รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

นางวรัชยา ประจำ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ผู้วิจัย นางวรัชยา ประจำ
หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
ปีที่วิจัย ปีการศึกษา 2561 - 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และ 4) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการ ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน 2) ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 20 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน และผู้ปกครอง จำนวน 2 คน สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้เชี่ยวชาญในการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 11 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 20 คน 2) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 140 คน ปีการศึกษา 2562 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยนำรูปแบบที่ผ่านการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 มาใช้จริงในปีการศึกษา 2563 เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบและปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความชัดเจนเข้าใจง่ายและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 21 คน 2) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 147 คน ปีการศึกษา 2563

ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Wilcoxon Signed Rank Test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ 2) สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ พบว่า 2.1) การจัดการเรียนรู้ของครูส่วนใหญ่ยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน เน้นการป้อนเนื้อหาให้ผู้เรียน ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบบรรยายและการสาธิตเป็นหลัก ขาดการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา 2.2) สื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอและไม่มีความหลากหลาย 2.3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ครูใช้การทดสอบความรู้ด้วยการใช้แบบทดสอบเป็นหลัก เน้นการวัดด้านความรู้ความเข้าใจ การประเมินผลด้านทักษะและความสามารถของนักเรียน พบว่า ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไม่เหมาะสม 3) ความต้องการของครู พบว่า ครูต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน การพัฒนาครูควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย และหากนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการพัฒนาครู จะทำให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และครูคาดหวังว่าเมื่อได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูจะทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและเต็มตามศักยภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า STAR-2S Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S) 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 6) การวัดและประเมินผล และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Title The Teacher Development Model by using Professional Learning Community to Promote Active Learning of Anubanhuaithapthan School
Author Mrs. Varutchaya Prajum
Institute Anubanhuaithapthan School
Sisaket Primary Educational Service Area Office 2
Year Academic year 2018 - 2020

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study basic information, problem condition, and needs 2) to develop the teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anubanhuaithapthan school 3) to study the experimental results of the teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anubanhuaithapthan school and 4) to evaluate the effectiveness of the teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anubanhuaithapthan school. This research was research and development that was divided into 4 steps. The first step was to study basic information, problem condition, and needs, the informants were 1) 5 experts for the interview 2) 20 teachers in primary 1 - 6, 2 basic education boards, and 2 parents, for focus group discussion, selected by purposive sampling. The instruments of this research were 1) document analysis form 2) interview form 3) focus group discussion form. The second step was to development of the model, the informants were 1) 11 experts for connoisseurship 2) 9 experts for evaluating the appropriateness and possibility of the model, selected by purposive sampling. The instruments of this research were 1) verification form on theoretical reasonability and consistency of the model 2) evaluation form on appropriateness and possibility of the model. The third step was to experiment of the model, the samples were 1) 20 teachers in primary 1 - 6, and 140 students that study in primary 4 - 6, the academic year 2019, selected by purposive sampling. The instruments of this research were 1) teacher test of knowledge and understanding in active learning 2) learning unit and learning management plan evaluation form 3) learning management behavior evaluation form 4) teacher' satisfaction questionnaire toward the model 5) student' satisfaction questionnaire toward the teacher active learning management. The fourth step was to evaluate the effectiveness of the model, by applying the model that was experimental in the third step into implementation in the academic year 2020, to evaluate the effectiveness of the model, and improve the model to be clearer, easier to understand, and more suitable. The samples were 1) 21 teachers in

primary 1 - 6, and 147 students that study in primary 4 - 6, the academic year 2020, selected by purposive sampling. The instruments of this research were 1) teacher test of knowledge and understanding in active learning 2) learning unit and learning management plan evaluation form 3) learning management behavior evaluation form 4) teacher' satisfaction questionnaire toward the model 5) student' satisfaction questionnaire toward the teacher active learning management. The statistics for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, Wilcoxon signed ranks test, and content analysis.

The results showed that:

1. The results of the study of basic information, problem condition, and needs in using the teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anubanhuaithapthan school were as follows: 1) Basic information includes the concept of teacher development, the concept of professional learning community, the concept of active learning, and the concept of model and model development. 2) Problem conditions in learning management showed that: 2.1) teachers' learning management was based on the textbook, give the content to learners by using lecture and demonstration methods mainly. Teachers lack encouraging students to practice analytical thinking and problem-solving skills. 2.2) Learning materials were insufficient and lack of diversity. 2.3) Measurement and evaluation of learning, teachers test knowledge using tests and focus on knowledge and comprehension measurement mainly. Evaluation of students' skills and abilities showed that teachers use inappropriate measurement and evaluation tools. 3) Teachers' needs showed that: teachers need to develop their ability to learning management, applying multiple learning management methods and be appropriate with content and learners. Teacher development should use multiple methods and if use the teacher development model by using professional learning community to promote active learning for developing teachers. Teachers can share their knowledge and experience in learning management. The teacher expected after develop by the teacher development model, they will have more ability and more effective in learning management. The affect was the students got more learning achievement, students learn happily and to their full potential.

2. The teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anubanhuaithapthan School called "STAR-2S Model" consisted of 6 components: 1) principle 2) objective 3) development process consisted

of 5 steps, (1) Shared Vision: S, (2) Team Learning: T, (3) Active Learning Management: A, (4) Reflection: R, and (5) Show & Share: 2S 4) support system 5) condition for success 6) measurement and evaluation. The result of evaluating the model by experts showed that the appropriateness was at the highest level and the possibility was at the high level.

3. The experimental results of the teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anubanhuaithapthan School showed that: 1) teacher' knowledge and understanding in the active learning management after used the model was higher than before using the model was statistically significant at the .05 level. 2) Teacher' learning management ability overall was at the highest level. 3) Teacher' satisfaction toward the model overall was at the highest level. 4) Student' satisfaction toward active learning overall was at a high level.

4. The effectiveness evaluation results of the teacher development model by using professional learning community to promote active learning of Anuban huaithapthan School showed that: 1) teacher' knowledge and understanding in the active learning management after used the model was higher than before using the model was statistically significant at the .05 level. 2) Teacher' learning management ability overall was at the highest level. 3) Teacher' satisfaction toward the model overall was at the highest level. 4) Student' satisfaction toward active learning overall was at a high level.

Keywords: Teacher Development Model, Professional Learning Community, Active Learning

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 นายสุรชาติ ทอนศรี ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ นายอนุศักดิ์ พันธุ์งาม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลวัดพระโต นางรสรินทร์ ดาแก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสระกำแพงวิทยาคม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถจัดทำได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญในการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์และผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ นายสุวิทย์ สมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย นายภูวภัณธ์ ยุคตะวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราษีไศล นายมานิต ทองขอน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด และนายบุญยัง บุรุษ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นประโยชน์แก่การพัฒนางานด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

วรัชยา ประจำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย....ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ....ง
กิตติกรรมประกาศ....ช
สารบัญ....ซ
สารบัญตาราง....ญ
สารบัญภาพ....ฎ

บทที่ 1 บทนำ....1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา....1
คำถามการวิจัย....9
วัตถุประสงค์ของการวิจัย....9
ความสำคัญของการวิจัย....9
ขอบเขตของการวิจัย....10
นิยามศัพท์เฉพาะ....14

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู....19
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ....33
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก....62
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ....87
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ....101
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....106
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....109
กรอบแนวคิดในการวิจัย....129

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย....135
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย Research$_1$ (R_1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....137
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา Development$_1$ (D_1) เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....143

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย Research$_2$ (R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....172
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา Development$_2$ (D_2) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....189

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....206
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....206
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....220
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....227
ตอนที่ 4 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....240

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....255
สรุปผลการวิจัย....258
อภิปรายผล....260
ข้อเสนอแนะ....282

บรรณานุกรม....284
ภาคผนวก....297
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ....298
ภาคผนวก ข หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง....304
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....351
ภาคผนวก ง ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....406
ภาคผนวก จ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน....421
ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน....449
ภาคผนวก ช รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ....456
ภาคผนวก ซ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ....476
ประวัติผู้วิจัย....535

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 55
2.2 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้..... 68
2.3 การสังเคราะห์ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....69
2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....94
3.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1.....143
3.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ.....148
3.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างรูปแบบจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ.....151
3.4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ.....152
3.5 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 2.....168
3.6 วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล (ขั้นตอนการทดลองใช้).....174
3.7 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 3.....188
3.8 วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....191
3.9 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4.....204
4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ.....226
4.2 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ (กลุ่มทดลองใช้).....227
4.3 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (กลุ่มทดลองใช้).....228
4.4 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มทดลองใช้).....230
4.5 ผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (กลุ่มทดลองใช้).....233
4.6 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ (กลุ่มทดลองใช้).....235
4.7 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (กลุ่มทดลองใช้).....237
4.8 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ.....240
4.9 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....241
4.10 ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้.....243
4.11 ผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้.....246
4.12 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ.....248
4.13 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....250
ง.1 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวิเคราะห์เอกสาร.....407
ง.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์.....407
ง.3 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม.....408

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

ง.4 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ....409
ง.5 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสม7 และความเป็นไปได้ของรูปแบบ....410
ง.6 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก....411
ง.7 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้....414
ง.8 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้....415
ง.9 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ....415
ง.10 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู....416
ง.11 ผลการหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก....417
ง.12 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (RAI) ของแบบประเมิน....420
ง.13 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู....420

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรวยประสบการณ์ของ Edgar Dale	63
2.2	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg	90
2.3	แนวคิดการสร้างและการพัฒนาโมเดล	95
2.4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	134
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	136
3.2	ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	146
4.1	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	225
4.2	คะแนนพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (กลุ่มทดลองใช้)	229
4.3	คะแนนพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	242
4.4	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model) ฉบับสมบูรณ์	253
4.5	แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ (STAR-2S Model) ฉบับสมบูรณ์	254
ฉ.1	การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ	450
ฉ.2	การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างรูปแบบ	450
ฉ.3	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	451
ฉ.4	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	452
ฉ.5	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management)	453
ฉ.6	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection)	454
ฉ.7	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share)	455
ซ.1	เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณะผู้บริหารและครู โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย	531
ซ.2	เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้วยการเป็นวิทยากร อบรมเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และปฐมนิเทศเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ปี 2564	532
ซ.3	เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการเป็นพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่	533
ซ.4	เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการให้สัมภาษณ์ หัวข้อ นักบริหารมืออาชีพและนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา	534

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นด้วยการปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการจัดเป็นงานสำคัญและเป็นงานหลักอันดับหนึ่งของสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับผลผลิตโดยตรง การที่สถานศึกษาจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมปัจจุบันได้นั้น สถานศึกษาต้องพัฒนาทรัพยากรในทุกด้าน เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาและต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อแสดงผลงานความก้าวหน้าในการบริหารงานโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 - 2579 ได้กำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 116) และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายให้มีการดำเนินงานการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและ

ตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 1)

ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติที่ให้ความสำคัญต่อครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 30) หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและสมรรถนะสูงจะทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและกระบวนการเรียนรู้บังเกิดผล อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา ดังแนวคิดที่ว่าการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นหนทางเดียวที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์ผู้เรียน โดยเริ่มจากพัฒนาครูคุณภาพที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ในเนื้อหาสาระที่จะต้องจัดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะและทัศนคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้สอน และช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อครูได้รับการพัฒนาก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา และเป็นที่ยอมรับกันว่า วิชาชีพครูเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ โดยเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพของคนในสังคมและสร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อสร้างอนาคตของชาติ ทุกภาคส่วนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูหรือปฏิรูปครูเพื่อให้มีคุณภาพ ปัจจุบันวิชาชีพครูได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาเป็นครู แต่อย่างไรก็ตามปัญหาคุณภาพการศึกษาที่แย่ลงในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่ด้อยคุณภาพ ถ้าครูมีทั้งจิตวิญญาณและองค์ความรู้ สอนด้วยหัวใจ ไม่เน้นสอนพิเศษนอกเวลาเป็นหลัก อยู่กับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพก็สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงที่คุณภาพผู้เรียนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 60)

ภาพรวมของสภาพการดำเนินการพัฒนาครูของประเทศไทยที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามีการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาครูยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรอันเนื่องมาจากวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีมีข้อจำกัดต่อการพัฒนา คือ การอบรมมีเนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการของ

ครู และเมื่ออบรมเสร็จแล้วครูไม่มีเวลาสำหรับจัดระบบความรู้หรือการผลิตสื่อการเรียนรู้ เพราะมีภาระอื่นมาก การอบรมส่วนใหญ่เน้นในหลักการและทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้และการอบรมยังขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังพบว่าการพัฒนาครูโดยวิธีการต่าง ๆ นี้ ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้ารับการอบรมไม่ได้นำมาขยายผลเพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น รวมทั้งไม่มีการนิเทศติดตามผลหลังเข้าอบรมสัมมนาการพัฒนาครูดังกล่าวยังไม่สามารถแก้ปัญหาการศึกษาได้ตรงประเด็น ทั้งครูที่ได้รับการฝึกอบรมก็ไม่ได้นำความรู้กลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์ทิศทางและประเด็นความต้องการจำเป็นที่ครูควรพัฒนา นอกจากนี้ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานยังขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม และมีผลกระทบต่อครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 63) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด รวมทั้งวิธีการพัฒนาครูยังคงใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ยังคงใช้การอบรมและการพัฒนาในห้องประชุม และใช้ระยะเวลาการอบรม เพียง 1 - 2 วันเท่านั้น ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง ไม่ตรงกับความต้องการและไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูได้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครู สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการพัฒนาครูนั้นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง (ยนต์ ชุมจิต, 2553: 33 - 34; มารุต พัฒผล, 2557ก: 577; ธงชัย คำปวง, 2561: 45; Clark, 1994: 37 - 46) นอกจากนั้น การพัฒนาครูต้องดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2556: 70; มารุต พัฒผล, 2557ก: 591; ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล, 2557: 284 - 296; พิณสุดา สิริธรังศรี, 2557: 24 - 25; ธงชัย คำปวง, 2561: 45; กิ่งแก้ว ภูทองเงิน, 2561: 28; Kortecamp & Croninger, 2005: 75; DeMonte, 2013: 7 - 8) ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาครูนั้นมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับการคัดเลือกกิจกรรมหรือวิธีเหล่านั้นมาใช้และควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของครูซึ่งการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง จุดเน้นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ที่เป็นมากกว่าการแลกเปลี่ยนวิธีสอน การทำงานร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะได้รับการนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิผล เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2559: 335) บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกนรินทร์ สังข์ทอง, 2557: 95) นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2561: 28) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้สำหรับครู มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียน งานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณค่าและความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ และเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hord (1997: 116) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล, 2557: 284; สมุทร สมปอง, 2558: 134 - 140; สุธิภรณ์ ขนอม, 2559: 301 - 303; จิราพร รอดพ่วง และคณะ, 2560: 282; ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2560: 34; ธีระชัย รัตนรังษี, 2560: 156 - 158; ปิยณัฐ กุสุมาลย์, 2560: 107 - 110; กรัณย์พล วิวรรธมงคล, 2561: 92 - 93; สนั่น วงษ์ดี, 2561: 134 - 135; สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์, 2561: 52; สุวิมล สพฤกษ์ศรี, 2561: 340 - 342; จำรัส อินทลาภาพร, 2562: 46; วศินี รุ่งเรือง, 2562: 207 - 211; ศราวุธ แวงธิสาร, 2562: 120 - 121; สายสุนีย์ กอสนาน, 2562: 245 - 249; Karma, 2006: 240; Graham & Robison, 2007: 83 - 110; Vescio, Ross, & Adams, 2008: 80 - 91; Phillip, 2009: 310 - 322; Turner, 2015: 96 - 99; Watson, 2014: 18 - 29; Hassan, Ahmad, & Boon, 2018: 433 - 443) พบว่า การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น โดยแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูร่วมกันที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังกัน เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้และความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ

ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) โดยเพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู มีการเสริมพลัง การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

การจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอน ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนและห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น สัดส่วนจำนวนนักเรียนมีมากไม่เหมาะกับขนาดของห้องเรียน ห้องเรียนมืด ร้อน สกปรก นั่งเรียนเบียดกัน ฯลฯ ครูขาดเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ยังคงสอนด้วยวิธีการแบบเดิม ๆ ที่ไม่จูงใจให้เด็กรู้สึกอยากเรียน และเด็กเหมือนถูกกำหนดให้เรียน จึงไม่สามารถดึงศักยภาพของเด็กออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยส่วนใหญ่ครูใช้วิธีการสอนบรรยายหน้าชั้นเรียนให้เด็กท่องจำความรู้ และบอกคำตอบโดยไม่ให้เด็กได้ใช้ความคิดและแตกยอดการเรียนรู้ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าในเนื้อหาที่เรียน ซึ่งเนื่องมาจากครูขาดทักษะการกระตุ้นหรือการนำวิธีการต่าง ๆ เพื่อจุดประกายให้เด็กคิดค้นหาคำตอบ หรือเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในห้องเรียนกับนอกห้องเรียน เพื่อต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่สำคัญคือขาดปฏิสัมพันธ์ในระหว่างการสอนของครูและเด็ก ขาดกิจกรรมที่ให้เด็กมีส่วนร่วม ไม่มีปฏิสัมพันธ์ของการให้และการรับความรู้ความคิดระหว่างกัน สิ่งที่ตามมาคือทั้งครูและเด็กขาดการใช้และพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงบูรณาการของตนเอง ขาดการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม ตลอดจนขาดความเข้าใจในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 38)

การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงการให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) แล้วครูชวนศิษย์ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยง รวมทั้งโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎีที่มีคนเผยแพร่ไว้แล้วทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติไม่ใช่จากการฟังและท่องบ่น หัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือ เปลี่ยนจากเรียนรู้จากฟังครูสอนมาเป็นเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) (วิจารณ์ พาณิช, 2555: 134 - 135) ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอิงมาตรฐานนั้น เพื่อให้เด็กไทยได้ผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรในแต่กลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นต้องเป็นการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เป็นการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการเน้นสาระการเรียนรู้แกนกลางเป็นหลักและต้องจัดตามตัวชี้วัดของหลักสูตรด้วย สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน พบว่าครูขาดการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเนื้อหาที่จะสอนนั้นยังขาดการคัดกรองประเภทขององค์ความรู้ที่จะสร้างเสริมให้ผู้เรียนอย่างชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกัน อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนยังเน้นครูเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผลการเรียนรู้ไม่ตรงและบรรลุตัวชี้วัดที่หลักสูตรกำหนด แนวทางการแก้ปัญหา คือ ต้องเริ่มต้นให้ครูมีองค์ความรู้ดีในเนื้อหาก่อนที่จะออกแบบการสอน โดยจะต้องมีการเลือกรูปแบบและวิธีสอนให้เหมาะกับประเภทของเนื้อหาและเหมาะกับธรรมชาติของผู้เรียน ตลอดจนการจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม จัดให้มีการประเมิน รวมทั้งจัดเตรียมบรรยากาศของห้องเรียน พร้อมกับทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558: 79) ในสภาพปัจจุบันเราจะพบว่าครูผู้สอนทั้งในระดับพื้นฐานและอุดมศึกษาส่วนใหญ่บรรยายหรือบอกความรู้กับผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนเองก็ฟัง จดจำ ท่องสิ่งที่ครูสอน คุณสมบัติของผู้เรียน จึงมีลักษณะชัดเจนคือมีความสามารถในการจด การจำ และการท่องไปด้วย คุณลักษณะอย่างที่เราต้องการในยุคใหม่จึงไม่เกิดขึ้นอย่างที่เราต้องการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558: 114)

จากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติจริง นั่นคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น (สถาพร พฤฑฒิกุล, 2555: 5) มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติการทำงานของสมอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนตื่นตัวและกระตือรือร้นในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ รวมไปถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) ซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในขั้นตอนจริงของงาน (Mayer, 2004: 14) ทั้งนี้ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้เรียนกับครู โดยผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง นักเรียนได้รับความรู้จากประสบการณ์และกระบวนการสร้างองค์ความรู้ซึ่งเชื่อมโดยเนื้อหาการเรียนรู้จนเกิดเป็นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง และใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานแบบร่วมมือกัน (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2553: 1 - 2; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 5; Sheffied Hallam University, 2000: 7)

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดของการเรียนรู้เชิงรุกก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ตัวผู้เรียนไปในแนวทางที่ดีขึ้น สามารถยกระดับความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อวิชาและต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยการคัดเลือกรูปแบบวิธีสอน เทคนิคการสอน และแนวการสอน หรือกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วัชรา เล่าเรียนดี,

