

- 1.การอบรมปฏิบัติการ
- 2.การศึกษาดูงาน
- 3.การนิเทศภายใน
4. การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

2.กำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย

- 1.ออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 2.จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.ใช้สื่อประกอบการเรียนรู้
- 4.วัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.กำหนดกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

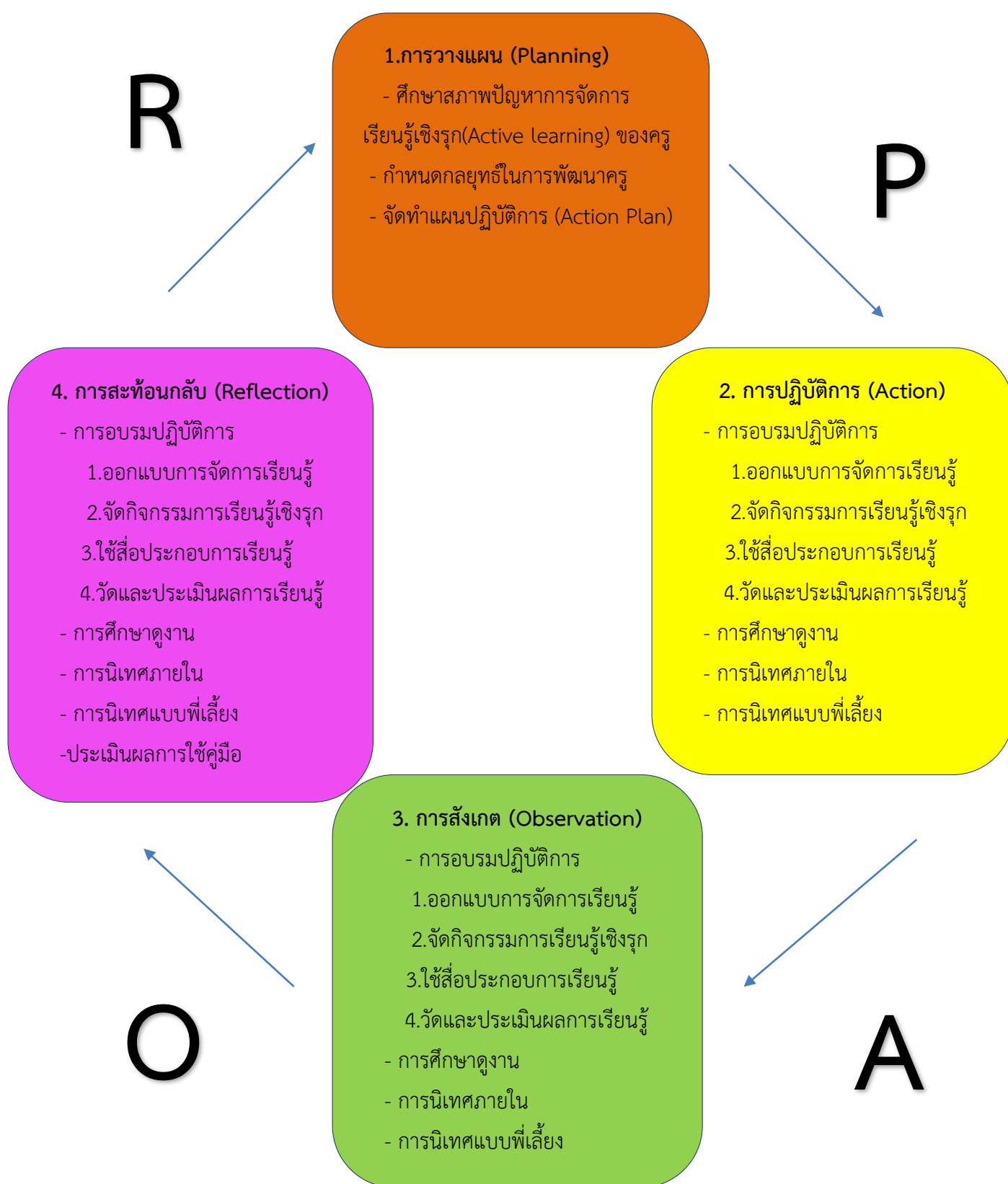
มีการพัฒนาศร 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

1. การวางแผน (Planning)
2. การปฏิบัติการ (Action)
3. การสังเกต (Observation)
4. การสะท้อนกลับ (Reflection)

4.ประเมินผลการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนาศรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(Active Learning)

หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาศรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา ดังแผนภาพที่ 19



แผนภาพที่ 19 หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา

หลักการนำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา มีการดำเนินการตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชุมครูชี้แจงรายละเอียดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของสถานศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครู และจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประสานวิทยากร ศึกษานิเทศก์ สถานศึกษาจะศึกษาดูงาน และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 นำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

2.1 กำหนดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การอบรมปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนิเทศภายใน และ 4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

2.3 กำหนดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีการพัฒนาครู 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน คือ 1.การวางแผน (Planning) 2.การปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกตการณ์ (Observation) และ 4.การสะท้อนกลับ (Reflection)

ขั้นตอนการใช้รูปแบบการพัฒนาครู ตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มี 4 ขั้นตอน คือ 1.การวางแผน (Planning) 2.การปฏิบัติการ (Action) 3.การสังเกต (Observation) และ 4.การสะท้อนกลับ (Reflection) รายละเอียด ดังนี้

1. การอบรมปฏิบัติการ โดยวิทยากร และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีดังนี้

1.1 ก่อนอบรมให้ครูทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.2 การอบรมปฏิบัติการ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

เรื่องที่ 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย

- การศึกษาหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
- การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
- การประเมินความต้องการของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ
- นำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์

- การจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
- ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ ยืดหยุ่น และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน
- การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ควรดำเนินการตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนด

หัวข้อและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ และบันทึกหลังการสอน โดยทุกหัวข้อมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

เรื่องที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย

- การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติจริง
 - การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา พัฒนากระบวนการคิด
- ศึกษาค้นคว้าทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง
 - การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สะท้อนความคิดเห็นด้วยการตั้งคำถาม
 - การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน

- ควรดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบ โดยมีขั้นตอน คือ นำสู่บทเรียน ขั้นสอนและขั้นสรุปผล โดยมีการเชื่อมโยงเนื้อหา

เรื่องที่ 3 การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย

- การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้
- อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
- สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
 - การเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - การติดตามประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
 - การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

- ควรดำเนินการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ นักเรียนมีความมีส่วนร่วมในการใช้สื่อเทคโนโลยี

เรื่องที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย

- ศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล รวมถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

- ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

- สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

- วัดและประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง

- วัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

- นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

- ควรดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้เน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการประเมินผลตามผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้อง กับเนื้อหาตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้

3. การทำแบบทดสอบวัดความรู้หลังการอบรม

2. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานมีเป้าหมายเพื่อให้ได้รับประสบการณ์และมีความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการ โดยให้ครูได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในสถานศึกษา ตามความเหมาะสม

3. นิเทศภายใน โดยศึกษานิเทศก์ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

นิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการในการ เขียนแผนจัดการเรียนรู้และดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดการนิเทศภายใน

2. กิจกรรมการนิเทศ จำนวน 2 กิจกรรม

- การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- การสังเกตการสอน เพื่อกำกับติดตามการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้

ในชั้นเรียน

การนิเทศการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีการดำเนินการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นวางแผนการนิเทศ (Planning: P) 2) ขั้นให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing: I) 3) ขั้นปฏิบัติงาน (Doing: D) 4) ขั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing – R) 5) ขั้นประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating – E) มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการนิเทศ (Planning: P)

ผู้นิเทศ :

- 1) ร่างแผนการดำเนินงาน
- 2) สอบถามปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศและศึกษาข้อมูลสารสนเทศ
- 3) จัดทำแผนการนิเทศ
- 4) จัดทำกำหนดการนิเทศเพื่อให้ความรู้ วางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
- 5) จัดประชุมคณะทำงานฝ่ายการนิเทศ
- 6) จัดทำแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing: I)

ผู้นิเทศ : ให้ความรู้แก่ครู โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ผู้รับการนิเทศ :

- 1) วิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ปัญหาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
- 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ของครูผู้สอน พร้อมกับวิเคราะห์สาระการเรียนรู้เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติงาน (Doing: D)

ผู้นิเทศกำหนดปฏิทินนิเทศ แจ้งให้ครูทราบ ดำเนินการนิเทศโดยใช้เทคนิคการ Coaching ใช้ระยะเวลาในการนิเทศแต่ละครั้ง ประมาณ 60 นาที มีขั้นตอน ดังนี้

ผู้นิเทศ : สร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบนิเทศการจัดการเรียนการสอน

- 1) การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ
- 2) การดำเนินการให้คำชี้แนะ

ผู้นิเทศ :

1) ทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคย พร้อมชี้แจงขั้นตอนการ Coaching เพื่อให้ครูและผู้บริหารเห็นความสำคัญ ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีข้อมูลในการสังเกต การสอนของครู เป็นการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

2) ดำเนินการนิเทศแบบ Coaching ตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ สังเกตการจัดการเรียนการสอน การเตรียมสื่อ การใช้คำถาม การร่วมกิจกรรมและการตอบคำถามของนักเรียน ตลอดจนผลงานของนักเรียน ให้คำชี้แนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ในกรณีที่ครูมีปัญหาหรือการจัดการเรียนการสอนยังไม่ถูกต้องหลังจากผู้นิเทศได้รับข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนการสอน หลักฐาน ร่องรอย และคำบอกเล่าของครูและผู้บริหาร

ผู้รับการนิเทศ :

1) ครูให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน บริบท สภาพแวดล้อมของผู้เรียน เพื่อดูความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้จัดทำไว้

2) ครูเล่าวิธีการทำงาน ปัญหา หรืออุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครู

3) การสรุปผลการให้คำชี้แนะ

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ : ช่วยกันสรุปจุดเด่น จุดด้อยในการจัดการเรียนการสอน

ผู้นิเทศ : ให้ข้อมูลความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ครูนำไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing – R)

ผู้นิเทศ :

1) กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจ ยกย่องการให้ความร่วมมือแก่ผู้รับการนิเทศ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2) มอบเกียรติบัตรและเงินรางวัลแก่ผู้รับการนิเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ผ่านระดับประเทศและเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติ

3) คัดเลือกกิจกรรมที่เป็นเลิศ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating – E)

ผู้รับการนิเทศ : นำผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

ผู้นิเทศ : รวบรวมแบบสอบถาม จัดทำข้อมูล สรุปผล จัดทำเอกสาร เผยแพร่ผลงาน และนำเสนอผลงานในงานสำคัญ ต่อไป

4. นิเทศแบบพี่เลี้ยง โดยศึกษานิเทศก์ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

นิเทศแบบพี่เลี้ยงมีเป้าหมายเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาครู ด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปสู่เป้าหมายการพัฒนาครูของสถานศึกษา

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การปฏิบัติการ (Action) 3. การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) ดังนี้

การพัฒนาครูในวงรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนโดยมีการประชุมครูเพื่อปรึกษาหารือ วิเคราะห์ ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู ในสถานศึกษา การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครู และจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การ สัมภาษณ์ และสอบถามในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Action)

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย (1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) จัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (3) ใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (4) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การอบรมปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การนิเทศ ภายใน และ (4) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การปฏิบัติการ (Action) 3. การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) ตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูไปใช้ในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (Observation) มีรายละเอียด ดังนี้

การสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูจากการอบรม ปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ใช้เครื่องมือในการสังเกตครู ดังนี้

1. การสัมภาษณ์
2. การสังเกต

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)

การสะท้อนกลับจากการอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและการนิเทศแบบพี่เลี้ยง ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล มีดังนี้

1. การนำเสนอหน้าชั้น
2. การซักถามวิทยากร
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. สรุปผลการอบรม
5. การอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 หากพบครูที่ต้องปรับปรุงแก้ไข พัฒนาได้แก่ครูที่มีผลการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การสังเกตการสอน ไม่น่าพอใจ ยังไม่เข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดประเมินการเรียนรู้ ให้มีการดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 ต่อไป มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การปฏิบัติการ (Action) 3. การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การช่วยเหลือ แนะนำ แก่ครูให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แก่นักเรียนได้ดี และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

การพัฒนาครูในวงรอบที่ 2

การพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 มี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การปฏิบัติการ (Action) 3. การสังเกต (Observation) และ 4. การสะท้อนกลับ (Reflection) และใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูด้วยการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 4 การวัดและประเมินผลการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการปรับประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมของสถานศึกษา

ส่วนที่ 4

เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในสถานศึกษา

การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไปใช้ในทางปฏิบัติมีเงื่อนไขและข้อจำกัด มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมครูก่อนนำคู่มือการใช้การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไปใช้ในสถานศึกษา ชี้แจงทำความเข้าใจ รายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ และต้องมีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
3. สถานศึกษาต้องบริหารจัดการในเรื่องเวลา สถานที่ รวมทั้งงบประมาณที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดำเนินการอย่างราบรื่น และต่อเนื่อง
4. สถานศึกษา ควรกำหนดระยะเวลาเพื่อการสรุปและประเมินผลที่แน่นอน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
5. สถานศึกษาอื่นที่ต้องการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ควรจัดการประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยปัจจุบันที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีทักษะคิด วิเคราะห์ การกระตุ้นคำถาม คำตอบ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนำเสนองาน และกล้าแสดงออก ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ส่วนที่ 5

แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เล่มนี้เป็นแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด สถานศึกษาอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีดังนี้

1. การศึกษารายละเอียดรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย

- 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้
- 2) กลยุทธ์การพัฒนาครู มี 4 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง
- 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีตามรายละเอียดของแนวทางการใช้คู่มือ ดังนี้

2.1 ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของสถานศึกษา ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

2.2 ดำเนินการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.3 นิเทศ กำกับ ติดตามในการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างต่อเนื่อง