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2560: 65 - 66) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดของนักการศึกษา (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2546: 198; วิจารณ์ พาณิช, 2555: 71 - 75; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2555: 32 - 33; ทิศนา แขมมณี, 2556: 282 - 284; ศศิธร ลิจันทร์พร, 2556: 45; ศศิธร เวียงวะลัย, 2556: 147; ดุษฎี โยเหลา และคณะ, 2557: 20 - 23; ประสาท เนืองเฉลิม, 2558: 134 - 136; พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 21; พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2560: 87; วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู, 2562: 140; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 9 - 11; Johnson & Johnson, 1974: 213 - 240; Kolb, 1984: 27 - 49; Delisle, 1997: 26 - 36; Eisenkraft, 2003: 56 - 59; McKinney, 2010: 69) สรุปได้ว่า รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning) การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based learning) การเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT และการเรียนรู้ตามรูปแบบการประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model) ทั้งนี้ รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าว ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีภารกิจหลัก คือ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2560 พบว่า คะแนนเฉลี่ย 4 รายวิชา เท่ากับ 33.95 คะแนน และเมื่อจำแนกเป็นรายวิชา พบว่า รายวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 45.43 คะแนน รายวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 29.10 คะแนน รายวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 34.42 คะแนน และรายวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 26.86 คะแนน จากผลการทดสอบดังกล่าว พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 50 คะแนน ทุกรายวิชา และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบโดยภาพรวมของประเทศ พบว่า ผลการทดสอบของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา (โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน, 2560: 8) ต่อมาในปีการศึกษา 2561 พบว่า คะแนนเฉลี่ย 4 รายวิชา เท่ากับ 43.25 คะแนน และเมื่อจำแนกเป็นรายวิชา พบว่า รายวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.48 คะแนน รายวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 37.26 คะแนน รายวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 37.27 คะแนน และรายวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 37.98 คะแนน จากผลการทดสอบดังกล่าว พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 50 คะแนน จำนวน 1 รายวิชา และคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 50 คะแนน จำนวน 3 รายวิชา และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบโดยภาพรวมของประเทศ ผลการทดสอบของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ 1 รายวิชา คือ รายวิชาภาษาไทย ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน, 2561: 12)

เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละรายวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ภาพรวมของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ปีการศึกษา 2561 มีค่าเท่ากับร้อยละ 77.18 โดยเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดคือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า รายวิชาภาษาไทย รายวิชาคณิตศาสตร์ รายวิชาวิทยาศาสตร์ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา และรายวิชาภาษาอังกฤษ ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด (โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน, 2561: 10)

ผลการจัดการศึกษาดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นว่า ผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 2) พื้นฐานครอบครัว และ 3) พื้นฐานความรู้ของนักเรียน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจในประเด็นพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันได้ดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การส่งครูเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น แต่จากผลการดำเนินการพบว่า ครูยังมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน ครูเน้นการป้อนเนื้อหาให้นักเรียนมากกว่าเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูเนื่องจากมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น โดยแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจกันที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาอย่างไร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันเป็นอย่างไร

4. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่มีคุณภาพ และช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ครูได้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานการศึกษาสามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

4. เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว21/2560 ซึ่งต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) การพัฒนารูปแบบ

1.2 สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

2.3 ครู จำนวน 20 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 24 คน สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู

3.3 ความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในปีการศึกษา 2561

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.2 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.3 การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน

2.1.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการสอน หรือการวิจัยทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ จำนวน 9 คน ได้แก่

2.2.1 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2.2.3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการสอน หรือการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา หรือการวิจัยทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3.2 ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาดำเนินการในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในปีการศึกษา 2561

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ใช้แบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) โดยใช้แบบกลุ่มเดียวมีการวัดก่อนและหลังการให้สิ่งทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ

2.1.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 20 คน

2.1.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 328 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

2.2.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 38 คน

2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 46 คน

3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 56 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย

3.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.2.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3.2.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในปีการศึกษา 2562

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การนำผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มาวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบ ได้แก่ 1) เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบ 2) ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 3) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1.2 การปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ

2.1.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 21 คน

2.1.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 318 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

2.2.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 59 คน

2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 41 คน

3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 47 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ผ่านการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 มาแล้ว

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย

3.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.2.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3.2.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยประเมินประสิทธิผลของรูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปใช้จริงในปีการศึกษา 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Teamwork) 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning) 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) และ 6) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ตื่นตัว และมีความสุขในการเรียนรู้ เอื้อต่อการใช้กระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการสอน และวิธีสอนที่หลากหลาย โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา ดูแลและแนะนำ

4. รูปแบบ หมายถึง แบบแผนที่นำมาเป็นแนวทางเพื่อใช้เป็นตัวแทนหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพหรือข้อความอย่างง่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

5. รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง แบบแผนที่นำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การวัดและประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (STAR-2S Model) มี 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) หมายถึง ขั้นตอนการร่วมกันมองเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และร่วมกันกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริง ทั้งเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติจะต้องวิเคราะห์ความเป็นไปได้จริง วางแผนการทำงานและกำหนดเป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อมุ่งสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) หมายถึง ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ความคิด และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูภายใต้การประสานงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดใน การพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของทีมให้เกิดขึ้น มีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนทนาและอภิปรายร่วมกัน โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน รวมทั้งมีเป้าหมายของทีมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) หมายถึง ขั้นตอนการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ มีการเสริมพลังและการให้ข้อมูลย้อนกลับ นำผลที่ได้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) หมายถึง ขั้นตอนการร่วมกันอภิปราย เสวนา และสะท้อนผลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลลัพธ์การเรียนรู้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S) หมายถึง ขั้นตอนการนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยจัดแสดงผลงานในรูปแบบนิทรรศการและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน

ในเขตพื้นที่บริการ ร่วมให้กำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะ ถอดบทเรียนจากการดำเนินงานและสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปทดลองใช้ในปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย

6.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) 2) แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) สื่อการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล วัดได้โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ และ 2) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู วัดได้โดยใช้แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6.3 ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน วัดได้โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6.4 ความพึงพอใจของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วัดได้โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปใช้จริงในปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย

7.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) 2) แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) สื่อการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล วัดได้โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ และ 2) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู วัดได้โดยใช้แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7.3 ความพึงพอใจของครู หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน วัดได้โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7.4 ความพึงพอใจของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วัดได้โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

8. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563

9. นักเรียน หมายถึง นักเรียนในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากครู

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
   1.1 ความหมายของการพัฒนาครู
   1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
   1.3 หลักการพัฒนาครู
   1.4 แนวทางการพัฒนาครู
   1.5 กระบวนการพัฒนาครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   2.2 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   2.3 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
   2.5 แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
   3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
   3.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
   3.3 รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
   3.4 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
   4.1 ความหมายของรูปแบบ
   4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
   4.3 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
   4.4 การพัฒนารูปแบบ
   4.5 การตรวจสอบรูปแบบ
5. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
   5.1 ความหมายของความพึงพอใจ
   5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
   5.3 การวัดความพึงพอใจ
6. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   7.1 งานวิจัยในประเทศ
   7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

ครูมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553: 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

นารีรัตน์ ยิ่งยวด (2556: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์การจัดกระบวนการเรียน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

ทวีศักดิ์ ธรรมมา (2559: 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การวางแผนในการพัฒนาและปฏิบัติงาน กระบวนการในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตามความต้องการ

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560: 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องตามช่วงอาชีพครูเพื่อความมั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน

ธงชัย คำปวง (2561: 26) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์การทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติ อุปนิสัย วิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 23) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูด้วย

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาครูที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาศักยภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพในด้านการจัดการเรียนรู้

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะครูต้องรับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 61 - 62) กล่าวถึงการพัฒนาครูว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เน้นการสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผล โดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นารีรัตน์ ยิ่งยวด (2556: 14) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ทำให้องค์การเกิดความทันสมัยตลอดเวลา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อีกด้วย

สุรพงษ์ แสงสีมุข (2557: 13) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะครู คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการอบรมและพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูมีความรู้ ทักษะ และมีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ นอกจากจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจทั้งตัวครูและโรงเรียนแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านและทำให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติและสังคมต่อไป

ทวีศักดิ์ ธรรมมา (2559: 15) กล่าวว่า ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพเนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาของชาติให้บรรลุจุดมุ่งหมายและต้องเป็นแม่พิมพ์ที่ดี ทั้งด้านความรู้และความประพฤติ สร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมให้แก่เยาวชนและสังคม

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 25) กล่าวว่า การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและจริงจังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะศักยภาพครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาครูจะช่วยให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน ทำให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่เร็วขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยการสอนแนะ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ธงชัย คำปวง (2561: 45) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความจำเป็นและมีความสำคัญในฐานะของผู้สร้างการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้วยสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยีสารสนเทศ และข่าวสาร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจำต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาครูที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า การพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ในเนื้อหาสาระที่จะต้องจัดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะและทัศนคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วย

3. หลักการพัฒนาครู

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาครู ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553: 33 - 34) กล่าวถึง หลักการพัฒนาครูไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาครูมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู ซึ่งจะต้องทำให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

มารุต พัฒผล (2557ก: 577) กล่าวถึงหลักการพัฒนาครู มีดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ให้ความสำคัญกับสาระการเรียนรู้ (Content) และแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับสาระนั้น ๆ

3. ส่งเสริมให้ผู้สอนได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

4. จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน

5. มีการติดตามผลการดำเนินการ (Follow-up) และการให้ผลย้อนกลับ (Feedback) เชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ใช้รูปแบบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่มีความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ

ธงชัย คำปวง (2561: 45) กล่าวว่า หลักการพัฒนาครูควรยึดหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาครูนั้นต้องเป็นไปเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2. การพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครู

3. รูปแบบ กระบวนการ และกิจกรรมการพัฒนาครูมีความยืดหยุ่น หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคล

4. ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง

6. การพัฒนาครูต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7. การพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

Clark (1994: 37 - 46) ได้เสนอหลักการพัฒนาครู ดังนี้

หลักการที่ 1 สร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นโดยตรงกับตัวครูเอง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตามความสมัครใจของครูเองในโปรแกรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

หลักการที่ 2 พัฒนากลุ่มครูมากกว่าครูเป็นรายบุคคล ซึ่งโรงเรียน ชุมชน รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมและสนับสนุน

หลักการที่ 3 ต้องยอมรับว่าในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพย่อมมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู

หลักการที่ 4 การเรียนรู้อิงประสบการณ์หรือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติในสถานการณ์จริงในลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่ได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู โปรแกรมการพัฒนาครูในลักษณะการอบรมหรือสัมมนาในช่วงเวลาสั้น ๆ 1 หรือ 2 วัน ด้วยการฟังบรรยายหรือชมการสาธิตของผู้เชี่ยวชาญและไม่มีการติดตามผลเป็นวิธีการที่ได้ผลน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

หลักการที่ 5 จูงใจให้ครูมีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉงและให้คำมั่นสัญญาในกระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และให้ครูเต็มใจศึกษาค้นคว้าและปฏิบัติการสอนโดยใช้กิจกรรมและงานที่ครูเป็นผู้ปรับปรุงหรือพัฒนาสำหรับชั้นเรียนของตน

หลักการที่ 6 พึงตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้มีรากเหง้ามาจากการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นผลจากการเปิดโอกาสให้ครูได้ไตร่ตรอง ตรวจสอบผลการปฏิบัติของตนเองด้วยการสังเกตเชิงสร้างสรรค์พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

หลักการที่ 7 จัดสรรเวลาและเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผน ได้คิดไตร่ตรอง ทบทวนและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติการสอนของตนต่อกลุ่มเพื่อน

เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนวิธีการใหม่ที่ดีและเหมาะสมของแต่ละคนให้คนอื่น ๆ รู้ และเพื่อได้อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

หลักการที่ 8 โน้มน้าวให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำนวัตกรรมใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาใช้ ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะส่งผลให้ครูบูรณาการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ครูได้รับในกระบวนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

หลักการที่ 9 พึงตระหนักว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้เป็นเรื่องที่เกิดทีละเล็กทีละน้อยอย่างค่อยเป็นค่อยไป บางครั้งมีความซับซ้อนหรือยุ่งยาก ครูจึงอาจเกิดความวิตกกังวล เกิดความสงสัยหรือขัดแย้งการสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและเพื่อนสนิทจึงเป็นเรื่องสำคัญ

หลักการที่ 10 ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตสำหรับการธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องหมายความว่า ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดโปรแกรมการพัฒนาแล้ว และครูสามารถนำตนเองได้ ตลอดจนเป็นครูเครือข่ายเพื่อไปพัฒนาครูคนอื่น ๆ ได้

จากการศึกษาหลักการพัฒนาครูที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า หลักการพัฒนาครู ต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

4. แนวทางการพัฒนาครู

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ (2556: 70) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการผลิตครูใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์

1.1 ปฏิรูประบบการผลิตครูใหม่ เร่งรัดการจัดระบบผลิตครูใหม่ที่มีลักษณะเชิงรุก สามารถผลิตครูตามความต้องการของครูในอนาคต (Future Teacher Demand) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

1.2 ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูใหม่ โดยเร่งรัดการออกแบบกระบวนการผลิตครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นฐานความรู้และการวิจัย

1.3 ปฏิรูปกระบวนการสรรหาครูใหม่เชิงรุก โดยเร่งรัดการเพิ่มขีดความสามารถของระบบและกระบวนการผลิตครูใหม่ให้มีความสามารถในการแข่งขันเชิงรุกกับศาสตร์และวิชาอื่นเพื่อดึงดูดคนเก่ง คนดี และมีจิตวิญญาณความเป็นครูให้มาเป็นครู

2. ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์

2.1 ปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction ตามด้วยเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome)

2.3 ปฏิรูปการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติครู โดยเร่งรัดการออกแบบและพัฒนาระบบการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มารุต พัฒผล (2557ก: 591) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูมีความหลากหลายตามความต้องการของครูและบริบทของสถานศึกษา เช่น การใช้สุนทรียสนทนาแบบไม่เป็นทางการ การจัดเป็นรายวิชาและการปฏิบัติการ การศึกษาจากเอกสารการประชุมสัมมนาทางการศึกษา การเป็นเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น โดยปัจจุบันได้มีนวัตกรรมการพัฒนาครูที่เรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งได้มีการนำมาใช้พัฒนาครูในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284 - 296) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ กล่าวคือ เป็นการพัฒนาครูบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development Cycle) โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ การจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่ผ่านมายังพบว่าการจัดการความรู้และเป็นการเสริมพลังยังเป็นกลไกสนับสนุนการใช้วิธีการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูนั้นควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของครูในการที่จะพัฒนาคุณภาพงานเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูยังต้องมีความต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานประจำของครู ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การปฏิบัติจริง การให้ผลย้อนกลับ การติดตาม ซึ่งการพัฒนาครูที่ดีนั้นควรให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้จริงกับผู้เรียนด้วย และกระตุ้นให้ครูเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนานั้น พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

พิณสุดา สิริธรังศรี (2557: 24 - 25) ได้สรุปแนวทางการยกระดับคุณภาพครูที่สอดคล้องกับ Spec ครูไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้นแบบหรือการสร้างระบบครู Coach ให้ครู เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล ตลอดจนการมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) กับครู

ที่ยังขาดประสบการณ์ มีการสร้างเครือข่ายที่สามารถประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ รวมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งทางวิชาชีพ

2. การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนให้ยืดหยุ่นหลากหลาย ใช้ได้ในหลายสถานการณ์ มีการสร้างแหล่งการเรียนรู้หลากหลาย โดยมีการบูรณาการสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดที่ตกผลึก ตลอดจนมีทักษะในการนำเสนอผลงานได้เพื่อให้เกิดห้องเรียนแห่งการเรียนรู้ (Thinking Classroom)

3. การจัดการความรู้ของครูจะต้องมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง เปรียบเสมือนการจัดการเรียนการสอน ที่ครูจะต้องสามารถปรับบทบาทของตนเองได้หลากหลาย เพื่อให้เข้ากับบริบทของเหตุการณ์นั้น โดยจะต้องมีความอดทนต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนครูด้วยกัน และสุดท้ายผู้เรียนที่จะต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนว่าอยู่ในลักษณะแบบใด พยายามที่จะปรับตัวครูก่อนที่จะปรับเด็กเข้าหาครูเป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จได้ ทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนขาดตอนได้

4. ปรับโฉมหน้าขององค์กร โดยที่ครูจะต้องทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตครูจะต้องมีการทบทวนบทบาทของตนในด้านกระบวนการใดที่มีปัญหาต้องดำเนินการแก้ไขที่จุดของปัญหาไม่ใช่แก้ที่ปลายเหตุ โดยเน้นครูให้เป็น Teacher Learner ให้มาก

5. การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง หรือปรับปรุงกระบวนทัศน์ของตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ โดยเน้นกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น

ธงชัย คำปวง (2561: 45) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษา มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 28) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง สามารถปรับเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของครู โดยมีกิจกรรมการพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา การเรียนรู้ทางไกล การปฏิบัติงานในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้เป็นชุดวิชา เป็นต้น รวมทั้งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ควรมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอว่าครูได้นำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงกว่าเดิมหรือไม่

Kortecamp & Croninger (2005: 75) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล

2. จัดงบประมาณสนับสนุนใหครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

3. เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางสอดคล้องกัน

4. มีโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้นำรุ่นใหม่ (A Fast Track for Teachers) เพื่อจูงใจผู้มีความสามารถและผู้ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ให้มาเป็นครู

5. มีระบบการให้รางวัลครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

DeMonte (2013: 7 - 8) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ (Job embedded) กล่าวคือ เป็นการพัฒนาครูบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติ ในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development cycle) โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ การจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า แนวทางการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

5. กระบวนการพัฒนาครู

มีนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ดังนี้

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 299 - 308) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า มีกระบวนการพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Basic Data Analysis: B) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ โดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันโดยการสังเกตการสอนซึ่งกันและกันและบันทึกข้อมูลการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริง และให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์กับครู ซึ่งตลอดกระบวนการมีผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแนะนำ (Coach and Mentor)

ขั้นที่ 2 การจัดกระทำข้อมูล (Organization Data: O) คือ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นอันเกิดจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบท และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการพัฒนาสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู

ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting: O) คือ ครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อันเกิดจากจัดการกระทำข้อมูลและการประเมินความต้องการจำเป็นของครูจากขั้นที่ 2 เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 4 เครือข่ายการปฏิบัติการ (Network Practices: N) คือ ขั้นพัฒนาความรู้ความเข้าใจความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติการให้กับครู โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยตลอดกระบวนการจะใช้วิธีการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) และการโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เพื่อให้ความรู้สำหรับครูทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างเพิ่มมากขึ้น

ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม (Selection of Instructional Method: S) คือ ขั้นที่ครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติการที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เลือกรูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ ความพร้อม และความสนใจสำหรับผู้เรียน โดยตลอดกระบวนการมีผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงและผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ (Coach and Mentor)

ขั้นที่ 6 ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผล (Ability of Assessment: A) คือ ครูต้องออกแบบและพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้/รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

ขั้นที่ 7 การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย (Routine to Research: R) คือ ครูนำสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานมาใช้กำหนดปัญหา/วัตถุประสงค์ของการวิจัย/วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 8 การวินิจฉัยความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual Differentiated Diagnostic: I) คือ การนำผลที่ได้จากการวิจัย/วิจัยในชั้นเรียนมาวินิจฉัยเพื่อศึกษาพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละบุคคล และเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอน รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของนักเรียนแต่ละบุคคล

ขั้นที่ 9 ทำงานเป็นทีมและขยายผลให้กับบุคคลอื่นได้ (Teamwork, Transportability: T) คือ ขั้นที่ครูมีความรู้เข้าใจในการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เกิด

จากความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ กลยุทธ์การเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยนวัตกรรมการเรียนการสอน รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคที่สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและความสนใจ

วารุณี ลัภนโชคดี (2560: 165 - 166) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง พบว่า มีกระบวนการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กิจกรรมการฝึกอบรมใช้เวลา 2 วัน

1.1 การฝึกอบรมวันที่ 1 เพื่อพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยเกี่ยวกับหลักสูตร เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและการประเมินผลและการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทาง การแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นวิจัย การฝึกอบรมดังกล่าวใช้เอกสารประกอบการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 4 เรื่อง ใช้เวลาการฝึกอบรมรวม 6 ชั่วโมง

1.2 การฝึกอบรมวันที่ 2 เพื่อพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 6 เรื่อง ใช้เวลารวม 6 ชั่วโมง

2. กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) การพัฒนาครูด้วยกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ (Coaching and Mentoring) มีการดำเนินงานรวมทั้งหมด 3 ครั้ง ใช้เวลารวมทั้งสิ้น 3 เดือน โดยกำหนดให้มีกิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ เดือนละ 1 วัน วันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ณ สถานศึกษาในเขตพื้นที่ และระหว่างกิจกรรม เปิดโอกาสให้ครูที่เข้ารับการอบรมสามารถขอคำปรึกษาจากอาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่รับผิดชอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยผ่านทางโทรศัพท์ Facebook และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ ครั้งที่ 1 การจัดกลุ่มร่วมเรียนรู้ เป็นการให้ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันหรือประสบปัญหาด้านการสอนในเรื่องเดียวกัน ร่วมกันออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งออกแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการในครั้งที่ 1 ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

2.2 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ ครั้งที่ 2 การสาธิตการสอน/นำเสนอ วีดีทัศน์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ครูสาธิตการสอน หรือนำคลิปวีดีทัศน์ที่บันทึกการสอนของครูมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีอาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการในครั้งที่ 2 ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

2.3 กิจกรรมพี่เลี้ยงและการชี้แนะ ครั้งที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และรายงานการวิจัย เพื่อสรุปผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน การดำเนินการในครั้งที่ 3 ใช้ระยะเวลา 1 เดือน

กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561: 101 - 103) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีวิธีการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาครู มีรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการพัฒนาและร่วมทำความร่วมมือในการพัฒนาครูและทำบันทึกตกลงความร่วมมือ

2. ประชุมชี้แจงและพัฒนาความรู้ความเข้าใจประเด็นที่จะพัฒนา การกำหนดเป้าหมายการสร้างคุณค่าและการให้ความสำคัญในการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาตนเอง

3. ร่วมวางแผนและแนวทางการดำเนินงานสู่การพัฒนาครูในสถานศึกษา

ระยะที่ 2 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้

1. ร่วมสร้างกลุ่มและวิเคราะห์ปัญหาจากผลการเรียนรู้

1.1 ผู้อำนวยการการประชุมกลุ่มใหญ่จากหัวหน้างาน เพื่อชี้แจงเป้าหมายของสถานศึกษาและชี้แจงปัญหาที่สำคัญขององค์กรหรือสถานศึกษาจากผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

1.2 ครูดำเนินการรวมกลุ่มกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดตั้งกลุ่มในการดำเนินงาน โดยแจ้งหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อจัดทำคำสั่งและบทบาทหน้าที่

1.3 สมาชิกกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผ่านมาของงานหรือกลุ่มที่รับผิดชอบถึงปัญหาของผลลัพธ์ หรือปัญหาผลลัพธ์การเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการเรียนรู้ และสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษาหรือองค์กร

1.4 กลุ่มสมาชิกจัดเรียงปัญหาเรียงลำดับปัญหาจากความสำคัญมากไปน้อยหรือภารกิจผลลัพธ์ที่เร่งด่วนและลงมติกลุ่มในการแก้ปัญหาในผลลัพธ์

2. วางแผนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

2.1 หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มสมาชิกดำเนินการวางแผนงานระดับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทาง

2.2 จัดทำแผนระยะเวลาการปฏิบัติในภาพรวมของแผนงานในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มสมาชิก กิจกรรมที่ร่วมดำเนินการ ระยะเวลาการพบกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามมติของกลุ่ม

2.3 นำเสนอแผนการดำเนินการต่อหัวหน้าองค์กรหรือผู้อำนวยการโรงเรียน

2.4 สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น เครือข่ายออนไลน์ เครือข่ายแบ่งปันข้อมูล ฯลฯ

3. สร้างองค์กรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3.1 สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาตามประเด็นของกลุ่มและสรุปแนวทางวิธีการแก้ปัญหา

3.2 สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมสร้างกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน

3.3 วางแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มหรือต่างกลุ่ม ระหว่างปฏิบัติงานและร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานในระหว่างการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกจนครบทุกคน

3.4 ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผนในระหว่างปฏิบัติการ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชั้นเรียนตามแผนการการดำเนินงานของกลุ่มจนครบสมาชิกในกลุ่ม โดยสมาชิกผู้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะต้องเตรียมเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนนำเสนอ จากนั้นเข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน และสะท้อนผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละคนที่เข้ารับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำผลการแลกเปลี่ยนไปใช้ในครั้งต่อไป

4. ร่วมสะท้อนจากผลลัพธ์

4.1 ผู้แทนสมาชิกกลุ่มรายงานผลการพัฒนาของกลุ่ม โดยชี้ถึงเป้าหมายของกลุ่มที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร กระบวนการดำเนินการของกลุ่มสมาชิก ผลลัพธ์การดำเนินงานของกลุ่ม ในรูปแบบนำเสนอในองค์กรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละกลุ่ม

4.2 สมาชิกร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อสิ้นสุด ผลการดำเนินการด้วยกิจกรรมวงกลมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

4.3 ทำการบันทึกสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มสมาชิก และสิ่งที่จะดำเนินการในครั้งต่อไปหรืออาจเป็นผลลัพธ์เดิมแต่การปฏิบัติแนวใหม่เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สูงขึ้นในครั้งต่อไปเพื่อการรายงานผลสู่วงรอบใหม่

ระยะที่ 3 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน (Best Practice) มีรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้

1. กำหนดแผนการดำเนินงานนำเสนอผลงานและรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบการนำเสนอและรูปแบบนิทรรศการ

3. สรุปและถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน

ธงชัย คำปวง (2561: 45 - 46) กล่าวว่า รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูมีความหลากหลายวิธีการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และได้สรุปรูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ การพัฒนาครูระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาครูระดับองค์กร มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมใช้หลากหลายวิธี เช่น การบรรยาย การสาธิต การระดมสมอง การวิเคราะห์ กรณีตัวอย่าง เทคนิคบทบาทสมมุติ เกมการศึกษา การเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรม เป็นต้น

1.2 การศึกษาดูงานภาคสนาม (Field Trip)

1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Meeting)

1.4 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้ในการพัฒนาครู

2. การพัฒนาครูระดับกลุ่ม/ทีม มีรูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนพัฒนาครูแบบการมีส่วนร่วมของครู

2.2 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการฝึกให้ครู Dialogue ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) ประสบการณ์ของการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการร่วมกันวางแผนการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน และการถอดบทเรียน

2.3 การพัฒนาครูด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

3. การพัฒนาครูระดับบุคคล มีรูปแบบ/วิธีการพัฒนาครูที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง (On the Job Training)

3.2 การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้พื้นฐานด้วยการฟัง การอ่าน การจดบันทึก การสอบถาม การแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ และการครุ่นคิดและทบทวน (Self-Reflection)

มารุต พัฒผล (2557ข: 691) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา พบว่า มีกระบวนการพัฒนาครูตามขั้นตอนและกิจกรรม ดังนี้

1. กระตุ้นความรัก เป็นขั้นตอนการกระตุ้นให้ครูเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนความรักที่มอบให้กับผู้เรียน โดยการทำกิจกรรมสุนทรียสนทนา การถอดบทเรียน การสื่อสารเชิงบวก การฟังอย่างลึกซึ้ง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครูในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. ตระหนักในความรู้ เป็นขั้นตอนการกระตุ้นความรู้เดิมและเสริมความรู้ใหม่ให้กับครูในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครู การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (Feed - up) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (Feed - forward)

3. นำสู่ปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการนำความรู้ความเข้าใจจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองในโรงเรียน โดยมีผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และเพื่อนครู ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และผู้ฝึกสอน (Coaching) มีการเสริมพลัง (Empower) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4. จัดให้แลกเปลี่ยน เป็นขั้นตอนการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการใช้สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การเสริมพลัง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองต่อไป

5. เรียนรู้และพัฒนา เป็นขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สรุปผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของครู โดยใช้การนำเสนอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

วศินี รุ่งเรือง (2562: 164 - 165) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู พบว่า การพัฒนาครู มีการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างการยอมรับร่วมกัน เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสำคัญของศิลปะการสอน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ระยะที่ 2 การสร้างความรู้สู่การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานแก่ครู ในเรื่องศิลปะการสอนของครู ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ระยะที่ 3 ปฏิบัติการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมศิลปะการสอน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหาและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครูในแต่ละกลุ่ม PLC ระบุปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตน และสาเหตุของปัญหา จากนั้นร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกันภายในกลุ่ม PLC ของตนเองจากปัญหาที่พบและสาเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 2 การออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยครูในแต่ละกลุ่ม PLC ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะนำศิลปะการสอนไปใช้เพื่อทำให้ผู้เรียนสนุกมีชีวิตชีวา มีความสุขในการเรียน และเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 การสอนและสังเกตการสอนร่วมกัน โดยครูในแต่ละกลุ่ม PLC นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติการสอนในห้องเรียน แล้วร่วมกันสังเกตการเรียนรู้ของผู้เรียน การสอนของครูและศิลปะการสอนที่นำมาใช้ โดยบันทึกการสอนไว้

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลและปรับปรุงร่วมกัน โดยครูในแต่ละกลุ่ม PLC ร่วมกันสะท้อนผลการใช้ศิลปะการสอนในห้องเรียนที่ได้จากการสังเกตหลังการสอนเสร็จสิ้นลง จากนั้นนำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการใช้ศิลปะการสอนร่วมกันมาปรับปรุงแก้ไข แล้วอาจจะนำไปสอนใหม่อีกครั้ง

ขั้นที่ 5 การขยายผลการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครูในแต่ละกลุ่ม PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยนำเสนอผลการเรียนรู้และข้อค้นพบที่ได้จากการใช้ศิลปะการสอน เพื่อนำไปพัฒนางานต่อไป

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาครูที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า กระบวนการพัฒนาครูนั้นมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับการคัดเลือกกิจกรรมหรือวิธีเหล่านั้นมาใช้ และควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของครู การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น โดยแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูร่วมกันผ่าน

กระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจกัน ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือกัน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูมีการเสริมพลัง การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ นั้นก็เพื่อต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ครูในยุคศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้เกิดแก่ครู โดยรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู คือ การรวมกลุ่มของครูและทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนนำไปสู่การรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ นำมาประยุกต์จากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (Thompson, Gregg & Niska, 2004: 2)

Sergiovanni (1994: 8) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีมุมมองเชื่อมโยงกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้หรือพัฒนามาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่อธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร (Organization)” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้ว โรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน (Community)” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว

บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994: 8) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน นั่นคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง, 2557: 94)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 25) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการประยุกต์หรือพัฒนามาจากแนวคิดสำคัญ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมชน หรือชุมชนทางวิชาชีพ เพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่การนำมาใช้ นั่นคือ สถานศึกษา ที่มีบริบทมิติด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวโยงกันด้วยเรื่องของฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า และการดูแลเอื้ออาทรร่วมกัน โดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนมากไปกว่าความเป็นองค์กร และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน และความรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ทั้งระดับโรงเรียนและเครือข่าย หลากหลายพื้นที่ที่ได้นำแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษา

ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการวิจัยของ Hord (1997: 116) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียน ซึ่งเกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้

อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

วิจารณ์ พานิช (2555: 134) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project-based Learning) นอกจากนี้ กระบวนการ PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้าง และเชื่อมโยง ทั้งกับนักเรียนและครู ที่สำคัญยิ่งคือ PLC จะช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 100) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงโดยที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มที่มากกว่าการเรียนรู้นอกงาน จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดการพัฒนาวิชาชีพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากกว่า ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้นอกตัวที่ครูได้รับการอบรมนอกชั้นเรียนในวันนี้ อาจไม่สามารถใช้กับเด็กในบริบทของพื้นที่ตนเอง หรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัยในวันต่อมา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคือวิธีการและสิ่งที่ครูสอนกับความเป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงของโลกและความเป็นจริงของนักเรียนยุคใหม่สวนทางกัน จึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ตัวว่า วิชาชีพครูต้องร่วมมือกันรับมือการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเอง เพื่อที่จะปรับตัวเรียนรู้ไปกับโลกและปรับตัวให้ไวกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

มารุต พัฒผล (2557ก: 583 - 584) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูว่า องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิผล เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านความรู้

และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์เป็นคุณภาพของครูมืออาชีพ สมรรถนะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมของผู้เรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2560: 5) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี โดยมีค่านิยมที่มีนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

สุวิมล ว่องวาณิช (2561: 28) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้สำหรับครู มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียน งานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณค่าและมีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ และเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีบริบทด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวโยงสัมพันธ์กับฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า ความเป็นกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน โดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555: 139) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรที่ไม่รู้จบ นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 286) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้

ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัวและสรรสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557: 95) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 95) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะสำคัญที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันสู่การพัฒนาคุณภาพของทั้งผู้สอน ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

ชวลิต ชูกำแพง (2560: 1) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของครูเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายของกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เปลี่ยนแปลงห้องสอน ปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่เป็นจุดสำคัญที่สุดที่อยู่ติดกับนักเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงให้การเรียนรู้ของเด็ก โดยครูต้องเป็นผู้ลงมือกระทำเองและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมตัวที่เน้นปฏิสัมพันธ์และลดความโดดเดี่ยวของครูในโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน

ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 25) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษาด้วยความสมัครใจบนพื้นฐานของกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ หรือเพื่อสร้างองค์ความรู้ร่วมกันในการจัดการทางการศึกษา

สมาพร มณีอ่อน (2560: 28) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครู ร่วมแลกเปลี่ยนสะท้อนผลในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติการสอนที่ดีขึ้น และนักเรียนมีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เป็นการร่วมมือรวมพลังกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง การรวมกลุ่มกันในลักษณะเต็มใจ สมัครใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พร้อมที่จะสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ยึดหลักความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ใช้วิธีการพูดคุยเป็นหลัก ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องจริงจัง ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งระบบ ทั้งตัวผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นวงจรพัฒนาที่ยั่งยืน โรงเรียนจึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สุวิมล ว่องวาณิช (2561: 28) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวคิดของการสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของครู โดยมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียน เกิดมุมมองใหม่ในการหาวิธีการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้น ภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานแบบร่วมมือของเพื่อนร่วมวิชาชีพจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับพัฒนาผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562: 11) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson Learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง เป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

Bryk, Camburn, & Louis (1999: 19) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนภายในโรงเรียนที่มีการพูดคุยอย่างเป็นประจำภายใต้การปฏิบัติงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งสู่การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

Stoll & Louis (2007: 115) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของครูที่ร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

Hord, Roussin, & Sommers (2009: 18 - 25) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครู ร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร

DuFour, Eaker, & Many (2010: 6 - 11) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจ หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture)

จากการศึกษาความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

3. ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sergiovani (1994: 10) ได้แบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามลักษณะของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่น ให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ วิธีเรียน ทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา นักเรียนสามารการเรียนรู้อย่างแท้จริงได้ต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุกและการเป็นนักตั้งปัญหา และการเป็นนักแก้ปัญหา ที่มีประสิทธิผลในที่สุด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนนโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการให้ความรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อการปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) จะครอบคลุมผู้ปกครอง สมาชิกชุมชน และผู้นำชุมชน โดยกลุ่มบุคคลเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโส

ในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ชุมชนและโรงเรียน การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่สถานศึกษาและชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความจริงในสังคมที่สถานศึกษาสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้แก่นักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าประชาชนที่อาศัยในภาคธุรกิจต่าง ๆ หรือสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นรวมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากรและการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขที่เกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นสมัครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมกันเป็นการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทางวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

จากการศึกษาระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ และระดับการเรียนรู้ของชุมชน ระดับที่ 2 ระดับกลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู และระดับที่ 3 คือ ระดับชาติ โดยทั้ง 3 ระดับมุ่งอธิบายถึงบุคคลและกลุ่มบุคคลที่รวมกันเพื่อสร้างชุมชนทางวิชาชีพภายใต้เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน คือ การสร้างความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

4. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 219 - 220) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย

1.1 ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ (Academic Skills and Learning Mechanism) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความรู้และความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเกี่ยวข้องกับพื้นฐานของการเป็นกลไกการเรียนรู้ กล่าวคือ มีการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร มีประเภทการเรียนรู้แบบการปรับเปลี่ยน การวางแผนล่วงหน้า การทบทวนแผน และการลงมือปฏิบัติ และมีทักษะการเรียนรู้แบบมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีรูปแบบความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการเรียนรู้ร่วมเป็นทีม มีการคิดเชิงระบบ และมีการสนทนาเชิงวิพากษ์

1.2 โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน (Supportive Condition and Structure) เป็นคุณลักษณะและปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนที่เอื้อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์และประกอบกิจกรรมที่สร้างสรรค์ทางสังคมร่วมกัน รวมทั้งการขัดเกลาทางสังคม และเสริมพลังอำนาจการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และเพิ่มพูนความรู้ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2. องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย

2.1 การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norm and Values) เป็นการนำหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษาของโรงเรียน

2.2 การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลาการทางการศึกษา โดยบูรณาการการบริหารจัดการ เทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนตามความคาดหวังระดับสูงและข้อผูกพันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อนักเรียน

2.3 การร่วมมือรวมพลังกัน (Collaboration) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจนการเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน

2.4 การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน (Reprivatized Practice) เป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีการเปิดกว้างให้เป็นสาธารณะเพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

2.5 การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนากันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) ความเป็นธรรม (Justice) เสรีภาพ (Autonomy) และการชี้นำตนเอง (Self-determination) ของโรงเรียน เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของนักเรียน

3. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย

3.1 ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (Result Orientation) เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้ได้ผลลัพธ์ของนักเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และผลลัพธ์ในส่วนของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา คือ ผลงานทางวิชาการ (ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ) หรือรางวัลทางวิชาชีพ

3.2 การเป็นสมาชิกและเครือข่าย (Membership and Networking) เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดการรวมกลุ่มหรือการติดต่อสัมพันธ์กันทางวิชาชีพในระดับชั้นเรียนขยายไปสู่ระดับทั้งโรงเรียน รวมทั้งอาจเชื่อมโยงกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอื่น ๆ ภายนอกโรงเรียนเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 97 - 100) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

1.2 เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง มีความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์โดยตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเอง เพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้วจึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้ จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรม แบบวัฒนธรรมเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 167 - 168) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เงื่อนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558: 17 - 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้น ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูงและอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญนักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดผลได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนหรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการ

เรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335 - 336) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision) หมายถึง การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนการมีพันธะสัญญาร่วมกันระหว่างครู และผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

2. วัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Culture) หมายถึง พันธะสัญญาเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน รวมทั้งผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focus on Examining Outcomes to Improve Student Learning) หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Outcomes) โดยการประเมินผลการเรียนรู้และนำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินมาใช้ในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูและผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการตรวจสอบดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน

4. การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การสนับสนุนการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพรวมทั้งการให้ครูทุกคนเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันและข้อมูลสารสนเทศ บทบาทภาวะผู้นำ มีจุดเน้นที่กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้มากที่สุด เพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของผู้เรียน

5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน จากการประเมินตนเอง การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู และผลการประเมินต่าง ๆ เช่น ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลนี้จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional) ของครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ประการนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาทั้งคุณภาพของผู้สอน และคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ครูเกิดพัฒนาการด้านความรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และทักษะต่าง ๆ

ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301 - 302) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนต้องมีการแลกเปลี่ยนมุมมอง วิสัยทัศน์ ความคิด และประสบการณ์ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดพันธกิจ การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการมีพันธสัญญาและพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) ในสถานศึกษา

2. การมีวัฒนธรรมรวมพลัง (Collaborative Culture) เป็นการร่วมมือรวมพลังพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของครู ผู้บริหาร และชุมชนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

3. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning / Focus on Student Outcome) เป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ของผู้เรียน มีเป้าหมายหลักซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคน คือ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

4. การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนโครงสร้างการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationship) การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (Supportive and Share Leadership) เป็นการเตรียมความพร้อมสนับสนุนทรัพยากรโดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของชุมชนทั้งการจัดกลุ่ม การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นไปด้วยดี รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้สอนเป็นผู้นำและตัดสินใจเชิงวิชาการ

5. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (Reflective Professional Inquiry and Shared Personal Practice) เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอนแต่ละคน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น เพื่อช่วยจัดระบบความรู้ เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้เรื่องผู้เรียน หลักสูตร เทคนิควิธีสอน เนื้อหา สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของสมาชิกในชุมชนและคุณภาพผู้เรียน โดยมุ่งเน้นเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย มิใช่เพียงนำเสนอความรู้

สมาพร มณีอ่อน (2560: 34) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง ความร่วมมือในภาพรวมทั้งหมดของครูทั้งโรงเรียน โดยมุ่งที่เป้าหมายเดียวกัน ความรู้สึกในการพึ่งพาของเพื่อนครู เกิดการแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีสอน ด้านสื่อนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ แนวทางการจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ

2. ร่วมสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนให้ครูได้ร่วมสังเกตการณ์สอน วิพากษ์วิจารณ์ สะท้อนผลการสอนของเพื่อนครู โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน และส่งเสริมคุณภาพผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น

3. สะท้อนผล หมายถึง มีการพูดคุย สนทนาระหว่างเพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ เป็นการทบทวนและเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

4. ร่วมรับผิดชอบ หมายถึง ครูร่วมกันวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยต้องใช้แนวทาง เทคนิควิธี และกลยุทธ์ที่หลากหลาย

5. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ครูที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกันจะต้องมีพันธกิจร่วมกัน มีบรรทัดฐานความเชื่อถือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน

อำนาจ เหลือน้อย (2561: 317 - 318) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากร

2. เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ ทักษะภาษาต่างประเทศ พัฒนาการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันตามหลักปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน มีอัตลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการนำไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ครู และบุคลากร

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมงาน มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ มีการสื่อสารบนพื้นฐานการรับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร ครู และบุคลากร

5. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันสร้างภาพความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการปรับนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนาสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. โครงสร้างการพัฒนาชุมชน หมายถึง โครงสร้างองค์การชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการ ใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน และมุ่งความยั่งยืนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

Louis & Kruse (1995: 187 - 207) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน และการพัฒนาหลักสูตร

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์การในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันสร้างองค์ความรู้ แนวคิด หรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครูจะต้องเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบความสำเร็จ

4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยสนทนาที่เชื่อมโยงระหว่างค่านิยมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าการปรับปรุงทางวิชาชีพของตนนั้นส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatization Practices) หมายถึง การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้แนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งครูจะต้องมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

Hipp & Huffman (2003: 5 - 8) กล่าวว่า ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจให้ความรับผิดชอบการตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและร่วมมือร่วมใจกันวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การสังเกตการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานแก่ครูท่านอื่น การสอนงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอน

5. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial Relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลา สถานที่ สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

Stoll & Louis (2007: 1 - 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน มีขอบข่ายที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแบ่งปัน (Shared) การร่วมกลุ่ม (Collective) และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical Decision) ทั้งนี้ การปฏิบัติงานเพียงลำพังของครูนั้นจะลดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งการรับผิดชอบร่วมกันช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องและความยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและความรู้สึกแตกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3. การแสวงหามุมมองสะท้อนทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการมุ่งเน้นพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนทนาเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษาหรือการค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การฝึกฝนการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย การสังเกต การวิเคราะห์เหตุการณ์ การวางแผน และการพัฒนาหลักสูตรในการปฏิบัติงาน

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยครูทุกคนจะต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งและกัน ทั้งนี้สิ่งที่เชื่อมโยงกิจกรรมและความสำเร็จร่วมของการร่วมมือรวมพลัง คือ การมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

5. การสนับสนุนการเรียนรู้แบบกลุ่มเสมือนการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Group as well as Individual, Learning is Promoted) หมายถึง ครูทุกคนเปรียบเสมือนผู้เรียนที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสนทนาเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การไตร่ตรองข้อมูลข่าวสารอย่างรอบคอบ การตีความ และสร้างสรรค์ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน

DuFour, et al. (2010: 9 - 14) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ประการ ดังนี้

1. เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning) จุดมุ่งเน้นสำคัญที่สุดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ซึ่งถือเป็นเหตุผลสำคัญของการมีอยู่ขององค์กรและเป็นความรับผิดชอบหลักของบุคคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายข้างต้น สมาชิกในชุมชนต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทรงคุณค่าร่วมกัน และวิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวชี้นำการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ สมาชิกร่วมกำหนดภารกิจเพื่อสร้างความกระจ่างว่าสมาชิกแต่ละคนจะต้องปฏิบัติอย่างไร และกำหนดเป้าหมายที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อแสดงถึงความเจริญก้าวหน้า

2. การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) การร่วมมือร่วมพลัง คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งทำให้ครูทำงานร่วมกันอย่างอิสระเพื่อวิเคราะห์และสร้างผลกระทบที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์ต่อนักเรียนและโรงเรียน ในชุมชนการเรียนรู้ต้องร่วมมือร่วมพลังทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึงทำงานแบบพึ่งพากันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างแรงกระตุ้นเพื่อการปรับปรุงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. การสืบเสาะแสวงหาร่วมกัน (Collective Inquiry) ค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดทั้งในด้านวิธีการสอนและวิธีการสืบเสาะร่วมกันเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ทั้งในด้านการสอนและระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อร่วมกันสืบเสาะค้นหาวิธีการ ทดสอบวิธีการ และร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินการดังกล่าว มุ่งเน้นกระบวนการที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้มากกว่าการวิพากษ์กัน การร่วมกันสืบเสาะค้นหาทำให้สมาชิกได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเพิ่มสมรรถนะการทำงานนำไปสู่ประสบการณ์ใหม่และการตระหนักรู้ (Awareness) แปรเปลี่ยนเป็นเจตคติ ความเชื่อ และธรรมเนียมของบุคคลในเวลาต่อมาและแปรเปลี่ยนสู่วัฒนธรรมของโรงเรียน

4. มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation: Learning by doing) ยุทธศาสตร์ที่ยอดเยี่ยมที่สุดในการเพิ่มขีดความสามารถ คือ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปลี่ยนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจสู่การปฏิบัติจริงและการทดลอง สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องผ่านการปฏิบัติ

5. การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การค้นหาวิธีการที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในวงจรที่มีความต่อเนื่อง ดังเช่นการปฏิบัติตามวงจรการพัฒนาดังนี้

5.1 รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ในปัจจุบันของนักเรียน

5.2 พัฒนากลยุทธ์และแนวคิดเพื่อสร้างความเข็มแข็งและกำจัดจุดอ่อนในการเรียนรู้

5.3 นำแนวคิดไปปฏิบัติ วิเคราะห์ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับ ทั้งที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

5.4 ประยุกต์ความรู้ที่ได้สู่วงจรการพัฒนาต่อไป

6. มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result Orientation) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประเมินผลความทุ่มเทพยายามทั้งหมด การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมมือ ร่วมพลัง การสืบเสาะค้นหา การมุ่งเน้นการปฏิบัติและการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากผลลัพธ์ที่เห็นเป็นรูปธรรม นำหลักฐานหรือผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการสอน

Hord (2010: 20 - 24) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า องค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมาค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครู คณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) สามารถดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษา ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญาและทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Martin (2011: 142 - 152) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ มี 5 ประการ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้น ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องมีวิสัยทัศน์และค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูงและอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3. การสืบเสาะเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนหรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

Kenoyer (2012: 17) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครู มุ่งปฏิบัติงานงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน และแก้ปัญหาร่วมกัน และสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

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

5. การฝึกฝนตัวเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

จากการศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเด็นที่เหมือนกันและแตกต่างกัน แม้จะถูกแบ่งออกเป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจน แต่ในความเป็นจริงแล้วมีบางองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากหรือบางองค์ประกอบอาจจะส่งผลเสริมองค์ประกอบอื่น ๆ ของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์สังเคราะห์และนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 219-220)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 97-100)	อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 167-168)	เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558: 17-18)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335-336)	ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301-302)	สมาพร มณีอ่อน (2560: 34)	อำนาจ เหลือน้อย (2561: 317-318)	Louis & Kruse (1995: 187 207)	Hipp & Huffman (2003: 5-8)	Stoll & Louis (2007: 1-13)	DuFour, Eaker, & Many (2010: 9-14)	Hord (2010: 20-24)	Martin (2011: 142-152)	Kenoyer (2012: 17)	**สรุปผล**
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ทีมร่วมมือรวมพลัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓					✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓
การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓
ภาวะผู้นำร่วม		✓	✓		✓	✓		✓		✓			✓		✓	✓

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีทั้งส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกันในหลาย ๆ องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและจัดหมวดหมู่ได้เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 6) ภาวะผู้นำร่วม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงโดยเชื่อมโยงให้เห็นภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มีภารกิจและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ ภายใต้การร่วมมือรวมพลังกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553: 219 - 220; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557: 97 - 100; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2557: 167 - 168; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558: 17 - 18; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2559: 335 - 336; ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560: 301 - 302; สมาพร มณีอ่อน, 2560: 34; อำนาจ เหลือน้อย, 2561: 317 - 318; Louis & Kruse, 1995: 187 - 207; Hipp & Huffman, 2003: 5 - 8; Stoll & Louis, 2007: 1 - 13; Hord, 2010: 20 - 24; Martin, 2011: 142 - 152; Kenoyer, 2012: 17)

2. ทีมร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Teamwork) เป็นลักษณะการทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมมือรวมพลังผ่านการปฏิบัติงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลกันและกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว เพื่อให้บรรลุผลสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553: 219 - 220; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557: 97 - 100; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2557: 167 - 168; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558: 17 - 18; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2559: 335 - 336; ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560: 301 - 302; สมาพร มณีอ่อน, 2560: 34; อำนาจ เหลือน้อย, 2561: 317 - 318; Louis & Kruse, 1995: 187 - 207; Hipp & Huffman, 2003: 5 - 8; Stoll & Louis, 2007: 1 - 13; DuFour, et al, 2010: 9 - 14; Hord, 2010: 20 - 24; Martin, 2011: 142 - 152; Kenoyer, 2012: 17)

3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) เป็นการร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วยความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการสอน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553: 219 - 220; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ

เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557: 97 - 100; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2557: 167 - 168; อำนาจ เหลือน้อย, 2561: 317 - 318; Louis & Kruse, 1995: 187 - 207; Stoll & Louis, 2007: 1 - 13; DuFour, et al, 2010; Hord, 2010: 20 - 24; Kenoyer, 2012: 17)

4. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning) เป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายและข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทุกคน คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553: 219 - 220; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2557: 167 - 168; เรวณี ชัยเชาวรัตน์; 2558: 17 - 18; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2559: 335 - 336; ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560: 301 - 302; สมาพร มณีอ่อน, 2560: 34; Louis & Kruse, 1995: 187 - 207; Stoll & Louis, 2007: 1 - 13; DuFour, et al, 2010: 9 - 14; Martin, 2011: 142 - 152)

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหาเพื่อนำข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553: 219 - 220; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2557: 167 - 168; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558: 17 - 18; ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560: 301 - 302; สมาพร มณีอ่อน, 2560: 34; Louis & Kruse, 1995: 187 - 207; Stoll & Louis, 2007: 1 - 13; DuFour, et al, 2010: 9 - 14; Martin, 2011: 142 - 152; Kenoyer, 2012: 17)

6. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถ วิพากษ์ วิจารณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557: 97 - 100; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2557: 167 - 168; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2559: 335 - 336; ชาริณี ตรีวรัญญู, 2560: 301 - 302; อำนาจ เหลือน้อย, 2561: 317 - 318; Hipp & Huffman, 2003: 5 - 8; Hord, 2010: 20 - 24; Kenoyer, 2012: 17)

5. แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ ทั้งนี้นักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่น่าสนใจไว้ดังนี้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2556) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการชี้แนะให้ครูสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่งจุดเน้นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่ครู ผู้บริหาร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้สร้างกระบวนการเรียนรู้และการนำพาผู้เรียนสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้กิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงสร้างทีมการเรียนรู้เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนทางวิชาชีพ นำไปสู่การเป็นเพื่อนร่วมทาง เพื่อนผู้วิพากษ์ (Critical Friend) เพื่อให้เกิดการชี้แนะ การพัฒนา การปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะของการสืบสอนแบบชื่นชมเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจแก่ครู

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559: 15) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ และการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเป้าประสงค์หลักของการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คือ การพัฒนาครู ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม การเข้ารับการศึกษา การกำหนดตารางเวลาว่างของครู การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างอิสระและมีความคล่องตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายภาวะผู้นำให้กับครูทุกระดับ พร้อมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันอันส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม และเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครูมากยิ่งขึ้น

4. การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียน

5. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การบริหารจัดการแหล่งทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียน โดยทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่สำคัญ คือ เวลา และสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

Louis & Kruse (1995: 46 - 58) กล่าวว่าโรงเรียนสามารถเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อปรึกษาหารือ (Time to Meet and Discuss) หมายถึง การจัดตารางเวลาว่างของครูให้ตรงกันเพื่อให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ ๆ ทางด้านการสอนที่เหมาะสม

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class Size) ผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนผู้เรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิผลของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนครูสามารถดูแลผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผลในจำนวนจำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนผู้เรียนที่เหมาะสมได้อย่างเหมาะสมได้อย่างแน่นอน แต่การขยายจำนวนผู้เรียนต่อชั้นมากขึ้นย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher Empowerment and School Autonomy) หมายถึง การมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูที่เป็นปัจจัยจำเป็นเนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้นและเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างพอเพียงที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ดังนั้น จึงควรให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนของตน

Bolam, et al. (2005: 46 - 58) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิธีการดังนี้

1. การจัดสรรแหล่งทรัพยากรและจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (Optimizing Resources and Structures) หมายถึง การกระจายแหล่งทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดระบบและโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เวลา ผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องจัดสรรพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการเสริมสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์ในกิจกรรมคิดนอกกรอบ (Thinking Outside Box)

2. การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (Promoting Individual and Collective Professional Learning) หมายถึง ครูจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านเวลาในการสังเกตและการสำรวจชั้นเรียน การวางแผน และการพัฒนาร่วมกัน อีกทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพร่วมกับเพื่อนครูและเกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน (Work Based Learning) โดยการเรียนรู้นั้นนอกจากการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลจะต้องร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนและครูท่านอื่นอีกด้วย ทั้งนี้การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน มีจุดหมายเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development : CPD)

3. การประเมินผลและการคงไว้ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Evaluating and Sustaining a PLC) หมายถึง การคงไว้ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องกระจายความเป็นผู้นำแก่ครูทุกระดับเพื่อให้ครูค้นพบ ตัดสินใจ เลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูมีบทบาทที่สำคัญที่สุด นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกก็มีความสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้การประเมินผลจะต้องมุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือ การเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล (Effective Professional Learning Community: EPLC) ภาวะผู้นำส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ดังนี้ ครูแกนนำหรือทีมผู้นำจะต้องนำครูหรือสมาชิกในทีมด้วยการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนได้ ซึ่งครูทุกคนจะต้องมีโอกาสในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง มุ่งเน้นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ครูทุกคน และการบริหารจัดการที่สร้างเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือรวมพลัง การทำงานเป็นทีม

Hord, et al. (2009: 55 - 71) กล่าวว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

2. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนการจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่

การจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้นจะพบว่า นักเรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ครูผู้สอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจงหรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้น ในการเตรียมการสอนหรือวางแผนการสอนแต่ละครั้งครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

1. ระบุขอบเขตความรู้ที่สำคัญที่นักเรียนควรได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

2. กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน ระยะนี้เป็นระยะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเลือกใช้และพัฒนาเทคนิควิธีการสอน แนวทาง รวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ยอมรับเทคนิค วิธีการสอน แนวทาง รวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

4. ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและของครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อทดลองใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น

6. พิจารณาใช้แผนการจัดเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยอาจให้ผู้สอนท่านอื่นนำแผนดังกล่าวไปใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของผู้เรียน

7. ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

Kenoyer (2012: 154 - 167) กล่าวว่าข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามคุณลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มีวิธีการดังนี้

1.1 เปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจให้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูเหล่านั้นค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 จัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมและพยายามปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาแนวดิ่ง

2. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม จะต้องพัฒนาเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง

3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ มีวิธีการดังนี้

3.1 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างมีประสิทธิผลโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3.2 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับองค์ความรู้พื้นฐานและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 เปิดโอกาสให้ครูทำการวิจัยและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3.4 ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะแผนกงานหรือสายงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ

4. ด้านการฝึกฝนตนเองร่วมกัน มีวิธีการดังนี้

4.1 การกำหนดให้การสังเกตการปฏิบัติงานของครูท่านอื่นเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการวางแผนการพัฒนาทางวิชาชีพประจำปี โดยการกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางสังเกตเพื่อพัฒนาการสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสะท้อนจุดอ่อนและจุดแข็งของครูท่านอื่น

4.2 พัฒนาการสังเกตการณ์ของฝ่ายบริหารที่จะต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนและการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพโดยการจดบันทึกหรือการพูดคุยสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู

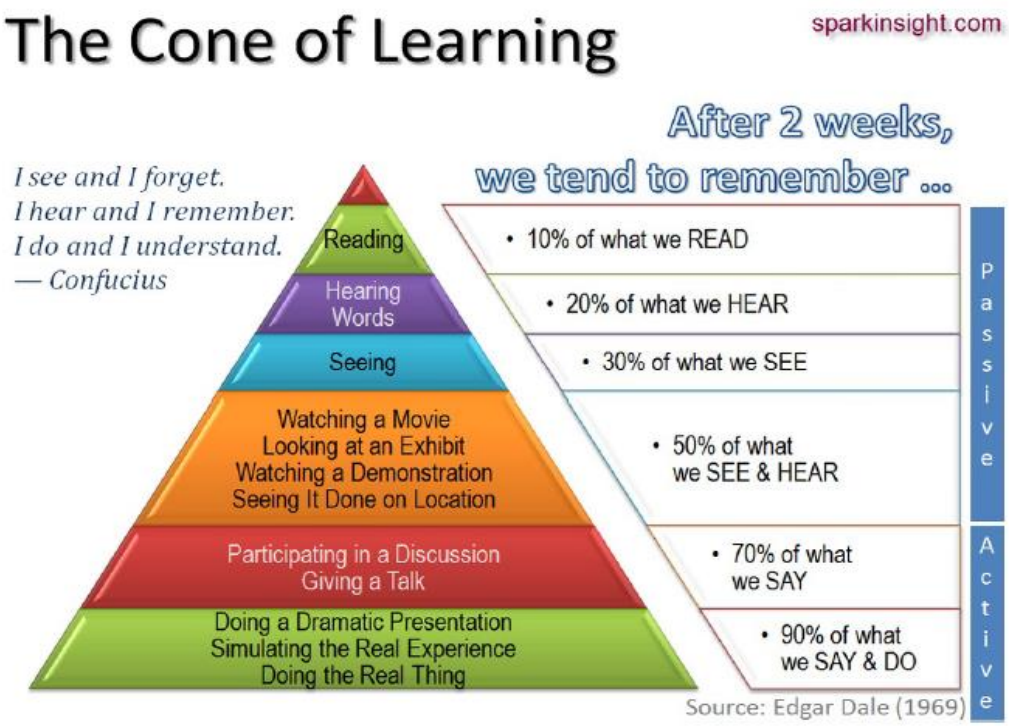
5. ด้านเงื่อนไขสนับสนุน โดยการจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือรวมพลัง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมการเกื้อหนุนและการห่วงใยซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีในโรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร โดยมีครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงอันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และให้อิสระในการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดเรียนรู้เชิงรุก ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Active Learning เป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและคิดหาวิธีสร้างความรู้จากการลงมือปฏิบัติ โดยเน้นการพัฒนาทักษะความสามารถที่ตรงกับพื้นฐานความรู้เดิม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้เข้ากับความรู้เดิมที่มีจากการปฏิบัติและจากความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีกรวยแห่งการเรียนรู้ “Cone of Learning” ของ Edgar Dale นักการศึกษาระดับโลก กล่าวว่า “มนุษย์จะมีความจำคงเหลือมากกว่า 90% ก็ต่อเมื่อได้ลงมือปฏิบัติหรือสัมผัสจริงในสิ่งนั้น ๆ” (Dale, 1969: 108) การเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทนได้มากและนานกว่ากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ (Passive Learning) เพราะกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สอดคล้องกับการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับความจำ โดยสามารถเก็บและจำสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอน และสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่ได้ผ่านการปฏิบัติจริงจะสามารถเก็บความจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory) ทำให้ผลการเรียนรู้ยังคงอยู่ได้ในปริมาณที่มากกว่า ระยะยาวกว่า ซึ่งอธิบายได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรวยประสบการณ์ของ Edgar Dale
ที่มา: Spark Insight Partners (2018)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า กรวยแห่งการเรียนรู้นี้ได้แบ่งเป็น 2 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้แบบตั้ง (Passive Learning)

1.1 การเรียนรู้โดยการอ่านท่องจำ ผู้เรียนจำได้ในสิ่งที่เรียนได้เพียง 10%

1.2 การเรียนรู้โดยการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียวโดยที่ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมอื่นในขณะที่ครูสอน เมื่อเวลาผ่านไปผู้เรียนจะจำได้เพียง 20%

1.3 หากในการเรียนการสอนผู้เรียนมีโอกาสได้เห็นภาพประกอบด้วยก็จะทำให้ผลการเรียนรู้คงอยู่ได้เพิ่มขึ้นเป็น 30%

1.4 กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพิ่มขึ้น เช่น การให้ดูภาพยนตร์ การสาธิต การจัดนิทรรศการให้ผู้เรียนได้ดู รวมทั้งการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษาหรือดูงานก็ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็น 50%

2. กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

2.1 การให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์จนเกิดความรู้ความเข้าใจนำไปประยุกต์ใช้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าหรือสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เขาได้มีโอกาสร่วมอภิปรายให้มีโอกาสฝึกทักษะการสื่อสาร ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 70%

2.2 การนำเสนอผลงานทางการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ทั้งมีการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่าง ๆ จะทำให้ผลการเรียนรู้เกิดขึ้นถึง 90%