2.4 ประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างต่อเนื่อง

3. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของสถานศึกษา

4. สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว อีกทั้งต้องร่วมมือกันในการวางแผน การปฏิบัติ การพัฒนา และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

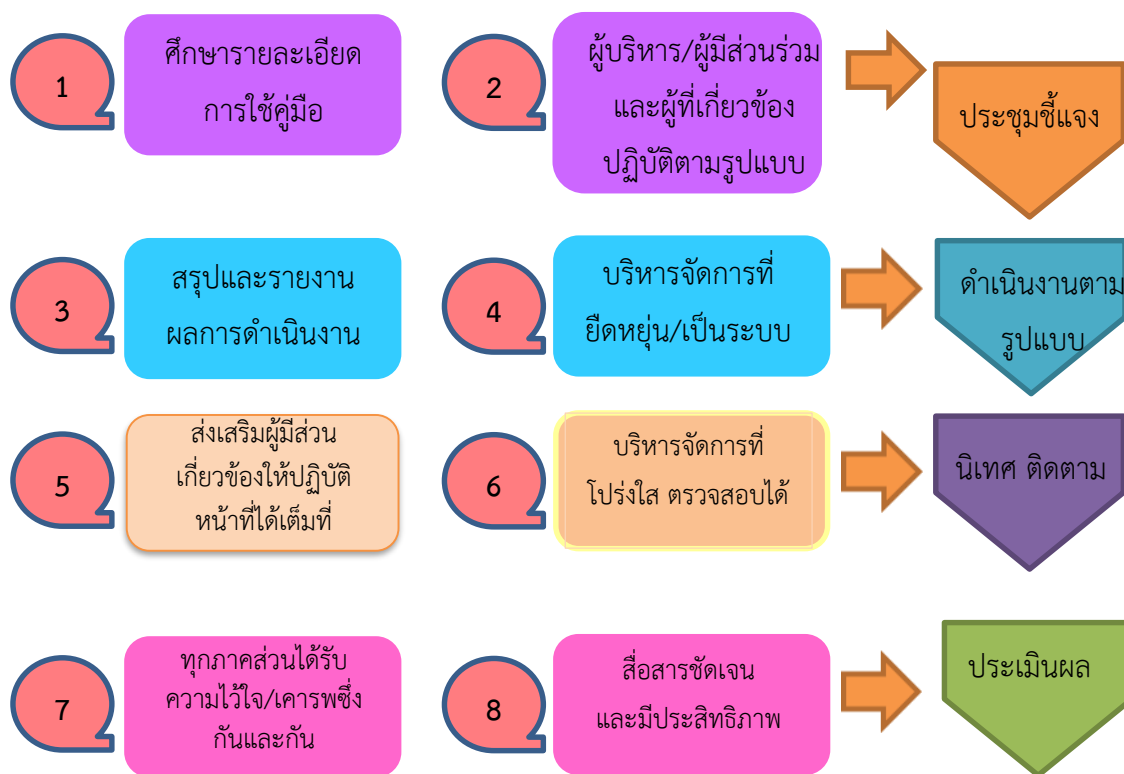
5. สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และการบริหารจัดการสามารถสร้างประโยชน์และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

7. สถานศึกษาต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้การดำเนินงานในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

8. สถานศึกษา ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของสถานศึกษา ดังแผนภาพที่ 20



แผนภาพที่ 20 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สภาพร พุทธิพิบูล. (2559 ; เมษายน - กันยายน). คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2) : 1-13.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ภาคผนวก

เครื่องมือของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

แบบสอวัดความรู้ก่อน-หลัง การอบรมปฏิบัติการ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครูผู้สอน

คำชี้แจง : แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลัง การอบรมปฏิบัติการ จำนวน 40 ข้อ เวลา 30 นาที
โปรด X ลงในกระดาษคำตอบที่กำหนดให้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตรงกับข้อใด
 - ก. ผู้สอนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - ข. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - ค. ผู้บริหารลงมือปฏิบัติด้วยตนเองพร้อมกับผู้สอน
 - ง. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการชี้แนะผู้เรียน
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีข้อดีอย่างไร
 - ก. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ข. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ
 - ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้น และสามารถเก็บกักข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไว้ในความทรงจำได้นานขึ้น
 - ง. ช่วยให้ผู้สอนมีแรงเสริมหรือแรงจูงใจสำหรับการเรียนการสอน
3. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในชั้นเรียนนั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด
 - ก. ตา ดู หู ฟัง
 - ข. ฟัง ดู ทำตาม
 - ค. เขียน อ่าน จำ
 - ง. พูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อน
4. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือข้อใด
 - ก. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - ข. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิด และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด
 - ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้
 - ง. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้

5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบแลกเปลี่ยนความคิด คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

6. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบร่วมมือ คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

7. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบทบทวนโดยผู้เรียน คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

8. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบวิเคราะห์วิดีโอ คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

9. พื้นฐานแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ คือข้อใด

- ก. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด
- ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการเรียนการคำนวณ
- ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการทำงานกลุ่ม
- ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมกีฬา นันทนาการ

10. ข้อใด คือ ประเภทของกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
- กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาะหา ค้นคว้า
 - กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์
 - กิจกรรมเชิงการแสดงออก
 - ถูกทุกข้อ
11. ข้อใดคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ
 - กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ลงมือทำ
 - กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้แบบกลุ่ม
 - กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีทักษะในการพูด
12. ข้อใดกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้อง
- ส่งเสริมการคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณ์ญาณและความคิดสร้างสรรค์
 - สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ
 - ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ
 - ถูกทุกข้อ
13. ข้อใด คือวิธีการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
 - การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
 - การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
 - ถูกทุกข้อ
14. ข้อใด ไม่ใช่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
- ครูสอนเนื้อหาอย่างเข้มข้นให้นักเรียนมีความรู้จริง
 - เรียนผ่านกิจกรรมการปฏิบัติที่น่าสนใจ
 - การเรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียน
 - เพื่อนในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมในการเรียน

15. ข้อใดไม่ใช่ ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - ก. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
 - ข. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
 - ค. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยเป็นผู้นำในการทำงานกับผู้อื่น
 - ง. จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
16. ข้อใดเป็นลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
 - ก. ยึดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ข. เป็นเรื่องที่ น่าสนใจและรู้สึกสบายใจในการทำ
 - ค. ครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนอุปกรณ์และจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน
 - ง. ถูกทุกข้อ
17. ข้อใด กล่าวถึง ลักษณะกิจกรรมที่เป็นจัดการการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ถูกต้องที่สุด
 - ก. กิจกรรมที่ครูเตรียมการสอนเป็นอย่างดี
 - ข. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมตามคำชี้แนะของผู้สอนได้อย่างแท้จริง
 - ค. กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหา หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่
 - ง. กิจกรรมเน้นความรู้จากประสบการณ์ของครูผู้สอนเชื่อมโยงให้กับนักเรียน
18. ครูวินัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้เกิดจากบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนรู้แบบใด
 - ก. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
 - ค. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
 - ง. การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
19. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม คือข้อใด
 - ก. Activity-based Learning
 - ข. Problem-based Learning
 - ค. Research-based Learning
 - ง. Project-based Learning
20. ข้อใดเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชั้นนำเสนอ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นประเมินผล
 - ก. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้แบบกิจกรรมเป็นฐาน
 - ค. การจัดกิจกรรมแบบปัญหาเป็นฐาน
 - ง. การจัดกิจกรรมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

21. ข้อใด ไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- ก. สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
- ข. ครูผู้สอนมีบทบาทมากที่สุด นักเรียนมีส่วนร่วมตามที่ครูกำหนด
- ค. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการเรียนรู้อย่างชัดเจน รวมถึงเนื้อหาและกิจกรรม
- ง. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากวิธีการสอนที่หลากหลาย

22. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รูปแบบกรณีศึกษา คือข้อใด

- ก. Keeping journals or logs
- ข. Analyze case studies
- ค. Write and produce a newsletter
- ง. Work-based Learning

23. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ดูวิดีโอ 5-20 นาที แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดู อาจโดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียน หรือการร่วมกันสรุปเป็นรายการกลุ่ม คือข้อใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

24. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม (Team Games Tournament หรือ TGT) เป็นการจัดการเรียนรู้แบบใด

- ก. Think-Pair-Share
- ข. Collaborative learning group
- ค. Student-led review sessions
- ง. Analysis or reactions to videos

25. พื้นฐานแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการใด

- ก. กระบวนการ (Higher-Order Thinking)
- ข. กระบวนการ (Coaching and Mentoring)
- ค. กระบวนการ (Individual Different)
- ง. กระบวนการ (group process)

26. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีข้อดีอย่างไร

- ก. ช่วยให้ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพในการสอนของครูผู้สอน
- ข. ช่วยให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมงานสอนมากขึ้น
- ค. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนมีผลงานสำหรับนำเสนอผลงานทางวิชาการ
- ง. ให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม มีความทนในการจดจำและสร้างแรงจูงใจการเรียนรู้

27. ข้อใดไม่ใช่บทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- ก. ตั้งใจฟังผู้สอนและจดบันทึกเนื้อหาวิชา
- ข. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น
- ค. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
- ง. มีการใช้ความคิดเชิงระบบ

28. ข้อใดกล่าวถึงการบริหารจัดการเมื่อใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้องที่สุด

- ก. ประเมินผลการเรียนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนเท่านั้น
- ข. ใช้การบรรยายประกอบสื่อ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ
- ค. ออกแบบกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง
- ง. ควรเร่งสอนเนื้อหาให้ครบและทันในชั่วโมง เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตัวชี้วัด

29. การเรียนรู้ผ่านโครงงาน คือข้อใด

- ก. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษา สำรวจ ค้นคว้า ทดลองคิดค้น
- ข. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด
- ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ง. เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เรียนโดยผู้สอนมีส่วนร่วมน้อยแต่ก็ท้าทายผู้สอนมากที่สุด

30. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- ก. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง
- ข. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน
- ค. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ และหลักการทางความคิดรวบยอด
- ง. เป็นการเรียนการสอนที่ผู้สอนได้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้แข่งขันทางความคิด

31. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นเทคนิคการสอนรูปแบบการเรียนรู้แบบใด

- ก. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping)
- ข. การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter)
- ค. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies)
- ง. การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs)

32. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีข้อดีอย่างไร

- ก. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีประสิทธิภาพในการทำงาน
- ข. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ
- ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้น และสามารถเก็บข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไว้ในความทรงจำได้นานขึ้นด้วย

ง. ช่วยให้ผู้สอนมีแรงเสริมหรือแรงจูงใจสำหรับการเรียนการสอน

33. "ความคิดเชื่อมโยงที่พยายามหาทางออกหลายๆทาง ใช้ความคิดที่หลากหลายแสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ๆ" หมายถึงข้อใด

- ก. การคิดวิเคราะห์
- ข. การคิดสังเคราะห์
- ค. การคิดสร้างสรรค์
- ง. การคิดเชิงประยุกต์

34. ข้อใดไม่ใช่การประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในการจัดการเรียนการสอน

- ก. การเรียนรู้เกิดจากการฟังจากครู
- ข. การสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง
- ค. เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- ง. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

35. "การสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรม เหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติ" เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ข้อใด

- ก. Project Based Learning
- ข. Experiential Learning
- ค. Problem Based Learning
- ง. Thinking Based Learning

36. "การป้องกันและรักษาความสะอาดของชั้นเรียน/โรงเรียน" ข้อใดสอดคล้องกับพฤติกรรมข้างต้น

- ก. มีทักษะการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- ข. มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑
- ค. มีทักษะการคิดขั้นสูง
- ง. มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

37. ข้อใดกล่าวถึงบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้ถูกต้อง

- ก. ครูเป็นผู้นำความรู้
- ข. ครูเป็นผู้บรรยาย
- ค. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะ
- ง. ครูเป็นศูนย์กลาง

38. เทคนิคการสอนแบบการสาธิต สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในข้อใด

- ก. Project Based Learning
- ข. Experiential Learning
- ค. Problem Based Learning
- ง. Thinking Based Learning

39. กระบวนการเรียนรู้แบบ Passive Learning คือข้อใด

- ก. การเรียนรู้ที่เกิดจากการฟัง การท่องจำ การเห็น การรับชม ตามลำดับ
- ข. การพูดคุยแสดงความคิดเห็นและการลงมือปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้
- ค. การเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
- ง. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิด

40. ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มากขึ้น หมายถึง คุณครูจะสร้างแรงกระตุ้นแล้วให้เด็กคิด ถามคำถาม ตอบปัญหา ที่ให้เด็กคิดได้รู้ อยากเรียนรู้ คือการเรียนรู้ในข้อใด

- ก. การเรียนรู้ผ่านการทำงาน
- ข. การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม
- ค. การเรียนรู้ผ่านโครงงาน
- ง. การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหา

เฉลยคำตอบ

ข้อ		ข้อ		ข้อ		ข้อ	
1	ข	11	ก	21	ข	31	ค
2	ค	12	ข	22	ข	32	ค
3	ง	13	ง	23	ง	33	ข
4	ข	14	ก	24	ข	34	ก
5	ก	15	ค	25	ข	35	ข
6	ข	16	ก	26	ง	36	ง
7	ค	17	ค	27	ก	37	ค
8	ง	18	ก	28	ค	38	ก
9	ก	19	ก	29	ก	39	ก
10	ง	20	ก	30	ค	40	ค

แบบสังเกตฉบับที่ 1

แบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการของครู มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง

3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม”

รายการ ประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	กลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ				
2.	กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือกับวิทยากรในการทำกิจกรรม				
3.	กลุ่มเป้าหมายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
4.	กลุ่มเป้าหมายตั้งใจเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก				
5.	กลุ่มเป้าหมายร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ กับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ				
6.	กลุ่มเป้าหมายให้ความช่วยเหลือ เมื่อกลุ่มเป้าหมายคนอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือมีข้อสงสัยในการทำกิจกรรม				
7.	กลุ่มเป้าหมายจดบันทึกเนื้อหาสาระ ความรู้ที่ได้จากวิทยากร				