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ (2551: 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ในระดับลึก ผู้เรียนจะสร้างความเข้าใจและค้นหาความหมายของเนื้อหาสาระ โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่มี แยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มีสามารถประเมิน ต่อเติม และสร้างแนวคิดของตนเอง ซึ่งเรียกว่า มีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้แบบผิวเผินซึ่งเน้นการรับข้อมูลและจดจำข้อมูลเท่านั้น ผู้เรียนลักษณะนี้จะเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้วิธีการเรียน (Learning How to Learn) เป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีทักษะที่สามารถเลือกรับข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีระบบ

สถาพร พฤฑฒิกุล (2555: 5) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรณูรัชต์ ประสิทธิเกตุ (2555: 6) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง เปิดโอกาสให้เรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติ ใช้ทักษะกระบวนการการคิด มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เรียนรู้ร่วมกันอย่างตื่นตัว โดยผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกและสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม

เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์ (2556: 15) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าการเป็นผู้รับความเป็นอย่างเดียว เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน และสร้างองค์ความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติระหว่างการเรียนการสอนผ่านการเขียนการพูด การฟัง การอ่าน และการอภิปรายสะท้อนความคิด

รสิตา รักสกุล (2557: 18) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าสาขาวิชาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับ

จากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562: 135) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน และการนำเสนอข้อมูล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถามอภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

Bonwell & Eison (1991: 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับบางสิ่งและการทำบางสิ่งบางอย่างที่พวกเขากำลังลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

Shenker, Goss & Bernstein (1996: 1) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับรู้หรือทัศนะใหม่ ๆ มาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองและนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่

Mayer (2004: 14) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติการทำงานของสมอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนตื่นตัวและกระตือรือร้นในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ รวมไปถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) ซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในขั้นตอนจริงของงาน

จากการศึกษาความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ตื่นตัว และมีความสุขในการเรียนรู้ เอื้อต่อการใช้กระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการสอน และวิธีสอนที่หลากหลาย โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา ดูแล และแนะนำ ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ จากกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว

2. ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักการศึกษาได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553: 1 - 2) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการ ความคิดรวบยอด

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์ (2556: 20) กล่าวว่าหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ใช้วิธีและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
3. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน
4. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
5. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน
6. ผู้เรียนได้พัฒนากระทักษะการคิดระดับสูง
7. ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

เนาวนิตย์ สงคราม (2557: 39 - 40) กล่าวถึง ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าประกอบด้วย

1. เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้เรียนกับครู โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน คิด และเขียนในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง

4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

5. เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาและเกิดแรงจูงใจต่อการเรียนรู้

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ฐนัส มานุวงศ์ (2562: 48 - 49) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวคิดที่อธิบายลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เนื่องจากการเรียนรู้ดังกล่าวสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างความรู้จากตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

2. เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิด

4. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

5. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และหลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอด

6. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

7. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

8. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

9. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 5) กล่าวว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

4. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์ และประเมินค่า

5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน

7. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

Bonwell & Eison (1991: 2) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าประกอบด้วย

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากกว่าเรียนรู้แบบเป็นผู้รับฟังฝ่ายเดียว

2. ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนในการทำกิจกรรม เช่น การอ่าน การอภิปราย การเขียน

3. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของผู้เรียนมากกว่าการส่งผ่านความรู้

4. ให้ความสำคัญกับทัศนคติและคุณค่าของการสืบค้น

5. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่โตแล้ว

6. ผู้เรียนสามารถรับผลสะท้อนกลับจากผู้สอนได้ทันที

7. ผู้เรียนมีการคิดขั้นสูง นั่นคือ มีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินคุณค่า

Shenker, Goss & Bernstein (1996: 1) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลงและพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว

3. ผู้เรียนมีส่วนในกิจกรรม เช่น การอ่าน อภิปรายและเขียน

4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน

5. ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการนำไปใช้

6. ผู้เรียนและผู้สอน รับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว

Sheffield Hallam University (2000: 7) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในฐานะการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสรุปความแตกต่างระหว่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการสอนที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลางโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ฝ่ายเดียว (Passive Learning) ไว้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้
- เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม	- เน้นการบรรยายจากผู้สอน
- เน้นการร่วมมือระหว่างผู้เรียน	- เน้นการแข่งขัน
- เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	- เป็นการสอนรวมทั้งชั้น
- ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน	- ผู้สอนรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	- ผู้สอนเป็นผู้ชี้นำและจัดเนื้อหาเองทั้งหมด
- ผู้เรียนเป็นเจ้าของความคิดและการทำงาน	- ผู้สอนเป็นผู้ใส่ความรู้ลงในสมองของผู้เรียน
- เน้นทักษะ การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	- เน้นความรู้ในเนื้อหาวิชา
- ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง	- ผู้สอนเป็นผู้วางกฎระเบียบวินัย
- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร	- ผู้สอนเป็นผู้วางแผนหลักสูตรแต่ผู้เดียว
- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	- ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ที่ผู้สอนถ่ายทอดเพียงอย่างเดียว
- ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	- จำกัดวิธีการเรียนรู้และกิจกรรม

ที่มา: Sheffied Hallam University (2000: 7)

จากการศึกษาลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และนำเสนอเป็น 8 ลักษณะ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553: 1-2)	เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์ (2556: 20)	เนาวนิตย์ สงคราม (2557: 39-40)	ธนัส มานุวงศ์ (2562: 48-49)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 5)	Bonwell & Eison (1991: 2)	Shenker, Goss & Bernstein (1996: 1)	Sheffield Hallam University (2007: 7)	**สรุปผล**
1. เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ	✓			✓	✓	✓	✓		✓
2. นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างนักเรียนและผู้สอน	✓	✓	✓	✓	✓				✓
4. ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
5. พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสร้างองค์ความรู้ของนักเรียน	✓	✓		✓	✓				✓
7. ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย		✓	✓					✓	✓
8. การทำงานแบบร่วมมือกัน	✓			✓	✓			✓	✓

จากตารางที่ 2.3 สรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้เรียนกับครู โดยผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง นักเรียนได้รับความรู้จากประสบการณ์และกระบวนการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเชื่อมโดยเนื้อหาการเรียนรู้จนเกิดเป็นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง และใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานแบบร่วมมือกัน

3. รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดของการเรียนรู้เชิงรุก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ตัวผู้เรียนไปในแนวทางที่ดีขึ้น สามารถยกระดับความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อวิชาและต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยการคัดเลือกรูปแบบ

วิธีสอน เทคนิคการสอน และแนวการสอน หรือกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วัชรา เล่าเรียนดี, ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2560: 65 - 66)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิดของนักการศึกษา (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2546: 198; วิจารณ์ พาณิช, 2555: 71 - 75; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2555: 32 - 33; ทิศนา แขมมณี, 2556: 282 - 284; ศศิธร ลิจันทร์พร, 2556: 45; ศศิธร เวียงวะลัย, 2556: 147; ดุษฎี โยเหลา และคณะ, 2557: 20 - 23; ประสาท เนืองเฉลิม, 2558: 134 - 136; พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 21; พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และและพเยาว์ ยินดีสุข, 2560: 87; วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู, 2562: 140; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 9 - 11; Johnson & Johnson, 1974: 213 - 240; Kolb, 1984: 27 - 49; Delisle, 1997: 26 - 36; Eisenkraft, 2003: 56 - 59; McKinney, 2010: 69)

สรุปได้ว่า รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ได้แก่

1. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning)
2. การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning)
3. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning)
4. การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning)
5. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
6. การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based learning)
7. การเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT
8. การเรียนรู้ตามรูปแบบการประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model)

ทั้งนี้ รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยครูผู้สอนสามารถเลือกใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560 ซึ่งรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าว สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

3.1 การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เผยแพร่ในปลายศตวรรษที่ 20 ที่เรียกว่าการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน หรือ “การเรียนรู้เชิงรุก” ซึ่งหมายถึง รูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน "ใช้กิจกรรมเป็นฐาน" หมายถึง เอากิจกรรมเป็นที่ตั้งเพื่อที่จะฝึกหรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และและพเยาว์ ยินดีสุข, 2560: 87) ผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจากการเล่นเกม การทดลอง การสร้างสรรค์ผลงาน และ

การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการวางแผนในการใช้สื่อที่ดีจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ในตัวบุคคล (ศศิธร ลิจันทร์พร, 2556: 45)

ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านการรู้คิด

2. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากตัวผู้เรียนเองมากกว่าการฟังผู้สอนในห้องเรียนและการท่องจำ

3. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกห้องเรียนอีกด้วย

4. ได้ผลลัพธ์ในการถ่ายทอดความรู้ใกล้เคียงกับการเรียนรู้รูปแบบอื่น แต่ได้ผลดีกว่าในการพัฒนาทักษะด้านการคิดและการเขียนของผู้เรียน

5. ผู้เรียนมีความพึงพอใจกับการเรียนรู้แบบนี้มากกว่ารูปแบบที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบตั้งรับ (Passive Learning)

6. มุ่งเน้นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยผ่านการอ่าน เขียน คิด อภิปราย และเข้าร่วมในการแก้ปัญหา และยังสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ของบลูม ทั้งในด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

ประเภทของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

กิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีใช้กิจกรรมเป็นฐานมีหลากหลายกิจกรรม การนำมาใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือพัฒนาในเรื่องใด โดยทั่วไปสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือ

1. กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาะหา ค้นคว้า (Exploratory) เกี่ยวข้องกับการรวบรวมสั่งสมความรู้ ความคิดรวบยอด และทักษะ

2. กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Constructive) เกี่ยวข้องกับการรวบรวม สั่งสมประสบการณ์โดยผ่านการปฏิบัติหรือการทำงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์

3. กิจกรรมเชิงการแสดงออก (Expressional) เกี่ยวกับการนำเสนอและการแสดงผลงาน

หลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน มีหลักการดังนี้

1. ให้ผู้เรียนมีโอกาสร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีชีวิตชีวา

2. ให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

3. ให้นักเรียนได้พบความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายแก่ผู้เรียน

4. ให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ อภิปรายเรื่องที่เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจน

5. มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนจากกิจกรรมไปสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อช่วยให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์

ทั้งนี้ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักการดังกล่าว โดยให้ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมนั้น อาจเลือกใช้วิธีสอนต่าง ๆ ดังนี้ (McKinney, 2010: 69; ทิศนา แขมมณี, 2556: 325; วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู, 2562: 140)

1. วิธีสอนโดยใช้การสาธิต (Demonstration)
2. วิธีสอนโดยใช้การทดลอง (Experiment)
3. วิธีสอนโดยใช้เกม (Game)
4. วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง/กรณีศึกษา (Case Study)
5. วิธีสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation)
6. วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)
7. วิธีสอนโดยใช้การแสดงละคร (Dramatization)
8. วิธีสอนโดยใช้การโต้วาที (Debate)
9. วิธีสอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion)
10. วิธีสอนโดยใช้แผนผังความคิด (Concept Mapping)
11. วิธีสอนโดยใช้การระดมสมอง (Brainstorming)
12. วิธีสอนโดยใช้การแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share)

3.2 การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning)

การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ หมายถึง การดำเนินการอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายโดยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ (Experience) ที่จำเป็นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ก่อน และให้ผู้เรียนสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น และนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกัน จนกระทั่งผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ แล้วจึงนำความคิดหรือสมมติฐานเหล่านั้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป (ทิศนา แขมมณี, 2556: 131) เหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติหรือเน้นการฝึกทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนการสอนได้ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล (พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 21) โดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 9)

แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

ทิศนา แขมมณี (2556: 131) ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมในเรื่องที่เรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ลงไปประสบด้วยตัวเอง

2. ผู้เรียนมีการสะท้อนความคิด (Reflect) และอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ประสบมาหรือเกิดขึ้นในสถานการณ์การเรียนรู้นั้น

3. ผู้เรียนมีการสร้างความคิดรวบยอด หลักการ แนวคิด สมมติฐานจากประสบการณ์ที่ได้รับ

4. ผู้เรียนมีการนำความคิดรวบยอด หลักการ สมมติฐานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้สถานการณ์ใหม่ ๆ

5. ผู้สอนมีการติดตามผลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนผลการทดลอง ประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ หรือปรับเปลี่ยนความคิด หลักการ สมมติฐานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

6. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผล โดยใช้การประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองของผู้เรียน ประกอบกับการประเมินผลของผู้สอนด้วย

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

ประสบการณ์เป็นแหล่งที่มาของการเรียนรู้และเป็นพื้นฐานสำคัญของการเกิดความคิดความรู้ และการกระทำต่าง ๆ โคล์ป (Kolb, 1984: 27 - 49) ได้เสนอวัฏจักรของกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการรับประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience: CE) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เน้นการใช้ความรู้สึก และยึดถือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามที่ตนประสบในขณะนั้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation: RO) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมุ่งที่จะทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับโดยการสังเกตอย่างรอบคอบเพื่อการไตร่ตรองพิจารณา

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization: AC) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนใช้เหตุผลและใช้ความคิดในการสรุปรวบยอดเป็นหลักการต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นการทดลอง ประยุกต์หลักการไปใช้ในสภาพการณ์ใหม่ (Active Experimentation: AE) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนำเอาความเข้าใจที่สรุปได้ในขั้นที่ 3 ไปทดลองปฏิบัติจริง เพื่อทดสอบว่าถูกต้องหรือขั้นตอนนี้เน้นที่การประยุกต์ใช้

3.3 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนอาจนำผู้เรียนไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริงหรือผู้สอนอาจจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา และฝึกกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่ม (ทิศนา แขมมณี, 2556: 137) โดยผู้สอนมีบทบาทให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนขณะลงมือแก้ปัญหา สุดท้ายเมื่อเสร็จกระบวนการแก้ปัญหาผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปผลการแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้จากการลงมือแก้ปัญหา (พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 21) นอกจากนี้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ยังมุ่งให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา ได้คิดเป็น ทำเป็น มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถเรียนรู้การทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำทักษะจากการเรียนมาช่วยแก้ปัญหาในชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 11)

แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ทิศนา แขมมณี (2556: 138) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันเลือกปัญหาที่ตรงกับความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียน

2. ผู้สอนและผู้เรียนมีการออกไปเผชิญสถานการณ์ปัญหาจริง หรือ ผู้สอนมีการจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา

3. ผู้สอนและผู้เรียนมีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และหาสาเหตุของปัญหา

4. ผู้เรียนมีการวางแผนการแก้ปัญหาร่วมกัน

5. ผู้สอนมีการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการแสวงหาแหล่งข้อมูล การศึกษาข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ผู้เรียนมีการศึกษาค้นคว้าและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

7. ผู้สอนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลายและพิจารณาเลือกวิธีที่เหมาะสม

8. ผู้เรียนมีการลงมือแก้ปัญหารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุป และประเมินผล

9. ผู้สอนมีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียน และให้คำปรึกษา

10. ผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการ

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

Delisle (1997: 26 - 36) ได้กำหนดขั้นตอนในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเชื่อมโยงปัญหา (Connecting with the Problem) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องมีความรู้สึกว่าปัญหานั้นมีความสำคัญต่อตนเองก่อน ผู้สอนออกแบบปัญหาให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยผู้สอนทำการสำรวจประสบการณ์ความสนใจของผู้เรียน แต่ละบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกหรือออกแบบปัญหาด้วย ผู้สอนจะยกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาขึ้นมาร่วมกันอธิบาย ผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันสร้างปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ ประเด็นที่ยกมานั้นจะต้องเป็นประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ในเนื้อหาวิชาและทักษะที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับ

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดโครงสร้าง (Setting up the Structure) ประกอบด้วย แนวคิดของปัญหา (Ideas) ข้อเท็จจริงจากปัญหา (Facts) ประเด็นการเรียนรู้ (Learning Issued) และแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan)

ขั้นที่ 3 ขั้นเผชิญปัญหา (Visiting the Problem) ผู้เรียนจะร่วมกันเสนอความคิดภายในกลุ่มตามหัวข้อในขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา โดยสมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันอภิปรายถึงข้อมูลจากปัญหาที่กำหนดมาให้ แล้วกำหนดประเด็นการเรียนรู้ที่ต้องศึกษาเพิ่มเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาแล้วกำหนดแหล่งหาข้อมูล แล้วบันทึกรายละเอียดตามหัวข้อในขั้นที่ 2 เมื่อกำหนดทุกหัวข้อเสร็จแล้วสมาชิกทุกคนไปค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมายในแผนปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนมีหน้าที่สังเกตและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 ขั้นทบทวนปัญหา (Reserving the Problem) เมื่อได้ศึกษาความรู้ตามแผนปฏิบัติงานแล้ว กลุ่มก็จะร่วมกันพิจารณาความรู้ที่ได้มานั้นว่าเพียงพอที่จะแก้ปัญหานั้นหรือไม่ ถ้าความรู้ที่ได้มานั้นไม่เพียงพอ กลุ่มก็จะกำหนดประเด็นการเรียนรู้ที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมและแผนปฏิบัติงานอีกครั้ง แล้วทำตามแผนจนกว่าจะแก้ปัญหาได้ ในขั้นนี้จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการวิเคราะห์

ขั้นที่ 5 ขั้นผลิตผลงาน (Producing a Project or Performance) ผู้เรียนจะใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาแก้ปัญหาหรือสร้างผลผลิตขั้นสุดท้ายของการเรียนรู้ และนำเสนอผลผลิตนั้นในชั้นเรียน

ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผลการปฏิบัติงานและปัญหา (Evaluating Performance and the Problem) จะร่วมกันประเมินทั้งผู้สอนและผู้เรียนด้วยการประเมินด้านความรู้และทักษะ ได้แก่ การแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพของปัญหาที่ใช้ในการเรียนรู้

3.4 การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน คือ การจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ร่วมกันเลือกทำโครงการที่ตนสนใจ โดยร่วมกันสำรวจ สังเกต และกำหนดเรื่องที่ตนสนใจ วางแผนในการทำโครงการร่วมกัน ศึกษาหาข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น และลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้จนได้ข้อค้นพบหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ (ทิศนา แขมมณี, 2556: 139) โดยผู้เรียนมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม ที่จะนำมาสู่การสรุปความรู้ใหม่ มีการเขียนกระบวนการจัดทำโครงงานและได้ผลการจัดกิจกรรมเป็นผลงานแบบรูปธรรม (ดุษฎี โยเหลา และคณะ, 2557: 20) ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา การประเมินผลจะประเมินตามสภาพจริง โดยมีเกณฑ์การประเมินกำหนดไว้ล่วงหน้า และแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนลงมือทำโครงการและมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประเมินผล (พรรณี ปานเทวัญ, 2559: 21) นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานยังเน้นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ชีวิต ขณะที่เรียนได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักพัฒนาการตามลำดับขั้นความรู้ความคิดของบลูมทั้ง 6 ขั้น คือ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 17)

การใช้โครงการหรือโครงงานในการเรียนการสอนตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อและหลักการต่อไปนี้ (ทิศนา แขมมณี, 2556: 138 - 139)

1. โครงการหรือโครงงาน เป็นกิจกรรมที่มีบริบทจริงเชื่อมโยงอยู่ ดังนั้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจึงสัมพันธ์กับความเป็นจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง จึงเป็นการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

2. การให้ผู้เรียนทำโครงการหรือโครงงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าสู่กระบวนการสืบสอบ (Process of Inquiry) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องใช้การคิดขั้นสูงที่ซับซ้อนขึ้น ดังนั้น จึงเป็นช่องทางที่ดีในการพัฒนากระบวนการทางสติปัญญาของผู้เรียน

3. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงการเป็นฐาน ช่วยให้ผู้เรียนได้ผลิตงานที่เป็นรูปธรรมออกมา ผลผลิตที่แสดงออกถึงความรู้ความคิดของผู้เรียนนี้ สามารถนำมาอภิปรายแลกเปลี่ยนและวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ได้ชี้ชัดว่า การเรียนรู้จะพัฒนาขึ้นหากความรู้และทักษะต่าง ๆ สามารถแสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจน

4. การแสดงผลงานต่อสาธารณชน สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการทำงานให้แก่ผู้เรียนได้ ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลต่อความใส่ใจ ความกระตือรือร้น และความอดทนในการแสวงหาความรู้ การศึกษาความรู้ และการใช้ความรู้

5. การให้ผู้เรียนทำโครงการหรือโครงงาน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะกระบวนการในการสืบสอบและการแก้ปัญหาแล้ว ยังสามารถช่วยดึงศักยภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของผู้เรียนออกมาใช้ประโยชน์ด้วย

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

วิจารณ์ พาณิช (2555: 71 - 75) กล่าวว่า หากต้องการให้การเรียนรู้มีพลังและฝังในตัวผู้เรียนได้ ต้องเป็นการเรียนรู้ที่เรียนโดยการลงมือทำเป็นโครงการ (Project) ร่วมมือกันทำเป็นทีม และทำกับปัญหาที่มีอยู่ในชีวิตจริง ซึ่งเครื่องมือของการเรียนรู้อย่างมีพลัง คือ จักรยานแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีวงล้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ Define, Plan, Do, Review และ Presentation แต่ละส่วนมีขั้นตอนดังนี้

1. Define เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนและผู้สอนสร้างความชัดเจนร่วมกันเกี่ยวกับปัญหา ประเด็น และความท้าทายของโครงงาน รวมถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2. Plan เป็นขั้นตอนการวางแผนดำเนินโครงงาน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชช่วยอำนวยความสะดวกในการทำโครงงานของผู้เรียน เตรียมคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดถึงประเด็นสำคัญที่อาจมองข้ามไป โดยไม่เข้าไปช่วยเหลือผู้เรียนมากเกินไปจนผู้เรียนขาดโอกาสในการแก้ปัญหาหรือวางแผนด้วยตนเอง

3. Do เป็นขั้นตอนการลงมือทำ ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง การทำงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด และการค้นหาความรู้เพิ่มเติม โดยผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะการทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ฝึกการบันทึกการวิเคราะห์ผลและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ ผู้สอนยังได้เรียนรู้ผู้เรียนเพิ่มขึ้น

4. Review เป็นขั้นตอนการทบทวนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนทบทวนเกี่ยวกับผลของโครงงาน กิจกรรม ผลงาน หรือพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนว่าได้บทเรียนอะไรบ้าง โดยทบทวนขั้นตอนที่ประสบความสำเร็จและความล้มเหลว พร้อมทั้งกำหนดวิธีการทำงานใหม่ที่เหมาะสม รวมถึงการนำเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ประทับใจ ระทึกใจ และภูมิใจ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบทบทวนไตร่ตรอง (Reflective)

5. Presentation เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนำเสนอต่อชั้นเรียน ซึ่งเป็นขั้นตอนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องจากขั้นตอน Review โดยผู้เรียนทบทวนการเรียนรู้ทั้งหมดอย่างเข้มข้นแล้วนำเข้าสู่รูปแบบการนำเสนอที่เร้าใจ อาจสร้างนวัตกรรมในการนำเสนอโดยการเขียนรายงาน การใช้วิดีทัศน์หรือการแสดงละคร ซึ่งการนำเสนอนี้เป็นการเรียนรู้เชิงทักษะทางปัญญา

นอกจากนี้ ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2557: 20 - 23) ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ครูให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำโครงงานก่อนการเรียนรู้ เนื่องจากการทำโครงงานมีรูปแบบและขั้นตอนที่ชัดเจนและรัดกุม ดังนั้น นักเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับโครงงานไว้เป็นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติขณะทำงานโครงงานจริงในขั้นแสวงหาความรู้

2. ขั้นกระตุ้นความสนใจ ครูเตรียมกิจกรรมที่จะกระตุ้นความสนใจของนักเรียน โดยต้องคิดหรือเตรียมกิจกรรมที่ดึงดูดให้นักเรียนสนใจ ใคร่รู้ ถึงความสนุกสนานในการทำโครงงาน หรือกิจกรรมร่วมกัน โดยกิจกรรมนั้นอาจเป็นกิจกรรมที่ครูกำหนดขึ้น หรืออาจเป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีความสนใจต้องการจะทำอยู่แล้ว ทั้งนี้ในการกระตุ้นของครูจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนเสนอจากกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่หรือเป็นเรื่องใกล้ตัวที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันแสวงหาความรู้ ใช้กระบวนการกลุ่มในการวางแผนดำเนินกิจกรรม โดยนักเรียนเป็นผู้ร่วมกันวางแผนกิจกรรมการเรียนของตนเอง โดยระดมความคิดและหารือ แบ่งหน้าที่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน หลังจากที่ได้ทราบหัวข้อสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้ในภาคเรียนนั้น ๆ เรียบร้อยแล้ว

4. ขั้นแสวงหาความรู้ ในขั้นแสวงหาความรู้มีแนวทางปฏิบัติสำหรับนักเรียนในการทำกิจกรรม ดังนี้

4.1 นักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโครงงานตามหัวข้อที่กลุ่มสนใจ

4.2 นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนตามข้อตกลงของกลุ่ม พร้อมทั้งร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรม โดยขอคำปรึกษาจากครูเป็นระยะเมื่อมีข้อสงสัยหรือปัญหาเกิดขึ้น

4.3 นักเรียนร่วมกันเขียนรูปเล่ม สรุปรายงานจากโครงงานที่ตนปฏิบัติ

5. ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ ครูให้นักเรียนสรุปสิ่งที่เรียนรู้จากการทำกิจกรรม โดยครูใช้คำถาม ถามนักเรียนนำไปสู่การสรุปสิ่งที่เรียนรู้

6. ขั้นนำเสนอผลงาน ครูให้นักเรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ โดยครูออกแบบกิจกรรมหรือจัดเวลาให้นักเรียนได้เสนอสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ เพื่อให้เพื่อนร่วมชั้น และนักเรียนอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ชมผลงานและเรียนรู้กิจกรรมที่นักเรียนปฏิบัติในการทำโครงงาน

3.5 การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ทิศนา แขมมณี (2556: 265) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือพัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1974: 213 - 240) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนควรร่วมมือกันในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันกัน หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน (Positive Interdependence) โดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและจะต้องพึ่งพากันเพื่อความสำเร็จร่วมกัน 2) การเรียนรู้ที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน (Face to Face Interaction) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และการเรียนรู้ต่าง ๆ 3) การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม (Social Skills) โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) ที่ใช้ในการทำงาน และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual Accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้แบบร่วมมือกัน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้วยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งมีโอกาสได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมาก

รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะทางสังคมต่าง ๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ รวมทั้งทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการคิด การแก้ปัญหา และอื่น ๆ

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีวิธีการดำเนินการหลัก ๆ ได้แก่ การจัดกลุ่ม การศึกษาเนื้อหาสาระ การทดสอบ การคิดคะแนน วิธีการเสริมแรง และการให้รางวัล แตกต่างกันออกไปเพื่อสนองวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้มีทั้งหมด 8 รูปแบบ ดังนี้ (ทิศนา แขมมณี, 2556: 265 - 271)

1. รูปแบบจิ๊กซอร์ (Jigsaw)
2. รูปแบบ เอส.ที.เอ.ดี. (Student Teams - Achievement Division: STAD)
3. รูปแบบ ที.เอ.ไอ. (Team Assisted Individualization: TAI)
4. รูปแบบ ที. จี. ที. (Team - Games - Tournament: TGT)
5. รูปแบบ แอล.ที. (Learning Together: LT)
6. รูปแบบ จี.ไอ. (Group Investigation: GI)
7. รูปแบบ ซี. ไอ. อาร์. ซี (Cooperative Integrated Reading and Composition: CIRC)
8. รูปแบบคอมเพล็กซ์ (Complex Instruction)

3.6 การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based learning)

การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความจริงโดยการแสวงหาความรู้ มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดหาเหตุผล ลงมือปฏิบัติ สำรวจตรวจสอบ เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ด้วยตนเอง ความรู้ที่ได้จะคงทนถาวรอยู่ในความทรงจำระยะยาว (ศศิธร เวียงวะลัย, 2556: 147) โดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม เกิดความคิด และลงมือเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาประมวลหาคำตอบหรือข้อสรุปของตนเอง โดยที่ผู้สอนช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน (ทิศนา แขมมณี, 2556: 141) การสืบเสาะหาความรู้จะนำพาผู้เรียนไปสู่ความเข้าใจในบริบทของการค้นพบความรู้ใหม่ โดยผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เห็นกระบวนการของวิทยาศาสตร์ (ประสาท เนืองเฉลิม, 2558: 134 - 136)

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้นี้ ได้พัฒนาขึ้นจากวงจรการเรียนรู้โดยไอเซนคราฟ (Eisenkraft) และต่อมาโครงการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์ สาขาชีววิทยาของสหรัฐอเมริกา (Biological Science Curriculum Studies: BSCS) ได้ปรับขยายรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ออกเป็น 5 ขั้น หรือเรียกว่า 5E เพื่อเป็นแนวทางสำหรับใช้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2555: 32 - 33) ได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ท้าทาย ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์หลากหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความเข้าใจในแนวคิดหลักทางวิทยาศาสตร์ที่สำคัญด้วยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ มีขั้นตอนการจัดกิจกรรม 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) เป็นการนำเข้าสู่บทเรียนหรือเรื่องที่สนใจ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเองจากความสงสัย หรืออาจเริ่มจากความสนใจของตัวนักเรียนเองหรือเกิดจากการอภิปรายภายในกลุ่ม เรื่องที่น่าสนใจอาจมาจากเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในช่วงเวลานั้นหรือเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เพิ่งเรียนรู้มาแล้ว เป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนสร้างคำถาม กำหนดประเด็นที่จะศึกษา

2. ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) เมื่อทำความเข้าใจในประเด็นหรือคำถามที่สนใจจะศึกษาอย่างถ่องแท้แล้ว ก็มีการวางแผนกำหนดแนวทางการสำรวจตรวจสอบ ตั้งสมมติฐาน กำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ ลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการตรวจสอบอาจทำได้หลายวิธี เช่น ทำการทดลอง ทำกิจกรรมภาคสนาม การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) การศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงหรือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะใช้ในขั้นต่อไป

3. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) เมื่อได้ข้อมูลอย่างเพียงพอจากการสำรวจตรวจสอบแล้ว จึงนำข้อมูลข้อสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ แปลผล สรุปผล และนำเสนอผลที่ได้ในรูปแบบต่าง ๆ

4. ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือแนวคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมหรือนำแบบจำลองหรือข้อสรุปที่ได้ไปใช้อธิบายสถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น

5. ขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินการเรียนรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ว่านักเรียนมีความรู้อะไรบ้าง อย่างไร และมากน้อยเพียงใด จากขั้นนี้จะนำไปสู่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องอื่น ๆ

Eisenkraft (2003: 56 - 59) ได้มีการขยายรูปแบบสืบเสาะหาความรู้จาก 5 ขั้น เป็น 7 ขั้น ซึ่งเพิ่มมา 2 ขั้น คือ 1) ขั้นตรวจสอบความรู้เดิมของเด็ก (Elicitation Phase) เป้าหมายที่สำคัญในขั้นนี้ คือ การกระตุ้นให้เด็กมีความสนใจและตื่นเต้นกับการเรียน สามารถสร้างความรู้อย่างมีความหมาย และ 2) ขั้นการนำความรู้ไปใช้ (Extension Phase) เพื่อให้นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากสิ่งที่ได้มาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน การปรับขยายรูปแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้จาก 5E เป็น 7E เป็นดังนี้

1. ขั้นตรวจสอบความรู้เดิม (Elicitation Phase)
2. ขั้นเร้าความสนใจ (Engagement Phase)
3. ขั้นสำรวจค้นหา (Exploration Phase)
4. ขั้นอธิบาย (Explanation Phase)
5. ขั้นขยายความรู้ (Elaboration Phase)
6. ขั้นประเมินผล (Evaluation Phase)
7. ขั้นนำความรู้ไปใช้ (Extension Phase)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของไอเซนคราฟ (Eisenkraft) เป็นรูปแบบที่ครูสามารถนำไปปรับประยุกต์ให้เหมาะสมตามธรรมชาติวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งเน้นกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ที่จะทำให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ความจริงได้ด้วยตนเอง และนักเรียนได้รับการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 7 ขั้น ควรระลึกอยู่เสมอว่าครูเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่คอยช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และแบ่งปันประสบการณ์ จัดสถานการณ์เร้าให้นักเรียนได้คิด ตั้งคำถามและลงมือตรวจสอบ นอกจากนี้ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถบนพื้นฐานของความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล อันจะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุสู่จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ประสาท เนืองเฉลิม, 2558: 27)

3.7 การเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT

ทิศนา แขมมณี (2556: 262 - 264) กล่าวว่า การเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้คำถามหลัก 4 คำถาม คือ ทำไม (Why?) อะไร (What?) อย่างไร (How?) และถ้า (If?) ซึ่งสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีลักษณะการเรียนรู้แตกต่างกันทั้ง 4 แบบ ให้สามารถใช้สมองทุกส่วนของตนในการพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้สมองทุกส่วน (Whole Brain) ทั้งซีกซ้ายและขวาในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตนเอง ผู้เรียนจะสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่เรียน จะเกิดความรู้ความเข้าใจและนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ได้ และสามารถสร้างผลงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง รวมทั้งได้พัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ อีกจำนวนมาก

กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4MAT ประกอบด้วย 8 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างประสบการณ์ ผู้สอนเริ่มต้นจากการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องที่เรียนด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตอบคำถามได้ว่า ทำไมตนจึงต้องเรียนรู้เรื่องนี้

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ประสบการณ์หรือสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ และยอมรับความสำคัญของเรื่องที่เรียน

ขั้นที่ 3 การพัฒนาประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอดหรือแนวคิด เมื่อผู้เรียนเห็นคุณค่าของเรื่องที่เรียนแล้ว ผู้สอนจึงจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียน สามารถสร้างความคิดรวบยอดขึ้นด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 การพัฒนาความรู้ความคิด เมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์และเกิดความคิดรวบยอดหรือแนวคิดพอสมควรแล้ว ผู้สอนจึงกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความคิดของตนให้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น โดยการให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย การเรียนรู้ในขั้นที่ 3 และ 4 นี้คือการตอบคำถามว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้คืออะไร

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้ ในขั้นนี้ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ความคิดที่ได้รับจากการเรียนรู้ในขั้นที่ 3 - 4 มาทดลองปฏิบัติจริง และศึกษาผลที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 6 การสร้างสรรค์ชิ้นงานของตนเอง จากการปฏิบัติตามแนวคิดที่ได้เรียนรู้ในขั้นที่ 5 ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของแนวคิด ความเข้าใจแนวคิดนั้นจะกระจ่างขึ้น

ในขั้นนี้ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตน โดยการนำความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้หรือปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างชิ้นงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ดังนั้น คำถามหลักที่ใช้ในขั้นที่ 5 - 6 ก็คือ จะทำอย่างไร

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ผลงานและแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ เมื่อผู้เรียนได้สร้างสรรค์ชิ้นงานของตนตามความถนัดแล้วผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงผลงานของตนชื่นชมกับความสำเร็จและเรียนรู้ที่จะวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น และการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ขั้นที่ 8 การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ขั้นนี้เป็นขั้นของการขยายขอบข่ายของความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแก่กันและกัน และร่วมกันอภิปรายเพื่อการนำการเรียนรู้ไปเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและอนาคต คำถามหลักในการอภิปรายก็คือ ถ้า...? ซึ่งอาจนำไปสู่การเปิดประเด็นใหม่สำหรับผู้เรียนในการเริ่มต้นวัฏจักรของการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ต่อไป

3.8 การเรียนรู้โดยใช้วิธีการสร้างเรื่อง (Storyline Approach)

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546: 198) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสร้างเรื่อง (Storyline Approach) เป็นการจัดการเรียนรู้จากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงกันเพื่อจัดการเรียนรู้ภายใต้หัวข้อเรื่อง (Theme) เดียวกัน โดยผูกเรื่องเป็นตอน ๆ (Episode) เรื่องแต่ละตอนจะต่อเนื่องและมีลำดับเหตุการณ์ (Sequence) หรือเรียกว่า เส้นทางเดินเรื่อง (Topic line) และใช้คำถามหลัก (Key questions) เป็นตัวนำไปสู่การให้ผู้เรียนทำกิจกรรม (Activity) อย่างหลากหลายซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นจะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง ได้ลงมือปฏิบัติจริง เน้นทักษะการคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจกระบวนการกลุ่ม ตลอนจนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสร้างเรื่อง จึงเป็นการบูรณาการเนื้อหาสาระ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ทิศนา แขมมณี (2556: 257) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสร้างเรื่อง (Storyline Approach) นี้พัฒนาโดย ดร.สตีฟ เบ็ล และแซลลี่ ฮาร์คเนส (Steve Bell and Sally Harkness) จากสก็อตแลนด์ โดยมีแนวคิดหลักของทฤษฎี ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะบูรณาการ หรือเป็นสหวิทยาการ คือเป็นการเรียนรู้ที่ผสมศาสตร์หลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. การเรียนรู้ที่ดีเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านทางประสบการณ์ตรง หรือการกระทำ หรือการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเอง

3. ความคงทนของผลการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับวิธีการเรียนรู้หรือวิธีการที่ได้รับความรู้

4. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้คุณค่าและสร้างผลงานที่ดีได้ หากมีโอกาสได้ลงมือทำ

นอกจากแนวคิดหลักดังกล่าวแล้ว การเรียนการสอนโดยใช้วิธีการสร้างเรื่องนี้ยังใช้หลักการเรียนรู้การสอนอีกหลายประการ เช่น การเรียนรู้จากสิ่งใกล้ตัวไปสู่วิถีชีวิตจริง การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสร้างเรื่อง

การเรียนการสอนตามรูปแบบนี้จำเป็นต้องมีการวางแผนและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า โดยดำเนินการดังนี้ (ทิศนา แขมมณี, 2556: 259)

ขั้นที่ 1 การกำหนดเส้นทางการเดินเรื่องให้เหมาะสม ผู้สอนจำเป็นต้องวิเคราะห์จุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร และเลือกหัวข้อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และจัดแผนการสอนในรายละเอียด เส้นทางเดินเรื่อง ประกอบด้วย 4 องค์ หรือ 4 ตอนด้วยกัน คือ ฉาก ตัวละคร วิถีชีวิตและเหตุการณ์ ในแต่ละองค์ ผู้สอนจะต้องกำหนดประเด็นหลักขึ้นมาแล้วตั้งเป็นคำถามนำให้ผู้เรียนหาคำตอบ ซึ่งคำถามเหล่านี้จะโยงไปยังคำตอบที่สัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่ประสงค์จะบูรณาการเข้าด้วยกัน

ขั้นที่ 2 การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนดำเนินการตามแผนการสอนไปตามลำดับ การเรียนการสอนนี้อาจใช้เวลาเพียงไม่กี่คาบ หรือต่อเนื่องกันเป็นภาคเรียนก็ได้ แล้วแต่หัวเรื่องและการบูรณาการว่าสามารถทำได้ครอบคลุมเพียงใด แต่ไม่ควรใช้เวลาเกิน 1 ภาคเรียน เพราะผู้เรียนอาจเกิดความเบื่อหน่าย ในการเริ่มกิจกรรมใหม่ผู้สอนควรเชื่อมโยงกับเรื่องเดิมที่ค้างไว้ให้สานต่อกันเสมอ และควรให้ผู้เรียนสรุปความคิดรวบยอดของแต่ละกิจกรรม ก่อนจะขึ้นกิจกรรมใหม่ นอกจากนั้นควรกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนชื่นชมผลงานของกันและกัน และได้ปรับปรุงพัฒนางานของตน

ขั้นที่ 3 การประเมิน ผู้สอนใช้การประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง (Authentic Assessment) คือ การประเมินจากการสังเกต การบันทึก การรวบรวมข้อมูลจากผลงาน และการแสดงออกของผู้เรียน การประเมินจะไม่เน้นเฉพาะทักษะพื้นฐานเท่านั้น แต่จะรวมถึงทักษะการคิด การทำงานการร่วมมือ การแก้ปัญหา และอื่น ๆ การประเมินให้ความสำคัญในการประสบผลสำเร็จในการทำงานของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่าการประเมินผลการเรียนที่มุ่งให้คะแนนผลผลิตและจัดลำดับที่เปรียบเทียบกลุ่ม

3.9 การเรียนรู้ตามรูปแบบการประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model)

ทิศนา แขมมณี (2556: 282 - 284) ได้พัฒนารูปแบบการประสานห้าแนวคิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้ใช้แนวคิดทางการศึกษาต่าง ๆ ในการสอนมาเป็นเวลาประมาณ 30 ปี และพบว่าแนวคิดจำนวนหนึ่งสามารถใช้ได้ผลดีตลอดมา จึงได้นำแนวคิดเหล่านั้นมาประสานกัน ทำให้เกิดเป็นแบบแผนขึ้น แนวคิดดังกล่าวได้แก่ 1) แนวคิดการสร้างความรู้ 2) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้แบบร่วมมือ 3) แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ และ 5) แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ ซึ่งได้ใช้แนวคิดเหล่านี้ในการจัดการเรียนการสอนโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construction of Knowledge) นอกจากผู้เรียนจะต้องเรียนด้วยตนเองและพึ่งตนเองแล้ว ยังต้องพึ่งการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับเพื่อน บุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย รวมทั้งต้องอาศัยทักษะกระบวนการ (Process Skills) ต่าง ๆ จำนวนมากเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ นอกจากนั้น การเรียนรู้จะเป็นไปอย่างต่อเนื่องได้ดี หากผู้เรียนอยู่ในสภาพที่มีความพร้อมในการรับรู้และเรียนรู้มีประสาทการรับรู้ที่ตื่นตัว ไม่เฉื่อยชา ซึ่งสิ่งที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนอยู่ในสภาพดังกล่าวได้ ก็คือ การให้มีการเคลื่อนไหวทางกาย (Physical Participation) อย่างเหมาะสม กิจกรรม