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
8.	กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมเป็นอาสาสมัครเมื่อวิทยากรให้แสดงความคิดเห็น				
9.	กลุ่มเป้าหมายนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ และเข้าใจ				
10.	กลุ่มเป้าหมายร่วมรับฟังการนำเสนอของกลุ่มเป้าหมายท่านอื่นด้วยความตั้งใจ				

ผลการสังเกต.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงานของครู มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับควรปรับปรุง

3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม” รายการประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	การเตรียมความพร้อมด้านยานพาหนะก่อนเดินทาง				
2.	การอนุมัติงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน				
3.	การประชุมชี้แจงก่อนเดินทางศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบ				
4.	การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนต้นแบบ				
5.	การนัดหมายเวลากับกลุ่มเป้าหมาย				
6.	การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาดูงานแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้				
7.	วิทยากรโรงเรียนต้นแบบบรรยายเนื้อหาความรู้				
8.	วิทยากรสาธิตการสอนประกอบการบรรยาย				
9.	ผู้ศึกษาดูงานเข้ารับฟังการบรรยายจากวิทยากรตามที่กำหนด				
10.	กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม				

ผลการสังเกต.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสังเกตฉบับที่ 3

แบบสังเกตการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ พอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ควรปรับปรุง

3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม” รายการประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประชุม ตรวจสอบผลงาน				
2.	มีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการตรวจสอบ ผลงาน				
3.	มีการติดต่อประสานงานกับผู้นิเทศก่อนการ ตรวจสอบผลงาน				
4.	กลุ่มเป้าหมายเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด				
5.	ผู้นิเทศเข้าประชุมตามเวลาที่กำหนด				
6.	ผู้นิเทศตรวจสอบผลงานตามลำดับขั้น				
7.	กลุ่มเป้าหมายส่งผลงานให้ผู้นิเทศตรวจสอบ ตามที่กำหนด				
8.	กลุ่มเป้าหมายนำเสนอผลงานหน้าชั้น				
9.	กลุ่มเป้าหมายซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้นิเทศ				

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
10.	ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะและตอบข้อซักถามจนเป็นที่เข้าใจ				

ผลการสังเกต.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสังเกตฉบับที่ 4

แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้สังเกต.....

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

คำชี้แจง : 1. แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู มีจำนวน 10 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินตามสภาพจริง 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ดี

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ พอใช้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับ ควรปรับปรุง

3. หากมีข้อสังเกตในการประเมินโปรดบันทึกลงในช่อง “ข้อสังเกตเพิ่มเติม” รายการประเมิน ระดับการประเมิน 3 2 1

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
1.	ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัญหา ในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน				
2.	ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการเรียนรู้				
3.	ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้				
4.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้กำหนด แนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน				
5.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการ คิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา				
6.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ				
7.	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง				
8.	ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้				

รายการสังเกต		รายการประเมิน			ข้อสังเกตเพิ่มเติม
		ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)	
9.	ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด				
10.	ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง				

ผลการสังเกต.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น.....

.....

.....

เกณฑ์การประเมิน

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติในระดับพอใช้

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1

แบบสัมภาษณ์การอบรมปฏิบัติการ

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอน เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังการอบรมปฏิบัติการ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

1.2 หลังจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการออกแบบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการออกแบบการเรียนรู้ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากการอบรมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.2 หลักจากที่ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ท่าน มีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....
.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2

แบบสัมภาษณ์การศึกษาดูงาน

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอนกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

1.2 หลักจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการออกแบบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

1.3 ปัญหาและอุปสรรคด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ควรได้รับการแก้ไข มีอะไรบ้าง

.....

.....

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.2 หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3.2 หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4.1 ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.2 หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในครั้งนี้ ท่านมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่ควรได้รับการแก้ไขมีอะไรบ้าง

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3

แบบสัมภาษณ์หลังการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังการสังเกตการสอน มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ก่อนการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง ท่านได้นำเข้าสู่บทเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมหรือไม่ อย่างไร

.....

2. ท่านมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากน้อยเพียงใด อย่างไร

.....

3. แนวทางจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามแนวคิดที่ท่านต้องการเป็นอย่างไร

.....

4. เมื่อจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แต่ละครั้งสิ้นสุดลง ท่านได้สรุปบทเรียนหรือไม่อย่างไร

.....

5. ท่านมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากน้อยเพียงใด อย่างไร

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 4

แบบสัมภาษณ์นักเรียน

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน
ของครู หลังการสังเกตการสอน มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

สถานที่สัมภาษณ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. หลังจากนักเรียนได้เรียนผ่านไปแล้ว นักเรียนคิดว่าครูผู้สอนได้ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

2. ครูผู้สอนได้ชี้แจงสิ่งต่าง ๆ ที่นักเรียนต้องปฏิบัติในการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

3. นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

4. นักเรียนได้นำความรู้ที่ได้เรียนในชั้นเรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

5. ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

6. นักเรียนต้องการให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะใดบ้างนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

.....
.....

7. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

8. ครูผู้สอนมีสื่อที่หลากหลายสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนหรือไม่

.....

.....

9. ครูผู้สอนได้กำหนดวิธีการวัดผลและเครื่องมือวัดผลสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

10. ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 1

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	สาระการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
2	กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้กับผู้เรียน					
3	สาระการเรียนรู้ชัดเจน น่าสนใจ					
4	สาระการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาเรียน					
5	สาระการเรียนรู้ที่เรียน นำไปใช้ประโยชน์ได้					
6	กิจกรรมที่นำมาใช้น่าสนใจ					
7	กิจกรรมเหมาะสม					
8	กิจกรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์					
9	กิจกรรมท้าทาย					
10	ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวเอง					
11	ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตัวเอง					
12	มีสื่อประกอบการเรียนที่น่าสนใจ					
13	ช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น					
14	กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน					
15	มีสื่อประกอบทุกชั่วโมง					

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16	มีสื่อเพียงพอต่อการช่วยกระตุ้นการจัดการเรียนรู้					
17	ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเอง					
18	ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง					
19	ครูผู้สอนมีวิธีการทดสอบที่เหมาะสม					
20	วิธีวัดผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 2

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ชื่อผู้สอน.....ชื่อผู้ประเมิน.....

การจัดการเรียนรู้ที่.....เรื่อง.....

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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ผู้สอนศึกษาสภาพปัจจุบัน และ วิเคราะห์ ปัญหาในด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
2	ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการเรียนรู้					
3	ผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
4	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน ได้กำหนดแนวคิด วางแผน ประเมินผลและนำเสนอผลงาน					
5	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน เกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิด แก้ปัญหา					
6	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติ					

รายการ		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวาง					
8	ผู้สอนสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
9	ผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด					
10	ผู้สอนสามารถประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 3

แบบประเมินความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อ - สกุล ผู้ประเมิน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) โรงเรียนวัดตรณาราม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผลจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)						
1	มีความพึงพอใจที่ได้รับการฝึกกระบวนการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
2	มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
3	มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบจัดการเรียนรู้					
4	มีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
5	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้					
6	มีความพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัด การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)						
7	นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
8	สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
9	ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการเนื้อหาสาระควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
10	สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
11	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
12	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระตุ้นให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
13	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ					
14	ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
15	เปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงาน					
16	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมอภิปรายกับครูและอภิปรายกับนักเรียนด้วยกัน					
17	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินผลการพัฒนาครู					
18	มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)						
19	มีความพึงพอใจที่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แบบประเมินฉบับที่ 4

แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อ - สกุล ผู้ประเมิน.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก (Active Learning) โรงเรียนวัดตรณาราม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์					
2	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความน่าสนใจ และรู้สึกสนุกกับการเรียน					
3	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนได้มากยิ่งขึ้น					
4	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
5	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					

รายการ		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยฝึกให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์					
7	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้					
8	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง					
9	นักเรียนมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น โดยการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
10	การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน					
11	นักเรียนอยากให้มีการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรายวิชาอื่น ๆ อีก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....



ภาคผนวก จ

หนังสือราชการ

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
2. หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ
3. หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล
4. หนังสือขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
5. หนังสือขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม Focus group discussion
6. เอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ. 04146.195/145

โรงเรียนวัดตรนาราม

22 ถนนจุลจอมเกล้า

ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายประทีป ทองด้วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศุชนิญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมิน

ในการนี้โรงเรียนวัดตรนาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุชนิญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04146.195/146

โรงเรียนวัดตรนาราม

22 ถนนจุลจอมเกล้า

ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางสาวจิรัชญา ขวัญพุด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุชญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมิน

ในการนี้โรงเรียนวัดตรนาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04146.195/147

โรงเรียนวัดตรณาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางปนัดดา ชัยทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมิน

ในการนี้โรงเรียนวัดตรณาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04146.195/148

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ.พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางจริยา ชิงสุนทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมิน

ในการนี้โรงเรียนวัดตรนาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04146.195/149

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ธวัชชัย ลิ้มสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศุภัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการประเมิน

ในการนี้โรงเรียนวัดตรนาราม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางศุภัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010

2. หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ. 04164.195/180

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

8 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศุภัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนำไปหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดตรนาราม จึงขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุภัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010

3. หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล



ที่ ศธ. 04164.195/220

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า

ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

25 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุชัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดตรนาราม จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010

4. หนังสือขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์



ที่ ศธ. 04164.195/252

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.สมคิด นาคขวัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/253

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางจิรฉัตร ไชยสกุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/254

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางสาวสุริยา เครือรัตน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวสุชัญญา แพ้เรื่อง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัญญา แพ้เรื่อง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/255

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางสาวสุภาภรณ์ ใจสุข
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/256

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางมณีรัตน์ อินทร์คง
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/257

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางศิราณี รัตนธิกุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสุชญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/258

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางสาวอุไรวรรณ พูลสมบัติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสาวสุชัญญา แพ้เรื่อง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชัญญา แพ้เรื่อง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/259

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางสมพร สาริพัฒน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสุชัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/260

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

12 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
เรียน นางผกา สามารถ
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 14-16 กรกฎาคม 2564 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010

5. หนังสือขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ที่ ศธ. 04164.195/285



โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.ญาณิศา บุญจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสาวศุชนิญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุชนิญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010

ที่ ศธ. 04164.195/286



โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสุชัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้
ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือ
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่ในวันที่ 25
เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/287

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นางปรวิณ เลิศสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้
ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25
เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/288

โรงเรียนวัดตรณาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายกฤษณ์ ท่องจีน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสาวศุภัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้
ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรณาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25
เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุภัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/289

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสาวสุชาฎา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้
ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25
เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชาฎา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/290

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นางสาวปิยมาศ เตังชู

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสาวสุชัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2 เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้
ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25
เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/291

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ แก้วมีศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสาวศุภัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุภัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/292

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นางยุพิน เรืองไชย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสุชัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัญญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010



ที่ ศธ. 04164.195/293

โรงเรียนวัดตรนาราม 22 ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

17 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นางดวงแข ยอดแสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ 25 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ในเวลา 13.00-15.00 น. ผ่านระบบออนไลน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชัยญา แพเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ 077-311010

6. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านที่ประชุมครูและบุคลากรโรงเรียนวัดตรนาราม
2. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตรนาราม
3. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพุนพิน 3
4. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านระบบ AMSS++ ในช่องทางการรับ – ส่งเอกสารราชการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
5. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่าน Website (เว็บไซต์) ของสถานศึกษาในสังกัดและต่างสังกัด

2.การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนวัดตรณาราม ครั้งที่ 3/2565 วันที่ 29 สิงหาคม 2565

[illegible]

4.การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านระบบ AMSS++ ในช่องทางการรับ – ส่งเอกสารราชการ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ที่ ศธ. ๐๔๑๖๔.๑๙๕/๒๕๕



โรงเรียนวัดตรนาราม ๒๒ ถนนจุลจอมเกล้า
ต.ท่าข้าม อ. พุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี

๑๙ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บทคัดย่อสรุปผู้บริหาร

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชัญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ซึ่งโรงเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่า ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ในการนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปศึกษาและได้โปรดตอบรับผลงานทางวิชาการตามหนังสือที่ตอบรับดังแนบมาด้วยแล้วหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าว จะเกิดประโยชน์และคุณค่าในการบริหารสถานศึกษาในหน่วยงานของท่านต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชัญญา แพเรือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

โทรศัพท์ ๐๗๗-๓๑๑๐๑๐



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 523/2565
วันที่ 19 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.142/179

โรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น หมู่ที่ 1
ตำบลคลองชะอุ่น อำเภอบนคม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84250

19 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

Sr

(นางสาวศุภวรรณ ทะเลเลิศ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น

-ทราบ

ศุ
สุชัยญา แพเรือง
19 ก.ย. 65

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

19 กันยายน 2565

อิงอร

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวศุภวรรณ ทะเลเลิศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น ตำบลคลองชะอุ่น อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นโครงการที่ดี สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียน และเป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ให้ครูใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการ
สอนได้

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางสาวศุภวรรณ ทะเลเลิศ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองชะอุ่น



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 525/2565
วันที่ 19 กันยายน 2565
เวลา 13.30 น.

ที่ ศธ 04164.062/265

โรงเรียนวัดตรนาราม(ธรรมรักจิตประชานุกุล)
หมู่ที่ 3 ตำบลเสม็ด อำเภอไชยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84110

19 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดตรนาราม(ธรรมรักจิตประชานุกุล) นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดตรนาราม(ธรรมรักจิตประชานุกุล) ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

19 กันยายน 2565

อิงอร

ขอแสดงความนับถือ

(นางภัทรกร พุทธิรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม(ธรรมรักจิตประชานุกุล)

-ทกข

สุจิตา เพชรบัว

19 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางภัทรภร พุทธิรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม(ธรรมรักจิตประชานุกูล)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดตรณาราม(ธรรมรักจิตประชานุกูล) ตำบลเสม็ด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม มีความเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศูนย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางภัทรภร พุทธิรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม(ธรรมรักจิตประชานุกูล)



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 526/2565
วันที่ 19 กันยายน 2565
เวลา 11.05 น.