ที่มีลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง และความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจะมีความลึกซึ้งและอยู่คงทนมากขึ้น หากผู้เรียนมีโอกาสนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ (Application) ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ด้วยแนวคิดดังกล่าวจึงเกิดแบบแผน “CIPPA” ขึ้น ซึ่งผู้สอน สามารถนำแนวคิดทั้ง 5 ดังกล่าวไปใช้เป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้มีคุณภาพได้

รูปแบบการประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model) มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนอย่างแท้จริง โดยการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม นอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ จำนวนมาก อาทิ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และกระบวนการแสวงหาความรู้ เป็นต้น

กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการประสานห้าแนวคิด ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การทบทวนความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นการดึงความรู้เดิมของผู้เรียนในเรื่องที่จะเรียน เพื่อช่วยให้ผู้ เรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมของตน ซึ่งผู้สอนอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้ใหม่ ขั้นนี้เป็นการแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ของผู้เรียนจากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งครูอาจจัดเตรียมมาให้ผู้เรียนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนไปแสวงหาก็ได้

ขั้นที่ 3 การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับข้อมูล/ความรู้ที่หามาได้ ผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายของข้อมูล/ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น ใช้กระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่มในการอภิปรายและสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงกับความรู้เดิม

ขั้นที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของตน รวมทั้งขยายความรู้ความเข้าใจของตนให้กว้างขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แบ่งปันความรู้ความเข้าใจของตนแก่ผู้อื่น และได้รับประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจของผู้อื่นไปพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 5 การสรุปและจัดระเบียบความรู้ ขั้นนี้เป็นขั้นของการสรุปความรู้ที่ได้รับทั้งหมด ทั้งความรู้เดิมและความรู้ใหม่ และจัดสิ่งที่เรียนให้เป็นระบบระเบียบเพื่อช่วยให้ผู้เรียนจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย

ขั้นที่ 6 การปฏิบัติ และ/หรือการแสดงผลงาน ขั้นนี้จะเป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงผลงานการสร้างความรู้ของตนให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้ตอกย้ำหรือตรวจสอบความเข้าใจของตนและช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ แต่หากต้องมีการปฏิบัติตามข้อความรู้ที่ได้ ขั้นนี้จะเป็นขั้นปฏิบัติ และมีการแสดงผลงานที่ได้ปฏิบัติด้วย

ขั้นที่ 7 การประยุกต์ใช้ความรู้ ขั้นนี้เป็นขั้นของการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้ความเข้าใจของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความชำนาญ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความจำในเรื่องนั้น ๆ

หลังจากการประยุกต์ใช้ความรู้ อาจมีการนำเสนอผลงานจากการประยุกต์อีกครั้งก็ได้ หรืออาจไม่มีการนำเสนอผลงานในขั้นที่ 6 แต่นำมารวมแสดงในตอนท้าย หลังขั้นการประยุกต์ใช้ก็ได้เช่นกัน

ขั้นตอนตั้งแต่ขั้นที่ 1 - 6 เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ (Construction of Knowledge) ซึ่งครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Interaction) และฝึกฝนทักษะกระบวนการต่าง ๆ (Process Learning) อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขั้นตอนแต่ละขั้นตอนช่วยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหลากหลายที่มีลักษณะให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางกาย ทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และทางสังคม อย่างเหมาะสม อันช่วยให้ผู้เรียนตื่นตัว (Active) สามารถรับรู้และเรียนรู้ได้อย่างดี จึงกล่าวได้ว่าขั้นตอนทั้ง 6 มีคุณสมบัติตามหลักการ CIPP ส่วนขั้นตอนที่ 7 เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ (Application) จึงทำให้รูปแบบนี้มีคุณสมบัติครบตามหลัก CIPPA

4. บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักการศึกษากล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ปรียานุช พรหมภาสิต (2559: 17) กล่าวถึง บทบาทผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ผู้สอนส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทการเป็นผู้เขียนบท ผู้ออกแบบ กิจกรรมผู้แนะนำ (Coach) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยในระหว่างการจัดกิจกรรมนั้น ผู้สอนจะต้องเป็นผู้แสดงคนหนึ่ง กล่าวคือ เป็นทั้งผู้รับฟัง ผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้ร่วมอภิปราย และจะต้องมีการกระตุ้นและหนุนเสริมพลังความคิดให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559: 27 - 28) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ จึงควรมีบทบาทดังนี้

1. เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ไม่ใช่ศูนย์กลางของการสอน กล่าวคือ เป็นผู้วางแผนกิจกรรมกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน เน้นผลที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง

2. สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนและเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน

3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่สนใจ รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกการแก้ปัญหา การสืบค้นด้วยตนเอง การวิเคราะห์กรณีตัวอย่างและโครงงาน เป็นต้น

4. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaboratory Learning) ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

5. กิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งเนื้อหา วิธีการ และฝึกให้ผู้เรียนได้มีการบูรณาการเนื้อหาสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ท้าทาย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มากกว่าการเรียนแบบบรรยากาศเดิม ๆ แม้ว่าจะเป็นรายวิชาที่เน้นการบรรยายหลักการและทฤษฎีเป็นหลักก็สามารถจัดกิจกรรมเสริม เช่น การจัดกลุ่มการอภิปราย การโต้วาที การแก้ไขสถานการณ์ที่กำหนดเสริมเข้ากับกิจกรรมการบรรยาย

7. วางแผนในเรื่องเวลาการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจนทั้งในประเด็นเนื้อหาและการกิจกรรมในชั้นเรียน เนื่องจากการเรียนรู้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนอย่างชัดเจน

8. ผู้สอนควรใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดเห็นที่ผู้เรียนนำเสนอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 26) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยดำเนินการดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

2. ลดบทบาทการสอนและการให้ความรู้โดยตรง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นพลวัต (มีการเคลื่อนไหว/การขับเคลื่อน) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความสำเร็จในการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว ปัญหาของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

4. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน วางแผนเกี่ยวกับเวลาในจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน รวมถึงเนื้อหาและกิจกรรม

5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากวิธีการสอนที่หลากหลาย

6. เปิดใจกว้างยอมรับในความสามารถ การแสดงออกและการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียน

7. ผู้สอนควรทราบว่าผู้เรียนมีความถนัดที่แตกต่างกันและทราบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน

8. ผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในการเรียน ให้ผู้เรียนกล้าพูดกล้าตอบและมีความสุขในการเรียนรู้

Shenker, Goss, & Bernstein (1996: 20 - 22) กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนในการนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการขยายทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนความสามารถของการประยุกต์เนื้อหาของผู้เรียน ดังนั้น จะต้องสื่อสารการเรียนการสอนอย่างชัดเจน

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะต้องส่งเสริมความรับผิดชอบในการค้นคว้า และส่งเสริมการเรียนรู้นอกเวลาของผู้เรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบมากขึ้นด้วยตนเอง

4. การเรียนแบบบรรยายในชั้นเรียนอาจจะครอบคลุมเนื้อหามากกว่า แต่เมื่อผู้เรียนออกจากชั้นเรียนเนื้อหาที่มากจนไม่ชัดเจนจะทำให้ผู้เรียนลืมและไม่เข้าใจได้ ถึงแม้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะใช้เวลาสอนมากกว่า และเรียนรู้มโนทัศน์ได้น้อยกว่า แต่ผู้สอนสามารถปรับแก้ได้โดยสอนมโนทัศน์ที่สำคัญและสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้เรียน ว่าผู้เรียนต้องเรียนรู้บางมโนทัศน์ด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนทำได้ดี เพราะผู้เรียนมีความเข้าใจในมโนทัศน์ที่ได้เรียนรู้และสามารถนำไปใช้กับการเรียนมโนทัศน์ใหม่ด้วยตนเองได้

5. วิธีการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ อาจทำให้ผู้เรียนมีมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนซึ่งเป็นผลจากการสอน ในขณะที่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น เกิดความสนใจ สนุกสนาน และเกิดทักษะในการวิเคราะห์ สามารถถ่ายโอนความรู้ความเข้าใจที่เรียนได้

6. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิธีการหนึ่ง ๆ ไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียนทุกคน ผู้สอนต้องเลือกกลวิธีและกิจกรรมที่เหมาะสม ศึกษาข้อมูลที่ผู้เรียนบางคนปฏิเสธ โต้เถียง และปรับกลวิธีการสอน ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับวิธีการใช้กิจกรรมและแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ซึ่งทำได้มากกว่าการสอนแบบบรรยาย

Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (2007: 1 - 5) ได้เสนอบทบาทของผู้สอนในฐานะผู้อำนวยการให้เกิดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รับฟังที่ดี (Neutral Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างอิสระ โดยผู้สอนเป็นผู้รับฟังและไม่แสดงความคิดเห็น

2. แสดงความเห็นแย้ง (Devil’s Advocate) เป็นเทคนิคที่ผู้สอนให้ความเห็นในเชิงคัดค้าน (เป็นเหตุผลตลกหรือไม่ใช่เรื่องจริงจัง) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อหรือหาเหตุผลมาสนับสนุนเพิ่มเติม

3. สร้างความสนใจ (Declared Interests) ครูใช้วิธีกำหนดหัวข้อที่อยู่ในความสนใจให้ผู้เรียนกลุ่มที่รู้แสดงความคิดเห็น

4. คล้อยตาม (Ally) ผู้สอนแสดงความเห็นคล้อยตามหรือสนับสนุนความเห็นของกลุ่มย่อยหรือแต่ละบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้แต่ละคนในกลุ่มมีส่วนร่วม

5. ให้ข้อมูลที่เป็นทางการ (Official View) ผู้สอนอธิบายหรือให้ข้อเสนอแนะสารสนเทศที่เป็นหลักการหรือเป็นไปตามทฤษฎีที่กำหนด

6. ท้าทาย (Challenger) ผู้สอนใช้วิธีท้าทาย โดยใช้คำถามนำให้คิด และให้ผู้เรียนแสดงความเห็นในมุมมองของตน และผู้สอนคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ

7. ยั่วยุ (Provocateur) ผู้สอนใช้วิธียั่วยุ โดยให้เหตุผลหรือสารสนเทศในสิ่งที่นักเรียนเกิดความสงสัย ไม่ตรงตามสภาพจริงที่ผู้เรียนรู้เห็นมา เพื่อให้นักเรียนคัดค้านและนำเสนอแนวคิดของตนออกมา

8. การแสดงบทบาท (In-role) ผู้สอนจะมีบทบาทในการควบคุมหรือเป็นประเด็นในการอภิปรายในชั้นเรียน

จากการศึกษาบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอน

2. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ท้าทาย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและตัวชี้วัด

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การคิดขั้นสูง และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

5. ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์ อำนวยความสะดวก และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” เป็นคำที่ใช้ตรงกันกับคำในภาษาอังกฤษ “Model” ขณะเดียวกันคำนี้แปลภาษาไทยและนำมาใช้ในวงวิชาการอยู่หลายคำ นอกเหนือจากคำว่า “รูปแบบ” เช่น ตัวแบบ ต้นแบบ หรือแบบจำลอง เป็นต้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะใช้คำว่า “รูปแบบ” ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 124) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบ ในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 3) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

เรขา ศรีวิชัย (2554: 13) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพองค์ประกอบที่สำคัญของปรากฏการณ์หรือลักษณะของสิ่งของ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบหรือยอมว่าสามารถใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

ทิศนา แขมมณี (2556: 220) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฎการณ์ทั้งหลาย

ชัยวิชิต เชียรชนะ (2560: 2) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ของส่วนประกอบ/ตัวแปร/หลักการ/แนวคิด/ฟังก์ชันต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560: 75) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรของสิ่งที่ศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรม ใช้ข้อมูล เหตุผลและฐานคติมาประกอบ สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีความแม่นตรงและเชื่อถือได้ทางสถิติ สามารถทำซ้ำใหม่ได้

สมาน อัศวภูมิ (2561: 5) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ ทั้งที่เป็นของจริง เช่น แบบจำลองของอาคาร แบบจำลองแนวคิดในกรณีที่นำเสนอทฤษฎี หรือแบบจำลองแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานในกรณีที่เสนอรูปแบบในการปฏิบัติงาน

Bardo & Hartman (1982: 70) กล่าวถึงความหมายของรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณสมบัตินั้นอธิบายว่ารูปแบบนั้นเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ

Keeves (1988: 559) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

Lave & March (1993: 3) กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า รูปแบบเป็นภาพย่อส่วนของของจริง รูปแบบจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญของสิ่งที่รูปแบบจำลองแต่ไม่ใช่คุณลักษณะทั้งหมดของสิ่งนั้น เป็นชุดของคำอธิบายที่คาดเดาว่าสิ่งที่เราจะจำลองรูปแบบนั้นเป็นอย่างไร แต่ก็เหมือนรูปภาพทั้งหลาย ซึ่งจะไม่สามารถสะท้อนปรากฏการณ์ทั้งหมดของสิ่งที่รูปแบบต้องการนำเสนอ

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผนที่นำมาเป็นแนวทางหรือวิธีการเพื่อใช้เป็นตัวแทนหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพหรือข้อความอย่างง่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

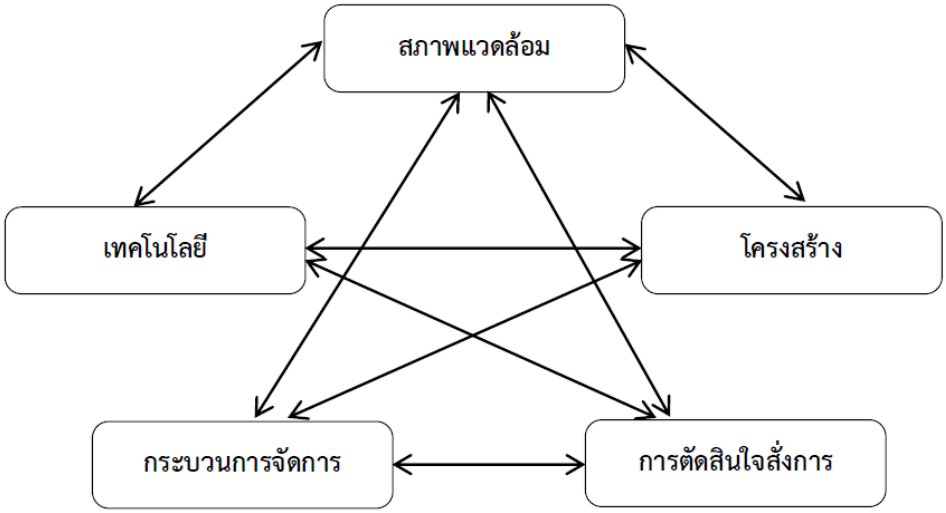
วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 6) กล่าวว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560: 71) กล่าวว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบนั้น ๆ รูปแบบช่วยให้นักวิจัยสามารถบรรยาย ทำนาย และทดสอบปรากฏการณ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมได้

Brown & Moberg (1980: 16 - 17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของบราวน์และโมเบอร์ก มีลักษณะดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg
ที่มา: Brown & Moberg (1980: 17)

Bardo & Hartman (1982: 70 - 76) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงไรจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ

Keeves (1997: 386 - 387) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ

2. การจัดร่างโครงสร้างต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

นักการศึกษาหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 299) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า รูปแบบมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ และ 4) ขั้นตอนการพัฒนา

สุมณฑา จุลชาต (2556: 235) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ และ 4) ปัจจัยสนับสนุน

มารุต พัฒผล (2557ข: 682) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรม 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ

สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558: 150) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ปัจจัยสนับสนุน และ 5) การวัดและประเมินผล

จิราพร รอดพ่วง และคณะ (2560: 282) ได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอน 4) ปัจจัยสนับสนุนขั้นตอนการทำงาน และ 5) การวัดและประเมินผล

สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561 : 322) ได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) ระบบสนับสนุน

กุญช์ภัสส์ พงษ์พานิชย์ (2562: 120) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัยที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนา 3) การประเมินผลลัพธ์ และ 4) การสะท้อนผลการพัฒนา

จำรัส อินทลาภาพร (2562: 46) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า รูปแบบมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) ขั้นตอนการพัฒนาครู 5) สื่อการเรียนรู้ 6) การประเมินผล 7) ปัจจัยที่สนับสนุน และ 8) เงื่อนไขความสำเร็จ

สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 245 - 246) ได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) เงื่อนไขสำคัญ และ 5) การวัดและประเมินผล

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมนั้น ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ทั้งนี้ รูปแบบต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 299)	สุมเณฑา จุลชาต (2556: 113)	มารุต พัฒผล (2557ข: 682)	สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558: 150)	จิราพร รอดพ่วง และคณะ (2560: 282)	สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561: 322)	กุญชัภัสส์ พงษ์พานิชย์ (2562: 120)	จำรัส อินทลาภาพร (2562: 46)	สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 245-246)	**สรุปผล**
หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
เนื้อหาสาระ								✓		-
กระบวนการ/ขั้นตอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สื่อการเรียนรู้			✓					✓		-
ระบบ/ปัจจัยสนับสนุน		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
เงื่อนไขความสำเร็จ	✓		✓			✓		✓	✓	✓
การวัดและประเมินผล			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การสะท้อนผลการพัฒนา							✓			-

จากตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของรูปแบบที่มีความสอดคล้องกัน 5 ท่านขึ้นไป แล้วนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบที่นำไปใช้ในงานวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การวัดและประเมินผล

3. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

ชัยวิชิต เชียรชนะ (2560: 4) กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบหรือโมเดลที่ดี มีดังนี้

1. รูปแบบสามารถสะท้อนปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาได้

2. รูปแบบสามารถเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ได้

3. รูปแบบสามารถสะท้อนถึงขุมทรัพย์ทางปัญญาในการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ได้

4. รูปแบบสามารถแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กลไกต่าง ๆ ของสิ่งที่ศึกษาได้ถูกต้องและเชื่อถือได้

5. รูปแบบสามารถตรวจสอบและทดสอบได้

6. รูปแบบสามารถอธิบาย หรือทำนาย หรือควบคุม ปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้

Keeves (1997: 386 - 387) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์/เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยการขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationship)

Joyce & Calhoun (2010: 92) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบไว้ว่า

1. รูปแบบควรพัฒนาจากแนวคิด หรือทฤษฎีที่เป็นวรรณกรรม (Literature) ที่เป็นพื้นฐานหรือเกี่ยวข้องกับรูปแบบที่จะสร้างหรือพัฒนา

2. รูปแบบควรสร้างขึ้นอย่างมีวัตถุประสงค์ เช่น รูปแบบการพัฒนาบุคลากร อาจจะสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์การมีระบบและวิธีการในการพัฒนาตนเองขณะปฏิบัติงานปกติ เป็นต้น

3. รูปแบบควรมีวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นไปได้ในการนำสู่การปฏิบัติ

4. มีผลการดำเนินการที่สามารถวัดผลได้ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

5. หากเป็นไปได้ควรจะวัดผลกระทบต่อเนื่องหรือ Impact ด้วยยิ่งดี

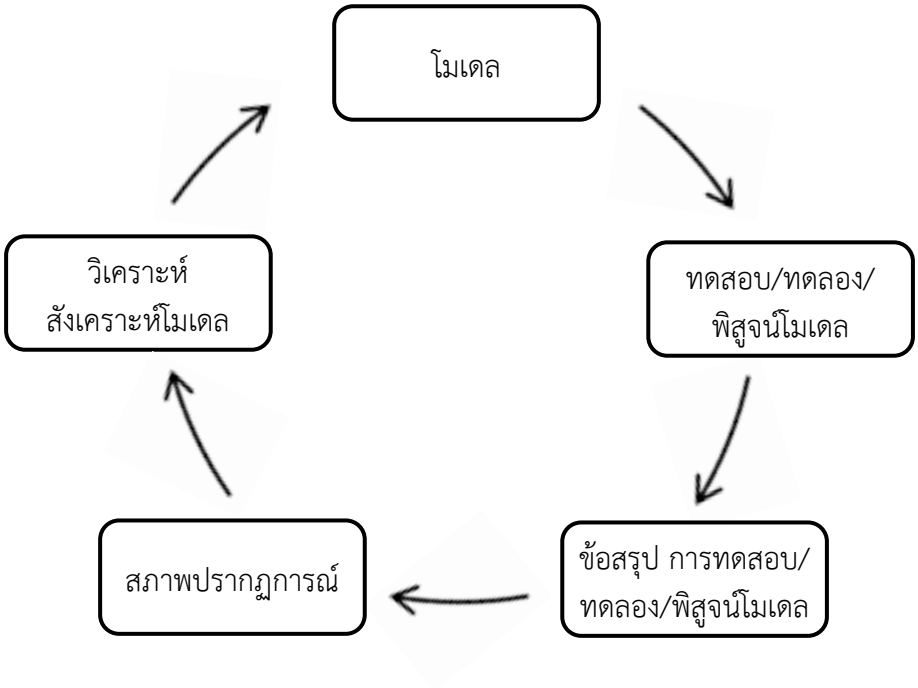
จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของรูปแบบที่ดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างมีโครงสร้าง 2) สามารถใช้ในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสนับสนุนได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน 3) มีโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและกลไกต่าง ๆ ของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจนและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ด้วย และ 4) สามารถเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ได้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