ที่ ศธ 04164.219/190

โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา
160 หมู่ที่ 1 ตำบลตะกุกเหนือ
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
84180

19 กันยายน 2565

เรื่อง ขอต้อนรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียน บ้านท่านหญิงวิภา นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

19 กันยายน 2565

อิงอร

(นางดวงรัตน์ คงขาว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา

- งามใจ

สุชัยญา แพเรือง

19 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางดวงรัตน์ คงขาว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา ตำบลตะกุกเหนือ อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม เป็นผลงานทางวิชาการที่ดี สามารถนำมาปรับใช้ในโรงเรียนบ้านท่าน
หญิงวิภา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ และการกำหนดรูปแบบ
กิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)
มาเป็นแนวทางการดำเนินงานและประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภาให้มี
คุณภาพต่อไป

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางดวงรัตน์ คงขาว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 556/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 12.45 น.

ที่ ศธ 04164.176/104

โรงเรียนบ้านไทรงาม
ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านไทรงาม นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านไทรงาม ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว

(นางสาวชญานิ์ สาริพัฒน์)

ครูรักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรงาม

- ทบ

สุวิทย์ แพเรือง

๒๑ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดครุฑาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
ของโรงเรียนวัดครุฑาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวชญานิ์ สารีพัฒน์ ตำแหน่ง ครูรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรงาม
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านไทรงาม ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว
มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นผลงานวิจัยที่ดี สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ โดยการนำงานวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดครุฑาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถนำมาเผยแพร่
ให้ครูในโรงเรียนนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้

ลงชื่อ.....ผู้ตอบรับ
(นางสาวชญานิ์ สารีพัฒน์)
ตำแหน่ง ครูรักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรงาม



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 557/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 12.45 น.

ที่ ศธ 04164.069/166

โรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม
ตำบลท่าช้าง อำเภอท่าช้าง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84150

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวชญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม นั้น

บัดนี้ โรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเดโช เพ็ชรารักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม

- ญญ

สุจิตา แพเรือง
๑๑ ก.ย. ๖๕

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นายเดโช เพิ่มพารักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม
สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม ตำบลท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและเป็นตัวอย่างนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้เป็น
อย่างดี

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นายเดโช เพิ่มพารักษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม

ที่ ศธ 04164.156/212



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 562/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 12.45 น.

โรงเรียนบ้านอรุโณทัย
217 หมู่ 6 ต.คลองชะอุ่น
อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี 84250

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านอรุโณทัยนั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านอรุโณทัยได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.
- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ
21 กันยายน 2565
อิงอร

ขอแสดงความนับถือ

(นางพิมรภัทร เนาวโคอักษร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอรุโณทัย

- ทนาย

สุชัยญา แพเรือง
21 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรนาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการ
สอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางพิมรภัทร เนาวโคอักษร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนบ้านอรุโณทัย อำเภอยะ
นวม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้รับเอกสาร
เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นโครงการที่ดี และเป็นประโยชน์ สมควรเอาเป็นแบบอย่างได้


ลงชื่อ.....

(นางพิมรภัทร เนาวโคอักษร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอรุโณทัย



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 563/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 12.45 น.

ที่ ศธ 04164.147/170

โรงเรียนบ้านบางสาน หมู่ที่ 4
ตำบลพนม อำเภอพนม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84250

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนบ้านบางสาน นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านบางสาน ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางยุพิน เรืองไชย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางสาน

- งามบ

สุชัยญา แพเรือง

๑๑ ก.ย. ๖๕

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางยุพิน เรืองไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางสาน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบางสาน ตำบลพนม อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นโครงการที่ดี เพราะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เป็นรูปแบบที่สามารถพัฒนา
 สมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ถ้าครุมีความรู้ความสามารถจัดการเรียนรู้ได้ดี อาจส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง และ
 มีความสุข

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางยุพิน เรืองไชย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางสาน



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 564/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 12.45 น.

ที่ ศธ 04164.042/111

โรงเรียนบ้านนาแค หมู่ที่ 6
ตำบลทุ่ง อำเภอไชยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84110

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านนาแค นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านนาแค ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

-ทสเป

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

(นางดวงกมล มากชูทรัพย์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค

สุจิตา เพเรือง

๑๑ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชัยญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการ
 สอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางดวงกมล มากชูทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 สถานที่ทำงาน...โรงเรียนบ้านนาแค หมู่ที่ 6 ตำบลทุ่ง อำเภอยาเฝ้า จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84110

ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

สามารถนำมาใช้ในสถานศึกษาโดยการปรับให้เข้าบริบทแต่ละแห่งได้ การพัฒนาครูนำไปสู่การพัฒนา

คุณภาพผู้เรียน

ลงชื่อ  ผู้ตอบรับ
 (นางดวงกมล มากชูทรัพย์)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 567/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 13.00 น.

ที่ ศร 04164.066/188

โรงเรียนวัดสุทธาวาส หมู่ที่ 2
ตำบลโมถ่าย อำเภอยะยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84110

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวสุชนา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดสุทธาวาส นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดสุทธาวาส ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรรณ สุภาพ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธาวาส

- ทบ

สุชนา แพเรือง

๑๑ ก.ย. ๖๕

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางวรรณมา สุภาพ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธาวาส
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดสุทธาวาส ตำบลโมด้าย อำเภอยาเฝ้า จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม มีความน่าสนใจและสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทของโรงเรียนวัดสุทธาวาสได้เป็นอย่างดี
ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางวรรณมา สุภาพ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธาวาส



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 568/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 13.10 น.

ที่ ศธ 04164.080/171

โรงเรียนวัดบ่อมะปริง หมู่ที่ 1
ตำบลท่าฉาง อำเภอท่าฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84170

20 กันยายน 2565

เรื่อง ขอต้อนรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวสุชนา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดบ่อมะปริง นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดบ่อมะปริง ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

- งาม

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

(นายสาโรจน์ โกละกะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ่อมะปริง

สุวิทย์ เทพไธ

๑1 ก.ย. ๖5

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดครุฑาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดครุฑาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นายสาโรจน์ โกละกะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ่อมะปริง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดบ่อมะปริง ตำบลท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นตัวอย่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning)ที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเป็นประโยชน์ต่อครู
และนักเรียน ในการจัดการเรียนการสอนได้

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นายสาโรจน์ โกละกะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ่อมะปริง



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 573/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 14.15 น.

ที่ ศธ 04164.193/211

โรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย
หมู่ที่ 1 ตำบลเขาศรีวิชัย อำเภอพุนพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130

21 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวสุชัญญา แพ้เรื่อง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

— ท.ก.บ

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

(นายยุทธนา บัวนเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย

สุชัญญา แพ้เรื่อง

๑๑ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นายยุทธนา บ้วนเพชร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย ตำบลเขาศรีวิชัย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ
ของผู้เรียน

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นายยุทธนา บ้วนเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาศรีวิชัย



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 576/2565
วันที่ 21 กันยายน 2565
เวลา 14.20 น.

ที่ ศธ 04164.105/180

โรงเรียนบ้านทุ่งพลับ หมู่ที่ 5
ตำบลสมอทอง อำเภอท่าชนะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84170

21 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนบ้านทุ่งพลับ นั้น

- บัดนี้ โรงเรียนบ้านทุ่งพลับ ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ใน
- ✓ โรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

Chum Nong

(นางณัฐนิชมล พรุ่ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพลับ

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

21 กันยายน 2565

อิงอร

- ทง

Chum Nong

สุวิทย์ แพเรือง

๑๑ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางณัฐณิชา พรมรุ่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพลับ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทุ่งพลับ ตำบลสมอทอง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการ
สอนของโรงเรียนวัดตรณารามมีประโยชน์และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ และยังสามารถนำมาปรับใช้ด้านการเรียนการสอน
ให้กับนักเรียนได้อีกด้วย

ลงชื่อ

นางณัฐณิชา พรมรุ่ง

ผู้ตอบรับ

(นางณัฐณิชา พรมรุ่ง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพลับ



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 580/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.215/195

โรงเรียนวัดแหลมไผ่
6/1 หมู่ 3 ตำบลมะลวน อำเภอกุสุมาลย์
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวสุชัยญา แพะเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนวัดแหลมไผ่ นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดแหลมไผ่ ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิระพรรณ บุญช้าง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแหลมไผ่

- ทบ

สุชัยญา แพะเรือง

๒๒ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดครุฑาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
ของโรงเรียนวัดครุฑาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า.....นางจิระพรรณ.....บุญช้าง.....ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการโรงเรียน.....
สถานที่ทำงาน.....โรงเรียนวัดแหลมไผ่ หมู่ 3 ตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน.....
.....จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....

ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)ที่ดี สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนได้จริง


ลงชื่อ ผู้ตอบรับ

(นางจิระพรรณ บุญช้าง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแหลมไผ่



โรงเรียนวัดตรณาราม
รับที่ 581/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.213/181

โรงเรียนวัดห้วยกรวด หมู่ที่ 6
ตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวสุัญญา แพ้เรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนวัดห้วยกรวด นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดห้วยกรวด ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ใน
โรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

(นายชโลธร สังครุฑ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยกรวด

- ครอบ

สุจิตตา เนะเรื่อ

22 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชนัญญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
 ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
 ข้าพเจ้า นายชโลธร สังครุฑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยกรวด
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดห้วยกรวด ตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชนัญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นผลงานวิชาการที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active learning) ได้เป็นอย่างดี

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นายชโลธร สังครุฑ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยกรวด



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 582/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.172/101

โรงเรียนบ้านคลองวัว หมู่ที่ 4
ตำบลท่าเคย อำเภอบางบาล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84150

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวสุชัญญา แพ้เรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านคลองวัว นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านคลองวัว ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิภารัตน์ แก้วยิ้ม)

ตำแหน่ง ครูรักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองวัว

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

-กรป

สุจิตตา เพ็งใจ

๒๑ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดนคราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการ
สอนของโรงเรียนวัดนคราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาววิภารัตน์ แก้วยิ้ม ตำแหน่ง ครูรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองวัว
สถานที่ทำงาน...โรงเรียนบ้านคลองวัว หมู่ที่ 4 ตำบลท่าเคย อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในรูปแบบการพัฒนาครูเชิงรุก(Active learning) เพื่อ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ลงชื่อ  ผู้ตอบรับ
(นางสาววิภารัตน์ แก้วยิ้ม)
ตำแหน่ง ครูรักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองวัว



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 583/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.120/261

โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ
ตำบลสมอทอง อำเภอบางบาล
จังหวัดสุพรรณบุรี 84170

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


(นายวิช เอ้าหนุ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุวรรณ

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

- ขงพ


สุชัยญา แพเรือง
22 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชัยญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นายธวัช เอ่าหนู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุวรรณ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ ตำบลสมอทอง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นผลงานทางวิชาการที่ดี เป็นแบบอย่างได้

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นายธวัช เอ่าหนู)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุวรรณ



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 584/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.029/148

โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร
ตำบล วัดถ้ำสิงขร อำเภอบึงสามพัน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84180

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสาวชญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดถ้ำสิงขรนั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำสิงขร

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

- ทรบ

สุจิตต์ เพ่งไธ

๒๒ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชญญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรนาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
 ของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำสิงขร
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร ตำบลวัดถ้ำสิงขร อำเภอ ศีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับเอกสารเผยแพร่
 ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นรูปแบบที่ดี สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำสิงขร



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 587/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.

ที่ ศธ 04164.026/215

โรงเรียนนพราชบ้านแสงอรุณ
21 ม.6 ต.บ้านทำเนียบ อ.ศรีรัตนคม
จ.สุราษฎร์ธานี 84180

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชนา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนนพราชบ้านแสงอรุณนั้น

บัดนี้ โรงเรียนนพราชบ้านแสงอรุณ ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิริพร นิลสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนพราชบ้านแสงอรุณ

- จชว

สุจิตา แพเรือง

๑๑ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางจรรย์พร นิลสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาราชแสงอรุณ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนมหาราชบ้านแสงอรุณ อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว
มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารและนำผลงานมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ลงชื่อ ผู้ตอบรับ

(นางจรรย์พร นิลสังข์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาราชบ้านแสงอรุณ

โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 588/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.



ที่ ศธ 04164.185/149

โรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต
ตำบลบางอน อำเภอพุนพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130

22 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิตนั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

ขอแสดงความนับถือ

(นายภัสกร ชูสงแสง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต

- ทบ

สุจิตา แพเรือง

๒๒ ก.ย. ๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชัยญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรนาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาศูนย์จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
 โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นายภัสกร ชูสงแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต ตำบลบางอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน

ลงชื่อ  ผู้ตอบรับ
 (นายภัสกร ชูสงแสง)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์ประสานจิต

ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๒๒๗/๑๖๗



โรงเรียนวัดนครนาราม
รับที่ 589/2565
วันที่ 22 กันยายน 2565
เวลา 15.35 น.
โรงเรียนวัดโพธิ์น้อย ๔๖ หมู่ ๗
ตำบล ตะกุกใต้ อำเภอวิภาวดี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๓๓๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนครนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นางสุชนา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดนครนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนวัดนครนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนวัดโพธิ์น้อยนั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดโพธิ์น้อย ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวารุณี คงปล้อง)

ครูโรงเรียนวัดโพธิ์น้อย

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์น้อย

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

22 กันยายน 2565

อิงอร

- ทพ

สุจิตา แพเรือง

๑๑ ก.ย. ๖๕

กลุ่มบริหารงานวิชาการ

โทร. ๐๘๑-๕๓๖๒๘๐๘

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชัญญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
 ในโรงเรียนวัดตรณาราม

ข้าพเจ้า นางสาวชุภาดา พรหมเดช ตำแหน่ง ครูโรงเรียนวัดโพธิ์น้อย
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดโพธิ์น้อย
 ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัญญา แพเรือง แล้ว
 มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นผลงานที่เกิดประโยชน์ ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบบ
 Active learning เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ลงชื่อ.....ผู้ตอบรับ
 (นางสาวชุภาดา พรหมเดช)
 ตำแหน่ง ครู โรงเรียนวัดโพธิ์น้อย



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 600/2565
วันที่ 23 กันยายน 2565
เวลา 08.55 น.

ที่ ศธ. 04164.090/206

โรงเรียนตลาดหนองหวาย
ตำบลท่าชนะ อำเภوتاชนะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

23 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนตลาดหนองหวาย นั้น

บัดนี้ โรงเรียนตลาดหนองหวาย ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

23 กันยายน 2565

อิงอร

(นางสาวสมทรง นาคประเสริฐ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดหนองหวาย

-ทพ

ผู้รับทราบ

23 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวสมทรง นาคประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดหนองหวาย
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตลาดหนองหวาย ตำบลท่าชนะ อำเภوتاชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ทางโรงเรียนได้รับเอกสารผลงานทางวิชาการเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณารามแล้ว ขอชื่นชมในการจัดทำผลงานที่มี
ประโยชน์ต่อการพัฒนาครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนตลาดหนองหวายได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณโรงเรียน
วัดตรณารามเป็นอย่างสูงที่ได้อนุเคราะห์ผลงานทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางสาวสมทรง นาคประเสริฐ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดหนองหวาย



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 601/2565
วันที่ 23 กันยายน 2565
เวลา 09.00 น.

ที่ ศธ 04164.060/151

โรงเรียนวัดพุมเรียง
ตำบลพุมเรียง อำเภอกาญไชยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84110

23 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชนา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดพุมเรียง นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดพุมเรียง ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน
เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปิยมาส เตังชู)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุมเรียง

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

23 กันยายน 2565

อิงอร

- ทพ

ผู้รับ 23 ก.ย. 65

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดนคราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดนคราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวปิยมาส เด่งชู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุมเรียง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดพุมเรียง ตำบลพุมเรียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ตามที่ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดนคราราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นั้น เป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทางโรงเรียนวัดพุมเรียง สามารถนำมาใช้ต่อยอดในการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางสาวปิยมาส เด่งชู)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุมเรียง



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 602/2565
วันที่ 23 กันยายน 2565
เวลา 09.10 น.

ที่ ศธ 04164.192/200

โรงเรียนวัดเกษมบำรุง
ตำบลบางอน อำเภอบางบาล
จังหวัดสุพรรณบุรี

23 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชนา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนวัดเกษมบำรุง นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดเกษมบำรุง ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ใน
โรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวดิพร อินทบำรุง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกษมบำรุง

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

23 กันยายน 2565

อิงอร

- ทน

สุจิตา เพ็งใจ

23 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวอดิพร อินทบำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกษมบำรุง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดเกษมบำรุง ตำบลบางนอน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าได้ศึกษา และมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับผู้เรียน มีประโยชน์ต่อผู้สอนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนต่อไป

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางสาวอดิพร อินทบำรุง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกษมบำรุง



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 605/2565
วันที่ 23 กันยายน 2565
เวลา 09.11 น.

ที่ ศธ 04164.101/236

โรงเรียนบ้านดอนมะกอก หมู่ที่ 2
ตำบลประสงค์ อำเภอนาทน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84170

23 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียน บ้านดอนมะกอก นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านดอนมะกอก ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปริญสินีเนตร สันสุศรีเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนมะกอก

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

23 กันยายน 2565

อิงอร

- ทบ

สุวิทย์ วัฒนใจ

23 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของนางสุชญญา แพเรือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
 โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางสาวปริญสินีเนตร สัตยศรีเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนมะกอก
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านดอนมะกอก ตำบลประสงค์ อำเภอ ท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
 โรงเรียนวัดตรณาราม มีความน่าสนใจและสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางสาวปริญสินีเนตร สัตยศรีเมือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนมะกอก



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 607/2565
วันที่ 23 กันยายน 2565
เวลา 09.15 น.

ที่ ศธ 04164.001/140

โรงเรียนศิริรัฐนิคม 150 หมู่ที่ 14
ตำบลท่าขนอน อำเภอศิริรัฐนิคม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84180

23 กันยายน 2565

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชญญา แพเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียนศิริรัฐนิคม นั้น

บัดนี้ โรงเรียนศิริรัฐนิคม ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน
เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอวัชชัย สายแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริรัฐนิคม

เรียน ผอ.

- แบบดอรับเผยแพร่ทางวิชาการ

23 กันยายน 2565

อิงอร

- ทพ

สุวิทย์ อนุเรโช

23 ก.ย. 65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชญญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดครุณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ
โรงเรียนวัดครุณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นายธวัชชัย สายแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริรัฐนิคม
สถานที่ทำงาน โรงเรียนศิริรัฐนิคม ตำบลท่าขนอน อำเภอ ศิริรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชญญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เป็นผลงานการวิจัยที่นำมาประยุกต์ใช้กับครูในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ต่อนักเรียนในโรงเรียนได้เป็น
อย่างดี

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นายธวัชชัย สายแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริรัฐนิคม



โรงเรียนวัดตรนาราม
รับที่ 620/2565
วันที่ 24 กันยายน 2565
เวลา 12.23 น.

ที่ ศธ.04346.29/405

โรงเรียนพนมศึกษา
ตำบลพนม อำเภอพนม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84250

24 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ นางสุชัยญา แพ้เรื่อง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายัง โรงเรียน พนมศึกษานั้น

บัดนี้ โรงเรียนพนมศึกษา ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางผกา สามารด)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมศึกษา

เรียน ผอ.

- แบบตอบรับเผยแพร่ทางวิชาการ

24 กันยายน 2565

อิงอร

- ทพ

๑๔ ก.ย. ๖๕

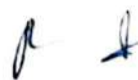
แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของนางสุชัยญา แพเรือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตรณาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
ของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า นางผกา สามารถ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนพนมศึกษา ตำบลพนม อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับเอกสารเผยแพร่
ผลงานทางวิชาการ ของ นางสุชัยญา แพเรือง แล้ว

มีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางผกา สามารถ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนพนมศึกษา

5.เอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่าน Website (เว็บไซต์) ของสถานศึกษาในสังกัดและต่างสังกัด ดังนี้

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ที่อยู่	สังกัด
1	โรงเรียนวัดดอนยาง	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2	โรงเรียนบ้านสันติสุข	อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3	โรงเรียนวัดตรณาราม	อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
4	โรงเรียนบ้านท่าเนียบ	อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
5	โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร	อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
6	โรงเรียนวัดโกศาวาส	อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
7	โรงเรียนวัดราษฎร์าราม	อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
8	โรงเรียนนาสาร	อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
9	โรงเรียนบ้านคลองโร	อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
10	โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
11	โรงเรียนวัดเกษตรภิราม	อำเภอดาบกใบ จังหวัดนราธิวาส	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
12	โรงเรียนพุนพินพิทยาคม	อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
13	โรงเรียนที่ปราชญ์พิทยา	อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
14	โรงเรียนพนมศึกษา	อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
15	วิทยาลัยอาชีวศึกษา เทศบาลเมืองนาสาร	อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

2.โรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

09:12

4G 66

← ค้นหา

โพสต์

เกี่ยวกับ

เพิ่มเติม ▾



โรงเรียนบ้านสันติสุข

24 นาที · 🌐

ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการ พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

8 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2

ชื่อ นางสุจิตรา แพร่เรือง
ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้ (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้ (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูด้านการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน
คือ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิง
รุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และผู้ทรงคุณ
วุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนา
ครูด้านการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยกระบวนการ
ระดมสมอง จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความเป็นไป
ตามเป็นประโยชน์ ขั้นตอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิง
รุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์
แบบประเมินความพึงพอใจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น ครู วิทยากร ผู้ฝึกสอน และนิสิต จำนวน 68 คน วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้วิธีฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรณาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
เหมาะสม คือ ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการ
ประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉล
ยต่ำ ความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรณาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด คือ ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อประกอบ

การเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พบว่า ครูมีการพัฒนาเพื่อวางแผน
ให้เกิดข้อดีของการสอนเชิงรุกจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สถานศึกษา และในแต่ละระดับชั้น
จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ตลอดจนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ กำหนดตัวชี้
วัดความสำเร็จของครู ด้านการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน กำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญ
การพัฒนาของครูในการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และ
สนับสนุนให้ครูมีความสามารถตามศักยภาพ

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย
ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรม องค์ประกอบที่ 2 วัสดุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดการเรียน
รู้ (3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์ในการ
ครู ประกอบด้วย (1) การสนับสนุน (2) การศึกษาตนเอง (3) การนิเทศภายใน องค์ประกอบ
ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจ (2) พลังการจัดการเรียนรู้ (3) เจต
เจตประสงค์ องค์ประกอบที่ 6 เรื่องใจความเข้าใจ และ 2) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิง
รุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ในโรงเรียนวัดตรณารามของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ในโรงเรียนวัดตรณาราม การพัฒนาครู 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติพัฒนา
3 การสังเกต และขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ พบว่า ครูมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
2) การประเมินผลตามผลที่ได้มีอยู่ในแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ในโรงเรียนวัดตรณารามของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Active Learning)
มากที่สุด

3.โรงเรียนวัดตรณาราม อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

13:36

โพสต์

เกี่ยวกับ

รูปภาพ

การ

โรงเรียนวัดตรณาราม

29 ก.ย. · 🌐

ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

1.รูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.รายงานการประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง

รูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อผู้วิจัย

นางสุจิตรา นนทิธร

ปีต้นฉบับการ

2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือ

4.โรงเรียนบ้านท่าเนียบ อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

15:51

โพสต์

เกี่ยวกับ

เพิ่มเติม ▾

โรงเรียนบ้านท่าเนียบ

3 วัน · 🌐

ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน และ
รายงานการประเมินโครงการระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน
วัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2 โดย นางสุชญญา
แพเรือง

ชื่อเรื่อง

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2

ชื่อผู้วิจัย

นางสุชญญา แพเรือง

ปีดำเนินการ

2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน
ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการสนทนากลุ่ม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน
ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการสนทนากลุ่ม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน
ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการสนทนากลุ่ม

6.โรงเรียนวัดโกศาวาส อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

20:28

100

← ค้นหา



โรงเรียนวัดโกศาวาส ต.กะ เปา อ.ศรีรัตนนิคม จ.สุราษฎร์ธานี

3 ชม. · 🌐

#ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง รูปแบบ การพัฒนาครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active
Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2 โดย นางสาวชญญา
แพเรือง

รูปเล่มการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 2
ณ นางชญญา แพเรือง
ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน
คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และผู้อำนวยการ
โรงเรียน 1 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนา
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการพัฒนาครู
ประกอบด้วย จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความเข้าใจ
แบบประเมินประสิทธิภาพการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และมีการ
สรุปประเด็นความพึงพอใจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น ครู วิทยากร ผู้สังเกต และนักเรียน จำนวน 88 คน วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา และใช้แบบสอบถามแบบปิดแบบเลือกตอบ และแบบเลือกตอบแบบกึ่งโครงสร้าง

โดยมี ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยค่าที่
สูงที่สุด ด้านการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) พบว่า ความต้องการพัฒนาครูให้มี
ประสิทธิภาพการสอนจะตรงกับกับด้านเทคนิคด้านการเรียนรู้ที่สถานศึกษา และในลำดับถัดมาคือ
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยตรงกันตามนโยบาย แผนงาน โครงการ กำหนดตัวชี้
วัดมาตรฐานที่ขอครู ด้านวิชาการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน กำหนดปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญ
การพัฒนาทักษะของครูในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้มีกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และ
นำไปเผยแพร่กับความสามารถของครูผู้สอน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
พบว่ามี 1) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย
ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดการเรียน
การสอน (3) การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์โดย
ครู ประกอบด้วย (1) การยอมรับปฏิบัติ (2) การศึกษา (3) การนิเทศภายใน องค์ประกอบ
ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจ (2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (3) เจต
คติประกอบที่ 4 เนื้อหาสาระสำคัญ และ 2) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเป็นไปได้ และความเป็นไปได้ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาครู

3. การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

7.โรงเรียนวัดรัชฎาภิราม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



รร วัดไร่ขิงวราราม
สราญภรณ์

7 นาที • ๕

ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบ การพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรง
เรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ
ราษฎร์ธานี เขต 2



ร. วัตรฐาราม
สราษภรณ์

10 นาที • ๕

ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รายงานการประเมินโครงการระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน
วัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์
ธานี เขต 2



3



👍 ពួកខ្មែរ



Q แสดงความคิดเห็น



➡ แอร์



2



 ពួកខ្មែរ

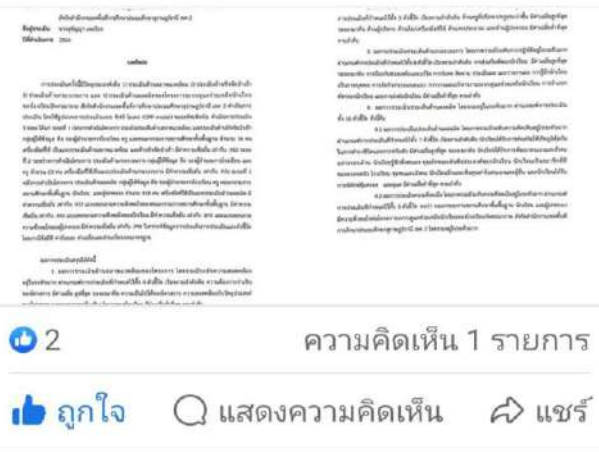


Q แสดงความคิดเห็น



➡ **ແບ່ງ**

ความคิดเห็น 1 รายการ



8.โรงเรียนนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3



#ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง เรื่อง รูปแบบ การพัฒนาครูด้าน
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active
Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

ສຸຣາຢຣຸຣຳນີ ເບດ 2

 3

ความคิดเห็น 1 รายการ

 ពួកខ្មែរ

Q แสดงความคิดเห็น

➡ **ແບຣ໌**

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดนครนิมมานะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสุชัยญา แพร่เรือง

ปีที่ดำเนินการ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มเป้าหมายคือ ใต้แม่ครู จำนวน 22 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยกระบวนการกลุ่ม

9.โรงเรียนบ้านคลองโร อำเภอยะยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

13:16

โพสต์

เกี่ยวกับ

เพิ่มเติม

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านคลองโร

5 นาที ·

ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง รูปแบบ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางสุญญา แพรเรือง

เดินทาง 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาพ ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยนี้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และศึกษาคณะ 9 คน หรือสื่อ ที่เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการพัฒนาครูครูจำนวน 9 คน หรือสื่อที่เป็นแบบฉบับที่การพัฒนาครูแบบประเมินความเข้าใจความเป็นประโยชน์ ขั้นตอน 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ ประเมินความพึงพอใจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น ครู วิชาครู ศึกษานิเทศ และผู้อำนวยการ จำนวน 84 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีดังนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

โดยนุ

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยค่าจัดการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) พบว่า การจัดการพัฒนาครูด้านให้จัดข้อมูลสารสนเทศซึ่งจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สถานศึกษา และวัดผลระดับชั้นการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ กำหนดตัวชี้วัดรายหัวที่ครู ค่าเงินการปฏิบัติเป็นแบบความเคลื่อนไหว กำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงาน ได้ความสำคัญพัฒนาที่พอจะอยู่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และชี้ให้เห็นความสนใจความสามารถความอดทนอดทน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การวิจัยนี้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

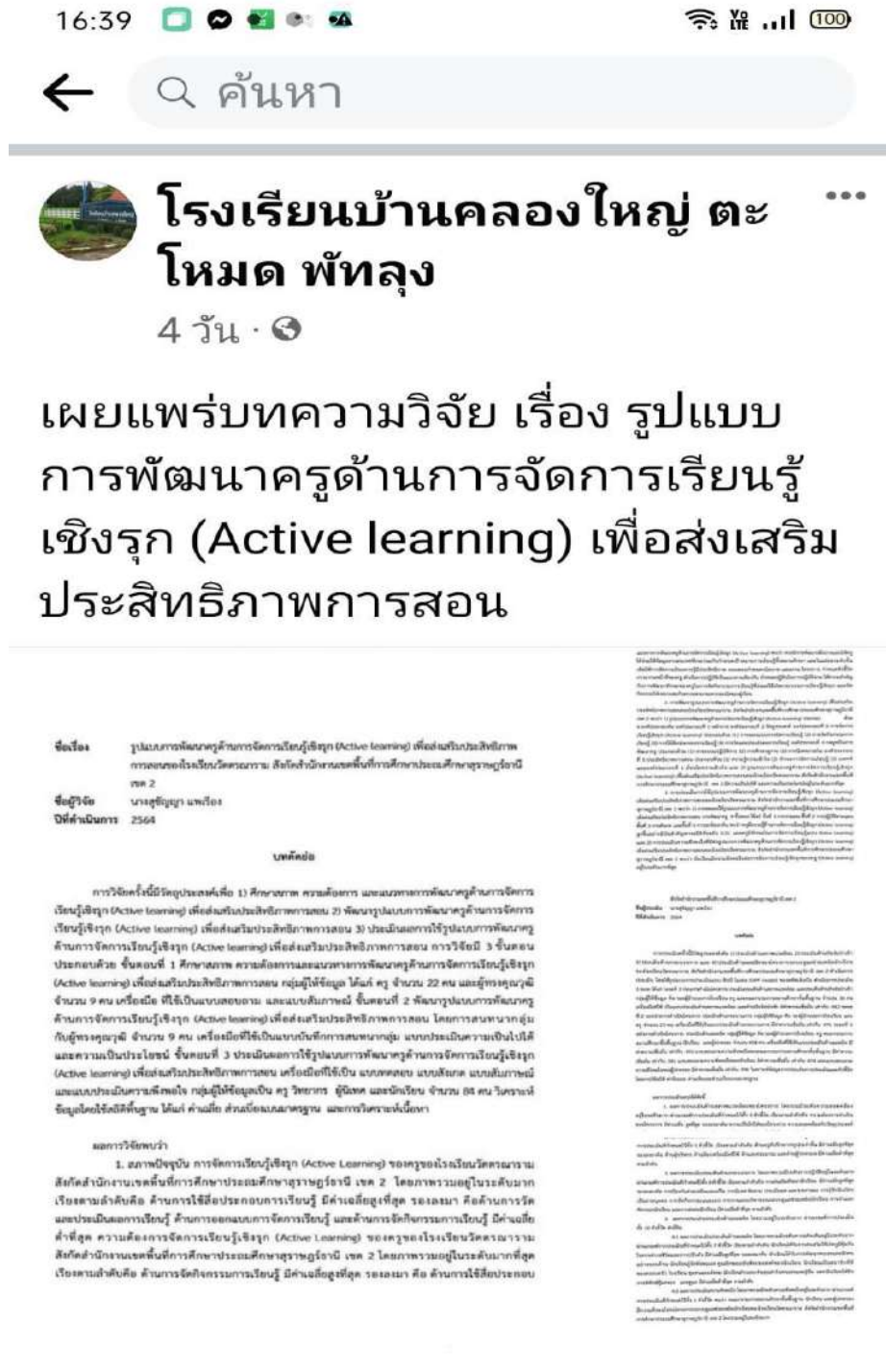
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 22 คน และศึกษาคณะ 9 คน หรือสื่อ ที่เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โดยการพัฒนาครูครูจำนวน 9 คน หรือสื่อที่เป็นแบบฉบับที่การพัฒนาครูแบบประเมินความเข้าใจความเป็นประโยชน์ ขั้นตอน 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ ประเมินความพึงพอใจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น ครู วิชาครู ศึกษานิเทศ และผู้อำนวยการ จำนวน 84 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีดังนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การพัฒนาครู 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติพัฒนา 3 การสังเกต และขั้นที่ 4 การสะท้อนคิด พบว่า ครูมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

เอกสารอ้างอิง

1. สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรนาราม

10. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ อำเภอดงไหมด จังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2



11. โรงเรียนวัดเกษตรภิการาม อำเภอดงไกร จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

11:43





←

ค้นหา



รร.วัดเกษตรภิการาม
จ.นราธิวาส

1 ชม. · 🌐

ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบ การพัฒนาครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรง
เรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อเรื่อง
รายงานการประเมินโครงการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อผู้ประเมิน
นางสุวิมล ทรัพย์

ปีงบประมาณ
2564

บทคัดย่อ

การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินด้านสภาพแวดล้อม 2) ประเมินด้านปัจจัยนำเข้า 3) ประเมินด้านกระบวนการ และ 4) ประเมินด้านผลผลิตของโครงการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดำเนินการประเมิน โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา (360 model) ของคัลฟิฟอร์เนีย ดำเนินการประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ก่อนการประเมินโครงการ ประเมินประเด็นด้านสภาพแวดล้อม และประเด็นด้านปัจจัยนำเข้า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ร้อยละ 40 ของครูและบุคลากรโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม และด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .982 ระยะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการประเมินด้านกระบวนการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ร้อยละ 40 ของครูโรงเรียน และครู จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินด้านกระบวนการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .976 ระยะที่ 3 หลังการดำเนินการประเมินด้านผลผลิต กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ร้อยละ 40 ของครูโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครอง จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินด้านผลผลิต มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .972 ผลของข้อมูลความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .941 ผลของข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .874 และผลของข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครอง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .946 วิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นการประเมินและตัวชี้วัดโดยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

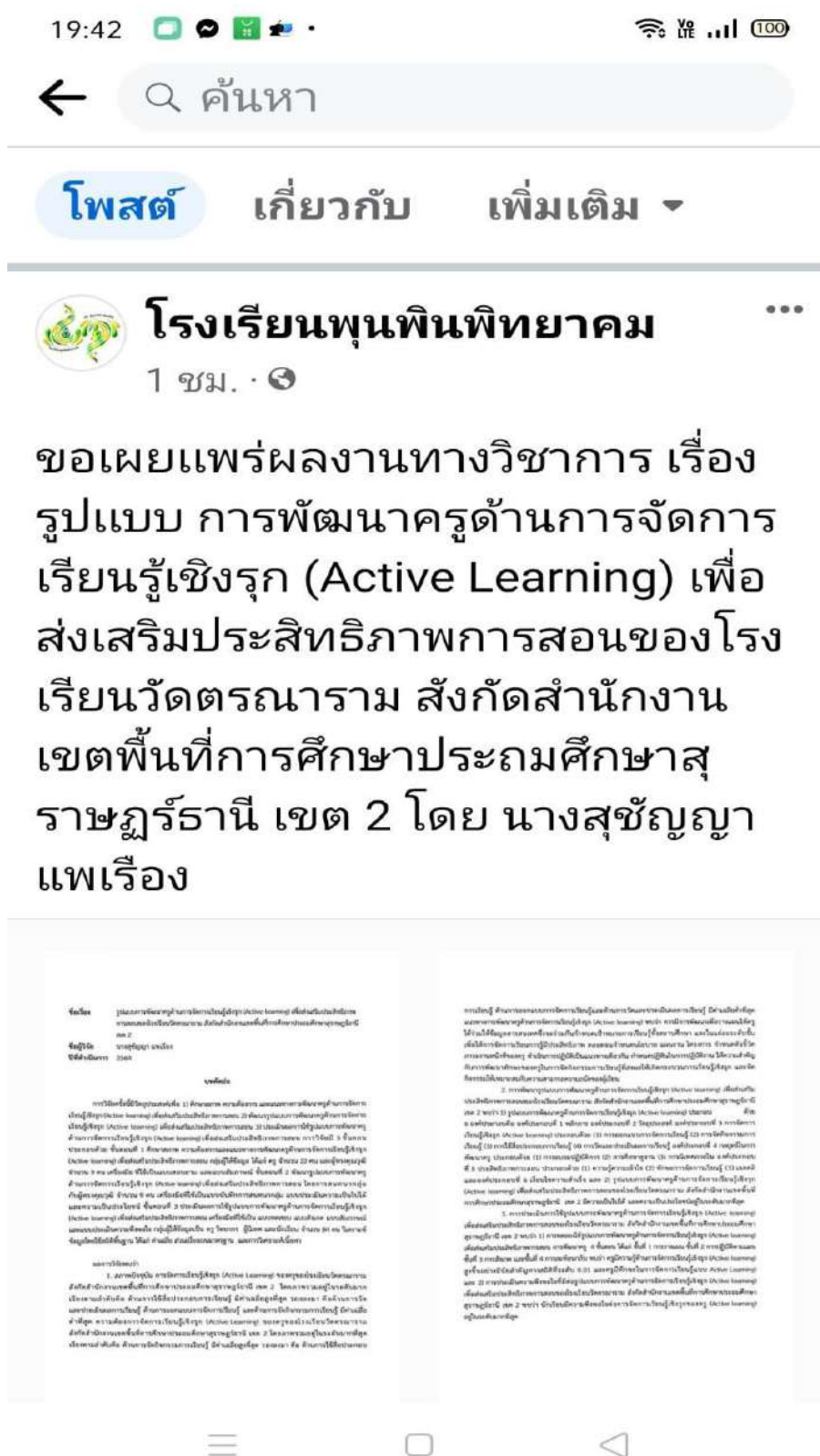
1. ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ โดยรวมมีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ตัวชี้วัด เรื่องความสำคัญ ความต้องการจำเป็นของโครงการ มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือ ความจำเป็นของโครงการ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และความสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินด้านสภาพแวดล้อม 2) ประเมินด้านปัจจัยนำเข้า 3) ประเมินด้านกระบวนการ และ 4) ประเมินด้านผลผลิตของโครงการแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดำเนินการประเมิน โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา (360 model) ของคัลฟิฟอร์เนีย ดำเนินการประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ก่อนการประเมินโครงการ ประเมินประเด็นด้านสภาพแวดล้อม และประเด็นด้านปัจจัยนำเข้า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ร้อยละ 40 ของครูและบุคลากรโรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อม และด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .982 ระยะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการประเมินด้านกระบวนการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ร้อยละ 40 ของครูโรงเรียน และครู จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินด้านกระบวนการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .976 ระยะที่ 3 หลังการดำเนินการประเมินด้านผลผลิต กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ร้อยละ 40 ของครูโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครอง จำนวน 43 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินด้านผลผลิต มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .972 ผลของข้อมูลความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .941 ผลของข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .874 และผลของข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครอง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .946 วิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นการประเมินและตัวชี้วัดโดยการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

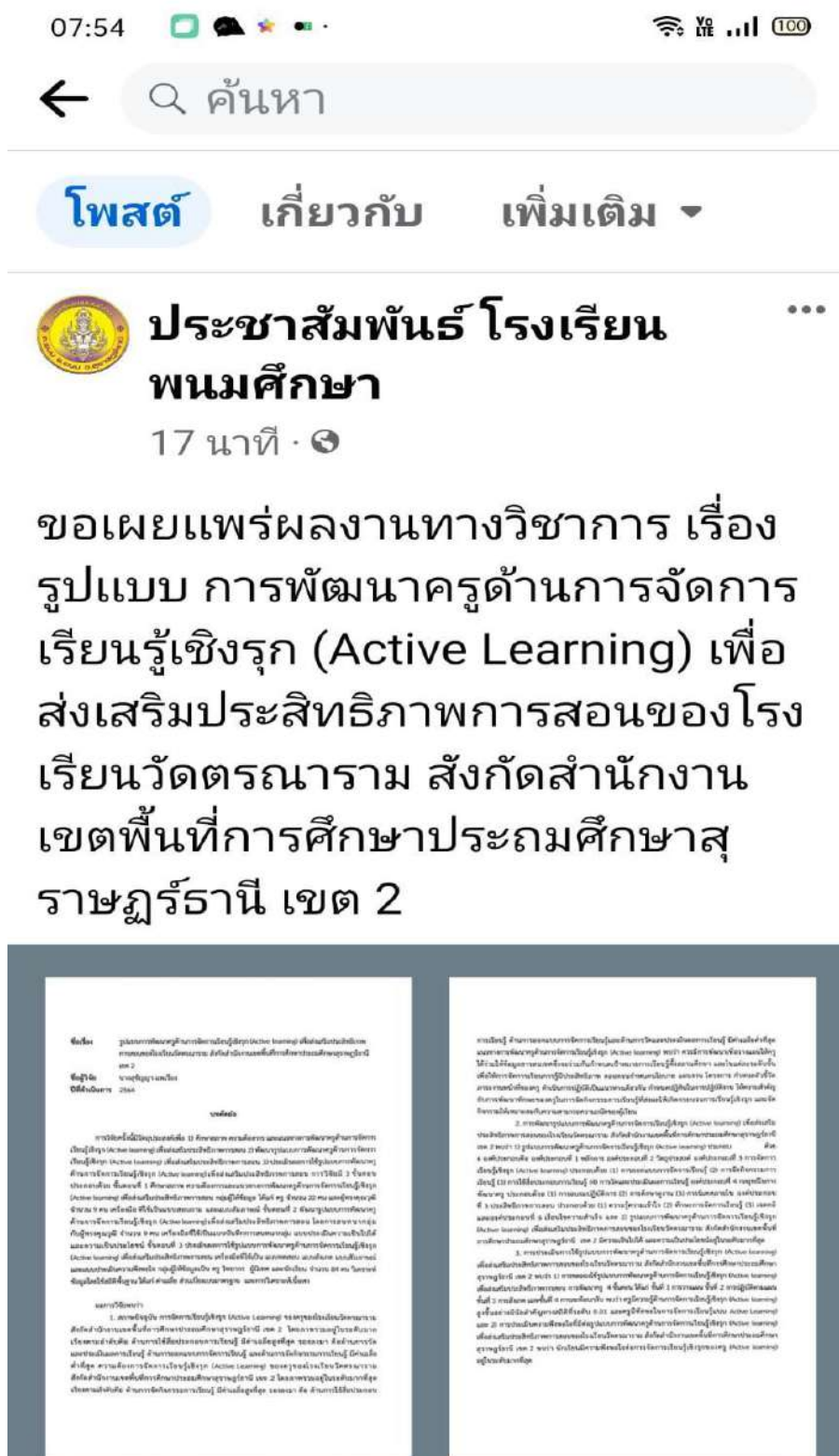
ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ โดยรวมมีระดับความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ตัวชี้วัด เรื่องความสำคัญ ความต้องการจำเป็นของโครงการ มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือ ความจำเป็นของโครงการ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และความสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

12.โรงเรียนพุนพินพิทยาคม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



14.โรงเรียนพนมศึกษา อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์
การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และภาพกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1. ภาพประกอบผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและหนังสือตอบรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

นายประทีป ทองด้วง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ	
ชื่อ-สกุล	นายประทีป ทองด้วง
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 109/1 ถนนวราจิต ตำบลท่าข้าม อำเภอขุนพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130
ข้าพเจ้า	(✓) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ () ชัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้กับ	นางสุชนุญา แพเรือง
ลงชื่อ  (นายประทีป ทองด้วง) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2	

นางสาวจิรัชญา ขวัญพุด

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ	
ชื่อ-สกุล	นางสาวจิรัชญา ขวัญพุด
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
ข้าพเจ้า	(✓) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ () ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้กับ	นางสุธัญญา แพร่เรือง
ลงชื่อ	(นางสาวจิรัชญา ขวัญพุด) ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร

นางปนัดดา ชัยทอง

ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม ๓ วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองท่าข้าม



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางปนัดดา ชัยทอง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญ
สถานี่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 3 ถนนท่าล่อน ตำบลท่าข้าม
อำเภอขุนพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130

ข้าพเจ้า
(✓) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
() ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ให้กับ นางสุชญญา แพรเรือง

ลงชื่อ


(นางปนัดดา ชัยทอง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าข้าม 3

2. ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือตอบรับผู้เข้าสัมภาษณ์แนวทาง

ดร.สมคิด นาคขวัณ

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนระนอง

วิทยาลัยชุมชนระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง



นางจิรฉัตร ไชยสกุล

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



นางสุรียา เครือรัตน์

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3



นางสาวสุภาภรณ์ ใจสุข

ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2



นางมณีนรุตน์ อินทร์คง

ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2



นางศิราณี รัตนธิรกุล

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคันธุลี วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



นางสาวอุไรวรรณ พูลสมบัติ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาค้อ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



นางสมพร สาริพัฒน์

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพังกาญจน์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

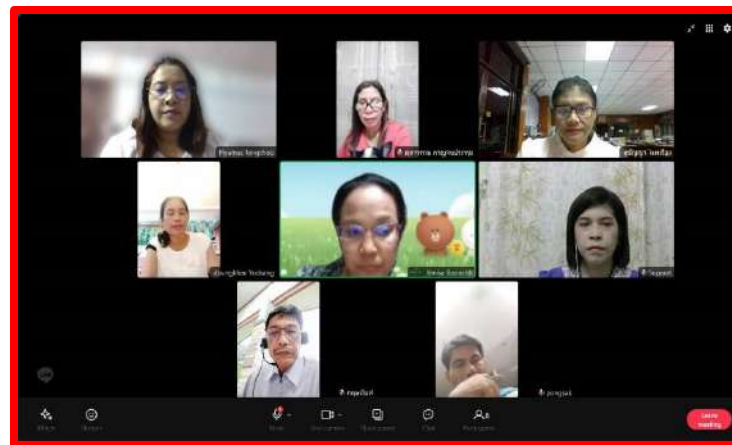


นางผกา สามารถ

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



3.ภาพการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และหนังสือตอบรับเข้าร่วมสนทนากลุ่ม



หนังสือตอบรับเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ดร.ญานิศา บุญจิตร

รองคณบดีฝ่ายวิชาการวิจัย และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล ดร.ญานิศา บุญจิตร

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

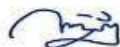
ข้าพเจ้า

☒ ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

☐ ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสุชัยญา แพเรือง

ลงชื่อ



(ดร.ญานิศา บุญจิตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ

ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยศึกษานิเทศก์สำนักงานการพิเศษ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า

(✓) ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

() ข้อใดเป็นการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสุชนา แพร่เรือง

ลงชื่อ

(นางสาวศุภรัตน์ อินทรสุวรรณ)

ศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางปรวิณ เลิศสุข

ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางปรวิณ เลิศสุข

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า

(✓) ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

() ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสุชัยญา แพเวียง

ลงชื่อ



(นางปรวิณ เลิศสุข)

ศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นายกฤษนันท์ ทองจีน

ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นายกฤษนันท์ ทองจีน
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ข้าพเจ้า
(☒) ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
() ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสุชัยญา แพเรือง

ลงชื่อ



(นายกฤษนันท์ ทองจีน)
ศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดถ้ำสิงขร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า

(☒) ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

(☐) ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสาวชัญญา แพเรือง

ลงชื่อ



(นางสาวสุดาวรรณ กาญจนประทุม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถ้ำสิงขร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางสาวปิยมาส เด็งชู

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดพุมเรียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางสาวปิยมาส เด็งชู

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดพุมเรียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า

(✓) ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

() ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสุชญญา แพเรือง

ลงชื่อ



(นางสาวปิยมาส เด็งชู)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุมเรียง

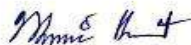
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นายพงษ์ศักดิ์ แก้วมีศรี

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดท่าตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นายพงษ์ศักดิ์ แก้วมีศรี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดท่าตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ข้าพเจ้า
☒ ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
☐ ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
 ให้กับ นางสาวชญญา แพเรือง

ลงชื่อ 

(นายพงษ์ศักดิ์ แก้วมีศรี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าตลิ่งชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางยุพิน เรืองไชย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบางสาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางยุพิน เรืองไชย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบางสาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ข้าพเจ้า

☒ ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

☐ ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ให้กับ นางสุชัยญา แพเรือง

ลงชื่อ



(นางยุพิน เรืองไชย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางสาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

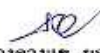
นางดวงแข ยอดแสง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนตาขุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แบบตอบรับการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล นางดวงแข ยอดแสง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตาขุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
ข้าพเจ้า
 (✓) ยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
 () ขัดข้องในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)
ให้กับ นางสุชัยญา แพเรือง

ลงชื่อ


(นางดวงแข ยอดแสง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตาขุน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

4. ภาพประกอบกิจกรรมกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียน วัดตรนาราม ประกอบด้วย การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

ภาพกิจกรรม

การอบรมปฏิบัติการการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของคณะครู บุคลากร ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดตรนาราม



ภาพกิจกรรม

การศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ณ โรงเรียนวัดสันติคีรีรมย์ ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงเรียนที่ได้รับเกียรติบัตรโรงเรียน “โครงการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องด้วย Active Learning”



ภาพกิจกรรม

กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ และ
ศึกษานิเทศก์ ได้นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ กลุ่มเป้าหมายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม



ภาพกิจกรรม

กิจกรรมนิเทศแบบพี่เลี้ยง โดยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการและศึกษานิเทศก์ ได้นิเทศแบบพี่เลี้ยงกับกลุ่มเป้าหมาย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรนาราม



ภาพกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
สถานศึกษา นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ ร่วมคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติงาน การทดลอง สาธิต
กล้าแสดงออก นำเสนองาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และขยายความรู้ ทักษะการคิด กับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน



ภาพกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้กระตุ้น
ให้นักเรียนเกิดความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการ
สร้างทีมหรือกลุ่ม รู้จักการตั้งคำถาม คิดค้นหาคำตอบได้ด้วยตนเอง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน
มีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นทุกวัน



ภาพกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี และการประเมินผลการใช้สื่อ จากการใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ นักเรียนลงมือปฏิบัติผ่านสื่อได้ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้รวดเร็วและง่าย สื่อมีความทันสมัยต่อการเรียนรู้



ภาพกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีเครื่องมือวัดและประเมินผล มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลายวิธี นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล จากการประเมินผลของนักเรียนด้านทักษะอาชีพ นักเรียนมีวิธีการคิดเป็น วางแผนการทำงานได้ การนำเสนองานได้ดี และมีผลิตภัณฑ์จำหน่ายสร้างอาชีพและรายได้ให้นักเรียนอย่างยั่งยืน



ภาพกิจกรรม

สถานศึกษามีการประชุมครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพการสอนและนักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา



ภาพกิจกรรม

ครูผู้สอนมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การออกแบบการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพการสอนและนักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา



ภาพกิจกรรม

ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพการสอน นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ กระตุ้นการเรียนรู้ใหม่ๆ สนุกในการเรียนรู้และมีความสุข นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา



ภาคผนวก ข

รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้รับจากรูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนวัดตรนาราม ไปสู่การปฏิบัติจริง ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร นักเรียน ในสถานศึกษาโรงเรียนวัดตรนาราม

**รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้รับจากการใช้รูปแบบพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนวัดตรณาราม
ปีการศึกษา 2563 - 2564**

ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำรูปแบบการพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม พัฒนาครูและบุคลากร ทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงที่หลากหลายรูปแบบ ส่งผลให้ครูบุคลากรและสถานศึกษาได้รับรางวัล เกียรติบัตร จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

- 1.รางวัลโรงเรียนดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2563
2. เกียรติบัตรโรงเรียนต้นแบบ (School Model) ภายใต้การดำเนินโครงการระยะที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2563 โดยมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา CONNEXT ED และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
3. การรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐ
ปีการศึกษา 2563 - 2564
- 5.รางวัลชมเชยด้านการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในการประกวดผลงานรูปแบบ/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ปฐมวัย ประจำปี 2565
- 6.เกียรติบัตรตราพระราชทาน “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” รอบ 3 (2562 – 2566)
- 7.รางวัลโรงเรียนมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online : ITA Online) ประจำปีงบประมาณ 2564 (วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 – วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2564) และประจำปีงบประมาณ 2565 (วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 – วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2565) ผ่านระดับ AA

1. รางวัลโรงเรียนดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2563

โรงเรียนวัดตรณาราม ได้ดำเนินงานชื่อโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โดยครูและบุคลากรใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เน้นนักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญที่สุด ในการดำเนินการโครงการ นักเรียนใช้ทักษะกลุ่ม ทักษะการคิด การวางแผนงาน และนำเสนออย่างมีระบบ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียนทั่วไป จึงทำให้โรงเรียนวัดตรณารามได้รับรางวัลโรงเรียนดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2563



2.เกียรติบัตรโรงเรียนต้นแบบ (School Model) ภายใต้การดำเนินโครงการระยะที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2563 โดยมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา CONNEXT ED และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

โรงเรียนวัดตรนาราม ได้ดำเนินงานชื่อโครงการศูนย์อาชีพเพื่อการท่องเที่ยว โดยมีครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน เป็นผู้ดำเนินงานของโครงการ ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่วนนักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใน 9 ฐานอาชีพด้วยตนเองตามความถนัดความสนใจ ได้แก่ ขนมไทย น้ำสมุนไพร มโนราห์ กลองยาว มัคคุเทศก์น้อย ผ้ามัดย้อม ไข่เค็ม นวดฝ่าเท้า และอังกะลุง นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง และสามารถสร้างผลิตภัณฑ์จำหน่ายสู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน มีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้เป็นอย่างดีจนได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ (School Model) ภายใต้การดำเนินโครงการระยะที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2563 และได้ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน



3. การรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนวัดตรณาราม ใช้หลักการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม และหลักการบูรณาการและต่อเนื่องของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานชื่อโครงการพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา มีครู บุคลากร นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน จนได้รับการรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ.2564 – 2568)



4. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของรัฐ ปีการศึกษา 2563 - 2564

ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของโรงเรียนวัดตรณาราม นำไปพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ พัฒนางาน พัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน ให้เกิดทักษะ บุคลิกภาพ และเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไป ส่งผลให้ครูและบุคลากรได้รับรางวัลจากหน่วยงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี และระดับชาติ ดังนี้



1.รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี 2564



2.รางวัลครูผู้สอนดีเด่น ประจำปี 2564
ระดับจังหวัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ



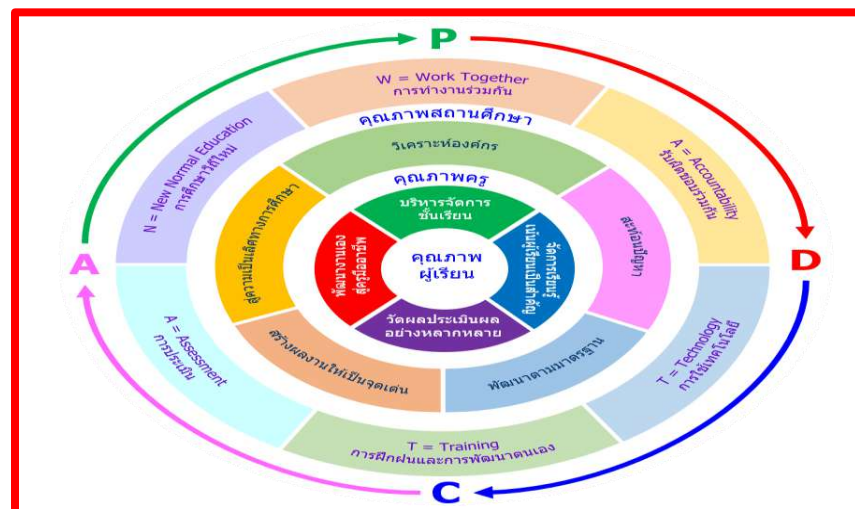
นางสาวดาววัลย์ สโมทาน ครูโรงเรียนวัดตรณาราม ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นและครูผู้สอนดีเด่น ประจำปี 2564 โดยรับรางวัลจาก นายวิฑูรย์ จินโต ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.นางสาวดาวัลย์ สโมทาน ครูโรงเรียนวัดตรณาราม ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)
ปีการศึกษา 2563 – 2564



5.รางวัลชมเชยด้านการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในการประกวดผลงานรูปแบบ/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ปฐมวัย ประจำปี 2565

ครูและบุคลากร ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในระดับปฐมวัย ในปีการศึกษา 2564 ดำเนินการพัฒนานักวิทยาศาสตร์น้อยด้วยโครงงานวิทยาศาสตร์วัฏจักรสี่สัปดาห์โดยกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชื่อ WATTAN MODEL ระดับปฐมวัย มีการทดลอง ฝึกทักษะคิดวิเคราะห์ นำเสนองาน ได้สอดคล้องกับพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นองค์รวม โดยครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จึงทำให้สถานศึกษาได้รับรางวัลชมเชยด้านการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในการประกวดผลงานรูปแบบ/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ปฐมวัย ในปีการศึกษา 2565



การพัฒนานักวิทยาศาสตร์น้อยด้วยโครงงานวิทยาศาสตร์วัฏจักรสี่สัปดาห์
โดยกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก WATTAN MODEL

6.เกียรติบัตรตราพระราชทาน “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” รอบ 3 2562 – 2566

ครูและบุคลากรการโรงเรียนวัดตรณาราม จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ส่งเสริมการเรียนรู้เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีส่วนร่วมทุกกิจกรรม ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การทดลอง และการเรียนรู้ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีรูปแบบ/แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จึงทำให้โรงเรียนวัดตรณาราม ได้รับเกียรติบัตรตราพระราชทาน “บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย” รอบ 3 2562 – 2566



7.รางวัลโรงเรียนมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Integrity and Transparency Assessment Online : ITA Online) ประจำปีงบประมาณ 2564 (วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 – วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2564) และประจำปีงบประมาณ 2565 (วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 – วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2565) ผ่านระดับ AA

โรงเรียนวัดตรนารามมีการดำเนินงานซื้อโครงการคุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก เป็นผู้ดำเนินการและมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา มีการบริหารงานตามหลักการของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม และหลักการบูรณาการ และต่อเนื่อง ส่งผลให้ได้รับรางวัลโรงเรียนมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2564 และปีงบประมาณ 2565 ผ่านระดับ AA โดย นางสุชัยญา แพเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรนาราม ได้รับโล่รางวัลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



109	โรงเรียนวัดใหม่	27.02	28.64	49.00	91.47	A	ผ่าน
110	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.74	28.04	48.00	96.78	AA	ผ่าน
111	โรงเรียนวัดบ้านดอน	22.34	29.91	48.00	99.25	AA	ผ่าน
112	โรงเรียนวัดบ้านดอน	29.11	29.73	48.00	95.04	AA	ผ่าน
113	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.26	29.26	30.00	85.02	A	ผ่าน
114	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.53	23.28	48.00	90.19	A	ผ่าน
115	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.57	26.55	48.00	92.72	A	ผ่าน
116	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.45	28.19	48.00	97.04	AA	ผ่าน
117	โรงเรียนวัดบ้านดอน	29.03	30.08	48.00	99.25	AA	ผ่าน
118	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.04	26.69	48.00	92.55	A	ผ่าน
119	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.09	28.64	48.00	96.63	AA	ผ่าน
120	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.36	28.29	48.00	95.05	AA	ผ่าน
121	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.84	25.31	48.00	97.97	AA	ผ่าน
122	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.95	26.04	36.00	89.89	A	ผ่าน
123	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.42	25.44	48.00	95.86	A	ผ่าน
124	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.08	29.73	48.00	95.45	AA	ผ่าน
125	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.13	27.85	48.00	93.08	A	ผ่าน
126	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.55	27.55	48.00	95.09	AA	ผ่าน
127	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.51	29.88	48.00	98.39	AA	ผ่าน
128	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.27	29.53	48.00	96.02	AA	ผ่าน
129	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.49	29.48	48.00	96.08	AA	ผ่าน
130	โรงเรียนวัดบ้านดอน	30.08	29.98	48.00	99.08	AA	ผ่าน
131	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.21	29.99	48.00	94.11	A	ผ่าน
132	โรงเรียนวัดบ้านดอน	30.08	30.08	48.00	100.00	AA	ผ่าน
133	โรงเรียนวัดบ้านดอน	29.48	28.27	48.00	99.62	AA	ผ่าน
134	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.61	26.72	36.00	89.07	A	ผ่าน
135	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.64	26.73	48.00	90.38	A	ผ่าน
136	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.37	28.79	48.00	96.67	AA	ผ่าน
137	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.41	28.81	48.00	92.42	A	ผ่าน

09:24






๙.๘.๖1.000

← ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ...

104	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.02	27.12	34.12	88.26	A
105	โรงเรียนวัดบ้านดอน	22.01	27.09	15.41	66.52	C
106	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.56	30.80	25.05	76.81	B
107	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.72	24.21	27.23	77.16	B
108	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.84	26.81	30.56	83.26	B
109	โรงเรียนวัดบ้านดอน	21.74	21.31	33.93	82.83	B
110	โรงเรียนวัดบ้านดอน	26.60	27.50	36.43	91.53	A
111	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.65	29.78	14.52	71.96	C
112	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.45	29.11	25.04	86.56	A
113	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.08	27.74	35.14	90.97	A
114	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.75	29.91	27.87	76.72	B
115	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.27	26.54	19.21	73.05	C
116	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.42	27.70	32.86	88.99	A
117	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.17	29.93	35.18	94.27	A
118	โรงเรียนวัดบ้านดอน	24.57	19.83	30.54	74.94	C
119	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.84	28.42	26.79	88.15	A
120	โรงเรียนวัดบ้านดอน	25.42	30.69	30.88	85.86	A
121	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.49	28.49	14.52	71.88	C
122	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.42	24.21	18.32	69.95	C
123	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.54	26.67	30.63	92.44	A
124	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.30	29.43	30.83	91.56	A
125	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.52	28.42	34.75	93.79	C
126	โรงเรียนวัดบ้านดอน	27.83	28.24	19.18	73.75	C
127	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.13	28.13	28.68	84.95	A
128	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.49	27.87	40.00	96.36	AA
129	โรงเรียนวัดบ้านดอน	28.52	29.93	30.83	93.27	A
130	โรงเรียนวัดบ้านดอน	29.20	29.79	30.63	90.52	A

ภาคผนวก ซ

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS

ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	22	2.00	5.00	3.8182	1.05272
a2	22	2.00	5.00	3.7727	1.06600
a3	22	2.00	5.00	3.6364	1.21677
a4	22	2.00	5.00	3.8182	1.00647
a5	22	2.00	5.00	3.5455	1.29935
a6	22	2.00	5.00	3.7273	1.24142
a7	22	2.00	5.00	3.5909	1.29685
a8	22	2.00	5.00	3.6364	1.25529
a9	22	2.00	5.00	3.5909	1.29685
a10	22	2.00	5.00	3.9545	.84387
a11	22	2.00	5.00	3.8636	.94089
a12	22	2.00	5.00	3.8636	1.03719
a13	22	2.00	5.00	3.7273	1.12045
a14	22	2.00	5.00	3.7727	1.06600
a15	22	2.00	5.00	3.8182	1.00647
a16	22	2.00	5.00	3.5909	1.25960
a17	22	3.00	5.00	3.9091	.86790
a18	22	2.00	5.00	3.8182	1.00647
a19	22	2.00	5.00	3.6818	1.17053
a20	22	2.00	5.00	3.6364	1.21677
a21	22	3.00	5.00	3.9091	.86790
b1	22	4.00	5.00	4.7727	.42893
b2	22	4.00	5.00	4.5455	.50965
b3	22	4.00	5.00	4.5000	.51177
b4	22	4.00	5.00	4.5909	.50324
b5	22	4.00	5.00	4.5000	.51177
b6	22	4.00	5.00	4.6364	.49237
b7	22	4.00	5.00	4.8636	.35125
b8	22	4.00	5.00	4.6364	.49237
b9	22	4.00	5.00	4.5455	.50965
b10	22	4.00	5.00	4.7273	.45584
b11	22	4.00	5.00	4.5000	.51177

b12	22	4.00	5.00	4.5909	.50324
b13	22	4.00	5.00	4.5909	.50324
b14	22	4.00	5.00	4.5000	.51177
b15	22	4.00	5.00	4.5455	.50965
b16	22	4.00	5.00	4.9091	.29424
b17	22	4.00	5.00	4.5000	.51177
b18	22	4.00	5.00	4.5909	.50324
b19	22	4.00	5.00	4.5455	.50965
b20	22	3.00	5.00	4.4545	.59580
b21	22	4.00	5.00	4.5909	.50324
b22	22	4.00	5.00	4.4091	.50324
b23	22	4.00	5.00	4.5809	.50324
b24	22	4.00	5.00	4.5000	.51177
b25	22	4.00	5.00	4.5000	.51177
aa1	22	2.20	5.00	3.7182	1.09833
aa2	22	2.00	5.00	3.7000	1.13263
aa3	22	2.33	5.00	3.7727	1.03324
aa4	22	2.25	5.00	3.7614	1.05073
totalaa	22	2.29	5.00	3.7381	1.06593
bb1	22	4.00	5.00	4.5818	.37497
bb2	22	4.11	5.00	4.6212	.33007
bb3	22	4.00	5.00	4.5909	.38396
bb4	22	4.00	5.00	4.5182	.32460
totalbb	22	4.06	5.00	4.5717	.32212
Valid N (listwise)	22				

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตพฤติกรรมในการอบรมปฏิบัติการ
รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	36.3333	35.195	.520	.663	.903
b2	36.1000	34.507	.761	.796	.887
b3	36.7333	35.857	.487	.604	.905
b4	36.3333	34.575	.708	.710	.890
b5	36.1667	35.730	.637	.666	.895
b6	36.7667	33.082	.665	.720	.894
b7	36.3667	32.792	.731	.749	.888
b8	36.5667	35.289	.582	.739	.898
b9	36.3667	34.861	.792	.757	.887
b10	36.1667	34.626	.821	.816	.885

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.910	10

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาดูงาน
รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรนาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b6	36.2667	37.030	.676	.684	.928
b7	35.8667	35.706	.837	.819	.918
b8	36.0667	38.823	.648	.655	.928
b9	35.8667	39.499	.736	.726	.924
b10	35.6667	38.920	.805	.824	.921
b11	35.8667	38.602	.842	.905	.919
b12	35.8667	37.361	.827	.901	.919
b13	36.0000	36.690	.814	.817	.919
b14	35.8667	39.706	.588	.690	.931
b15	36.0667	40.409	.596	.530	.930

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.934	10

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตการณ์ทดสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b11	34.7000	27.252	.827	.841	.878
b12	34.7000	26.493	.776	.841	.879
b13	34.8333	25.661	.798	.856	.878
b14	34.7000	27.734	.623	.676	.890
b15	34.9000	28.231	.649	.489	.889
b16	34.9000	27.334	.770	.782	.881
b17	35.0333	32.240	.166	.227	.916
b18	35.1333	30.257	.525	.607	.896
b19	35.2000	26.786	.674	.622	.887
b20	34.8000	28.028	.688	.564	.886

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.897	10

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตพฤติกรรมการสอน
 รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 ของครูของโรงเรียนวัดตรนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b16	33.4667	17.844	.714	.753	.785
b17	33.6000	21.834	.108	.205	.845
b18	33.7000	20.010	.498	.621	.810
b19	33.7667	17.289	.638	.579	.792
b20	33.3667	17.620	.766	.765	.780
b21	33.7000	18.976	.496	.558	.809
b22	33.9333	19.513	.530	.532	.806
b23	33.6333	19.344	.451	.493	.813
b24	33.4000	20.179	.281	.431	.833
b25	33.4333	18.392	.692	.746	.790

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.827	10

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุชญญา นามสกุล แพเรือง
วันเดือนปีเกิด	7 เดือนมีนาคม พ.ศ.2513
ที่อยู่ปัจจุบัน	9/90 หมู่ที่ 10 ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอก ภาษาไทย จากสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) วิชาเอก การบริหาร การศึกษา จากสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ประสบการณ์ทำงาน	1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2545 ครูใหญ่ โรงเรียนบ้านปากหาร 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2549 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากหาร 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม 10 พฤศจิกายน พ.ศ.2559 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรณาราม
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดตรณาราม เลขที่ 22 ถนนจุลจอมเกล้า ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
โทรศัพท์	0819700246
E-Mail	suchanya.pla@gmail.com