4. การพัฒนารูปแบบ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

ชัยวิชิต เชียรชนะ (2560: 3 - 4) กล่าวว่า การสร้าง หมายถึง การริเริ่มดำเนินการสิ่งที่ศึกษาใหม่ ไม่มีความซ้ำซ้อนกับสิ่งที่มีมาก่อน ส่วนคำว่า การพัฒนา หมายถึง การนำสิ่งที่จะศึกษาที่มีอยู่แล้วมาดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ และทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งคำสองคำนี้ในบางครั้งถึงต้องเขียนต่อเนื่องกัน เพราะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การสร้างและการพัฒนาโมเดลนั้นเกิดจากการที่มีปรากฏการณ์ไม่ว่าจะเป็นทางธรรมชาติหรือทางสังคมซึ่งปรากฏการณ์นั้นเกิดความแปรปรวนเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยมีความน่าสนใจ มีอิทธิพลต่อสิ่งอื่น ๆ ตามมา ทำให้มนุษย์ต้องการที่จะเสาะแสวงหาความจริงในปรากฏการณ์นั้นว่ามีส่วนประกอบ/องค์ประกอบตัวแปร/หลักการ/แนวคิด/ฟังก์ชันอะไรบ้าง มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ หรือนำไปใช้แล้วสามารถอธิบาย ทำนายควบคุมปรากฏการณ์ได้มากน้อยแค่ไหน ซึ่งลักษณะที่เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของส่วนประกอบ/ตัวแปร/หลักการ/แนวคิด/ฟังก์ชันต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ลักษณะที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่เรียกว่า “โมเดล” จึงเป็นที่มาของการเสาะแสวงหาคำตอบโดยกรรมวิธีการสร้างและการพัฒนาโมเดลขึ้น

ถ้าจะอธิบายถึงแนวคิดการสร้างและการพัฒนาโมเดล จะมีอยู่ 2 แนวคิดหลัก ๆ คือ แนวคิดของการค้นหาโมเดล และแนวคิดการนำโมเดลไปทดสอบ/ทดลอง/พิสูจน์ ซึ่งนักวิจัยบางท่านอาจจะเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทำทั้งสองแนวคิดก็ได้ โดยแนวคิดแรก คือ การค้นหาโมเดลนั้นจะมีลักษณะของการศึกษาสภาพปรากฏการณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานอันสำคัญ แล้วนำไปสู่การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของโมเดลตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเรียกว่าได้โมเดลสมมติฐาน ส่วนแนวคิดที่สอง คือ การนำโมเดล อาจจะเป็นลักษณะโมเดลที่ได้จากการสร้างหรือพัฒนาจากแนวคิดแรก หรือเป็นโมเดลที่มีอยู่แล้วมาทำการพิสูจน์ ตรวจสอบ หรือทำการทดลองเพื่อสรุปผลการใช้โมเดล อันจะนำไปสู่การได้คำตอบของการนำโมเดลไปใช้ว่าสามารถปฏิบัติได้จริงตามปรากฏการณ์นั้น ๆ หรืออาจจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาโมเดลต่อไป แนวคิดการสร้างและการพัฒนาโมเดล ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แนวคิดการสร้างและการพัฒนาโมเดล
ที่มา: ชัยวิชิต เชียรชนะ (2560: 4)

สมาน อัศวภูมิ (2561: 8 - 9) ได้กำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ว่า การออกแบบการวิจัยโดยใช้กระบวนการพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการวิจัยนั้น เริ่มต้นด้วยการตัดสินใจของผู้วิจัย หลังจากศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นแล้วว่าในการพัฒนารูปแบบครั้งนี้สิ่งที่จะต้องดำเนินการหรือมีขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบกี่ขั้นตอนก็ออกแบบการวิจัยไปตามขั้นตอนการสร้างรูปแบบที่กำหนดไว้ โดยจะเรียกว่าขั้นตอนการวิจัยหรือระยะการวิจัยก็ได้ เช่น สมมุติว่าผู้วิจัยตัดสินใจว่าในการพัฒนารูปแบบครั้งนี้จะเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบ และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ขั้นตอนการวิจัยก็จะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ ขั้นสร้างและพัฒนารูปแบบ และขั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ส่วนในแต่ละขั้นตอนการวิจัยนั้นอาจจะมีกี่กิจกรรมการวิจัย หรือขั้นตอนย่อยในการดำเนินการวิจัยก็ได้ เช่น ในขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน อาจจะมีกิจกรรมการวิจัยดังนี้ 1.1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 1.2) กำหนดกิจกรรมในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 1.3) สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 1.4) เก็บข้อมูลพื้นฐาน 1.5) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และ 1.6) สรุปข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ เป็นต้น

Gilgun (2010: 1 - 8) เสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประมวลความคิดพื้นฐาน (Idea Organization) โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบใหม่ในการดำเนินงาน

2. ขั้นพัฒนา ปรับแต่ง และวิเคราะห์รูปแบบ (Developing, Adapting, and Analyzing a Model) เป็นขั้นตอนที่จะกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการใช้รูปแบบ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ตลอดจนจัดทำรายละเอียดของรูปแบบ

3. ขั้นตรวจสอบรูปแบบ (Testing a Model) เป็นขั้นวางแผนและดำเนินการในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการทดสอบ วิธีการในการเก็บข้อมูล สร้างเครื่องมือ ดำเนินการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบ

นักการศึกษาหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

มารุต พัฒผล (2557ข: 688 - 689) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา 4 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์ผู้สอน และวิเคราะห์สภาพบริบทการปฏิบัติงานของผู้สอน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบและตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยการยกร่างรูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้องของรูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ ทดลองนำร่องรูปแบบ และปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา (One Group Pretest – Posttest Design)

ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูที่สมบูรณ์

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556: 138) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการยกร่างรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบโดยสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา โดยปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 195) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบ โดยการออกแบบและพัฒนาโครงร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประกอบรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบ โดยการนำรูปแบบไปใช้จริงกับครูกลุ่มทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา (One Group Pretest – Posttest Design)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผลรูปแบบ โดยการประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพของครูประถมศึกษา และศึกษาความต้องการของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงวิชาชีพครูประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยการพัฒนาร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปทดลองใช้ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา (One Group Pretest - Posttest Design)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และปรับปรุงรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สมบูรณ์

ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย Research$_1$ (R_1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและศึกษาความต้องการ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา Development$_1$ (D_1) เป็นการออกแบบและการพัฒนารูปแบบ โดยการร่างต้นแบบรูปแบบ ตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของแบบรูปแบบ โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ปรับปรุงแก้ไขต้นแบบรูปแบบ และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย Research$_2$ (R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา (One Group Pretest – Posttest Design)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา Development$_2$ (D_2) เป็นการประเมินและปรับปรุงรูปแบบ โดยการนำผลการทดลองกระบวนการและเงื่อนไขของรูปแบบ รวมทั้งผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรค และความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นและพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

อำนาท เหลือน้อย (2560: 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอนุบาลลานสัก โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอนุบาลลานสัก โดยการร่างรูปแบบแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบให้ความเห็นชอบรูปแบบ จากนั้นสรุปผลและนำเสนอผลการตรวจสอบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอนุบาลลานสัก

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอนุบาลลานสัก โดยการประชุมปฏิบัติการครูผู้สอนและผู้บริหารดำเนินการตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยนิเทศการปฏิบัติงานและสรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอนุบาลลานสัก โดยการประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 107 - 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research$_1$: R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบเพื่อการสังเคราะห์ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development$_2$: D$_1$) ออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D&D) เป็นการออกแบบและพัฒนาร่างรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research$_1$: R$_2$) ทดลองใช้ (Implementation : I) เป็นการทดลองใช้รูปแบบ ใช้แบบแผนการวิจัยเป็นแบบ Pre-Experimental Design แบบการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่ม มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการใช้รูปแบบ (The One Group Pretest - Posttest Design)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development$_2$: D$_2$) ประเมินผล (Evaluation : E) โดยการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินประสิทธิผล ตรวจสอบ ปรับปรุง/แก้ไข และรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ โดยการนำไปขยายผล (Transportability)

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า มีการนำเสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบหลากหลายแนวคิด แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีขั้นตอนที่สอดคล้องกันตามระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ให้เป็นขั้นตอนที่เหมาะสมกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research$_1$: R$_1$) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development$_1$: D$_1$) เป็นการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research$_2$: R$_2$) เป็นการทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development$_2$: D$_2$) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

5. การตรวจสอบรูปแบบ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ดังนี้

สมาน อัศวภูมิ (2550: 83) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ โดยทั่วไปอาจจะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลา และงบประมาณในการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15 - 20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2. ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3. ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

หลังจากได้ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยควรได้ดำเนินการ ปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม พร้อมกับสรุปข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เห็นว่าสำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560: 72) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานั้นมีหลายวิธี โดยอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะ วิธีการตรวจสอบรูปแบบใช้ทั้งการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิธีการแบบชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic Future Research) การรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แต่วิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือมากที่สุดคือ การนำรูปแบบไปทดลองใช้และวัดประสิทธิภาพของรูปแบบว่าใช้ได้ผลจริงหรือไม่ เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

Keeves (1988: 379 - 380) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบที่สังเคราะห์ได้นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี เช่น วิธีตรวจสอบเชิงปริมาณเชิงคุณลักษณะ ผลการตรวจสอบนำไปสู่การปฏิเสธหรือยอมรับรูปแบบ รวมไปถึงการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุง หรือการพัฒนารูปแบบเดิม และสร้างเป็นทฤษฎีใหม่ต่อไป

Eisner (2011: 102 - 103) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ (The Connoisseurship Model) ไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่จะนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพัฒนาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องมือวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้น เที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพัฒนาต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พัฒนา การบ่งชี้ข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบ สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ เป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของรูปแบบ ว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำไปทดลองใช้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 25) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภูวดล บัวบางพลู (2554: 137) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ รับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสตามประเด็นของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและรับรู้ ผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2555: 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวการณ์ที่แสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลอันเป็นผลจากการเปรียบเทียบการรับรู้จากสิ่งที่ได้รับจากการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการรับบริการหรือการให้บริการในระดับที่ตรงกับการรับรู้สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริการนั้น

เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงษ์ (2558: 26) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าที่คาดหวัง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น

Good (1973: 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น

Harris (2001: 173) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

Glover (2002: 23) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึก เมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รับการตอบสนองแล้ว

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เกิดขึ้นต่อเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งรับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสตามประเด็นของเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น ผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความสุข ความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีการจูงใจ โดยมีทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักและนิยมนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (2553: 9 - 10) กล่าวถึง ทฤษฎีแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใดที่ให้ความสุข และจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความลำบาก อาจแบ่งประเภทความพึงพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท

1. ความพอใจด้านจิตวิทยา (Phycological Hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจจะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงความทุกข์ใจ

2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistical Hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขจะต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical Hedonism) ทรรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อประโยชน์

Maslow (1970: 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้” ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เน้นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความมั่นคงในชีวิตทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ความเจริญก้าวหน้า และความอบอุ่นใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรม ความต้องการให้สังคมยอมรับตนเองเข้าเป็นสมาชิก ต้องการความเป็นมิตร ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากให้ตนเองประสบความสำเร็จทุกอย่างในชีวิต ซึ่งเป็นไปได้ยาก

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959: 113 - 115) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า The Motivation Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีผลก่อให เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวของกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าใหบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน

จากทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่สิ้นสุดจากระดับต่ำไประดับสูง มีทั้งหมด 5 ระดับ และความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมแตกต่างกันไป อาจจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่ตนหวังก็จะก่อเกิดความพึงพอใจ และถ้าสิ่งนั้นไม่ได้เป็นไปตามคาดหวังก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

3. การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจ เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะหนึ่งลักษณะใด การที่เราจะทราบว่าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจได้โดยตรง การที่จะวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นจะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงจึงจะสามารถวัดความพึงพอใจที่แท้จริงได้

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 60 - 63) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียน การทำงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543: 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรมเป็นการแสดงออกค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถวัดทัศนคติได้โดยอ้อมซึ่งจะทำได้โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้นการวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตจำกัดด้วยอาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดจากบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนนี้อาจเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดทั่ว ๆ ไป โดยเสนอว่าเทคนิคของ Likert เป็นแบบหนึ่งที่สามารถเทียบสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง และได้เพิ่มเติมว่าสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่องและให้ค่าเที่ยงตรงสูง สำหรับมาตรฐานการวัดความพึงพอใจจริง ๆ นั้น กระทำได้โดยวิธีการดังกล่าวต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถามเป็นวิธีการวัดที่นิยมแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยขอร้องผู้ที่เราต้องการให้แสดงความคิดเห็นในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามที่ถามอาจจะถามเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร ความสัมพันธ์ สวัสดิการขององค์การที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่หรืออื่น ๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาข้อสรุปที่แน่นอนต่อไป

2. วัดโดยการสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่ต้องใช้เทคนิคและการวางอุบายอย่างมาก มิฉะนั้นจะได้คำตอบซึ่งมีความไม่เที่ยงตรงหรือไม่มีผล

3. การสังเกต วิธีนี้ไม่ค่อยแพร่หลายและไม่สามารถทำได้ในองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานมาก ๆ คงทำได้ในองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานไม่มากนัก ซึ่งวิธีนี้ผู้สังเกตต้องใช้ความพยายามอย่างสูงและต้องใช้เวลาความถี่ในการสังเกตอย่างทั่วถึง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551: 100 - 102) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบจะต้องใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง แม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือ โดยเครื่องมือนั้นจะมีอยู่ในลักษณะแบบสอบถาม การใช้กรณีเหตุการณ์สำคัญ และการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบตัวเลือก เครื่องมือวัดในลักษณะนี้มีหลายแบบซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น

1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job descriptive index: JDI) เป็นเครื่องมือที่นิยมแพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเกี่ยวกับคนและผู้ร่วมงาน โดยแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ โดยคำตอบจะบ่งบอกทิศทางของความพอใจว่ามีมากน้อยแค่ไหน

1.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมินเนโซต้า (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) เป็นวิธีที่ให้ผู้ตอบระบุระดับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในแต่ละด้านของงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนหรือด้านโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจค่าตอบแทน (Pay satisfaction questionnaire: PSQ) เป็นแบบสอบถามที่เจาะจงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ผูกพันกับความพึงพอใจ เช่น ระดับเงินเดือนหรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ โครงสร้าง และการบริหารระบบเงินเดือนค่าตอบแทน เป็นต้น

2. การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) เป็นเทคนิคที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเองที่ทำให้เขาพอใจหรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ ซึ่งเทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคเชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคนี้เป็นเทคนิควัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการสัมภาษณ์พูดคุยแบบสองต่อสองกับบุคลากรในองค์การอย่างละเอียด ซึ่งมีข้อดีคือจะได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบทัศนคติที่มีต่องานมากกว่าวิธีการตอบแบบสอบถาม ดังนั้น เทคนิคนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ตอบพูดความจริง มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และระบายความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมา

โยธิน แสวงดี (2551: 9) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร และการควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความสะดวกและเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ ซึ่งนักการศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้ที่ให้คะแนนระดับมากที่สุดแสดงว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ที่ให้คะแนนน้อยที่สุดแสดงว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1. ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พุทธศักราช 2483 โดยนายอำเภออุทุมพรพิสัย เป็นผู้จัดตั้งและได้รับสนับสนุนเงินงบประมาณแผ่นดิน เดิมชื่อโรงเรียนประชาบาลศึกษา 11 “บ้านห้วยทับทัน” และเปลี่ยนเป็นโรงเรียนบ้านห้วยทับทัน ในโอกาสต่อมา ด้วยความร่วมมือร่วมใจของชาวบ้านที่เห็นความสำคัญของการศึกษาต้องการให้บุตรหลานมีความรู้ความสามารถอ่านออกเขียนได้ นายขาว เขียวสวาท ได้บริจาคที่ดิน 8 ไร่ 87 ตารางวา และนายทองดี บุญสะโต ได้บริจาคที่ดิน 1 ไร่ 1 งาน 46 ตารางวา และได้ร่วมกันสร้างอาคารเรียนหลังแรกขึ้นเป็นอาคารเอกเทศชั่วคราว มีนักเรียน จำนวน 48 คน ครู จำนวน 2 คน ผู้บริหารคนแรก คือ นายทองนาค ไชยสนาม เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 และขยายถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2503 และขยายถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 และได้ทำการทดลองเปิดสอนชั้นเด็กเล็กเพิ่มขึ้น 1 ห้อง และชั้นอนุบาลศึกษา 2 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 19 ห้องเรียน

2. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ตั้ง 65 หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ห่างจากอำเภอห้วยทับทัน ประมาณ 1 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดศรีสะเกษ ประมาณ 40 กิโลเมตร ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประมาณ 15 กิโลเมตร โรงเรียนมีเนื้อที่ 9 ไร่ 3 งาน

โทรศัพท์ 045-699049

e-Mail: anuban.htt@hotmail.com

เขตพื้นที่บริการ 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านห้วยทับทัน บ้านทุ่งมน บ้านสวัสดี ชุมชนฝั่งธน ชุมชนโรงกุลี และบ้านหนองสิมน้อย

3. ข้อมูลด้านชุมชนในเขตพื้นที่บริการ

3.1 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะกว้างเป็นชุมชนอำเภอ อยู่ในเขตเทศบาลตำบลห้วยทับทัน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ วัด และบ้านเรือนประชาชน อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีบุญบั้งไฟ ภูมิปัญญาชาวบ้าน เช่น ไก่ย่างไม้มะดัน จักสาน ทอผ้าไหม การทำขนมไทย และขนมใส่ไส้

3.2 สภาพเศรษฐกิจโดยรวมภายในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรมและการค้าขาย เนื่องจากมีทำเลที่ติดกับทางหลวงแผ่นดิน จึงเหมาะแก่การค้าขาย สินค้าที่ขึ้นชื่อ ได้แก่ ไก่ย่างไม้มะดัน

3.3 การคมนาคมขนส่ง ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีเส้นทางคมนาคมทางรถยนต์ระหว่างหมู่บ้านและชุมชนในเขตพื้นที่บริการ ตัดผ่านโรงเรียนและเชื่อมโยงไปยังหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ ปัจจุบันนับว่าสะดวกและรวดเร็วเนื่องจากมีเครือข่ายการคมนาคมสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย ถนนคอนกรีตตัดผ่านหน้าโรงเรียน ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 266 และยังมีเส้นทางคมนาคมทางรถไฟ

4. ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

จำนวนบุคลากรของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
3. ครูผู้สอน จำนวน 25 คน
4. เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน
5. พี่เลี้ยงเด็กพิการเรียนร่วม จำนวน 1 คน
6. นักการภารโรง จำนวน 1 คน
7. รวมจำนวนบุคลากรของสถานศึกษาทั้งหมด 30 คน

5. ข้อมูลนักเรียน

จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563

1. นักเรียนระดับชั้นอนุบาล จำนวน 103 คน
2. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 318 คน
3. รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 421 คน

6. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มุ่งเน้นจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่สากล เป็นผู้นำทางวิชาการ ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สืบสานประเพณี อนุรักษ์วัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยสู่โรงเรียนคุณภาพ
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสู่ครูมืออาชีพ
3. พัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
5. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัย เพื่อเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้แก่ผู้เรียน
6. พัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันและทั่วถึง

เป้าประสงค์ (Objective)

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักของศาสตร์พระราชา

5. สถานศึกษาทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

6. สถานศึกษาพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

7. กลยุทธ์และจุดเน้นในการพัฒนาสถานศึกษา

กลยุทธ์สถานศึกษา (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและพัฒนานักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

จุดเน้นในการพัฒนาสถานศึกษา

1. นักเรียนระดับปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถทุกด้านตามหลักสูตร

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 ทุกคน อ่านออก เขียนได้ และมีลายมือสวย

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ทุกคน อ่านคล่อง เขียนคล่อง และมีลายมือสวย

4. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบคะแนนความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้น

5. นักเรียนทุกคนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีทักษะทางคณิตศาสตร์ (บวก ลบ คูณ หาร) ตามช่วงวัย

6. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีทักษะวิชาการและทักษะวิชาชีพ

7. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

8. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริงด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0

9. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการเรียนรู้

10. นักเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด

กระบวนการบริหารและการจัดการ

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีระบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพพื้นฐาน ยึดหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 4 แผนงาน ดำเนินงานด้วยวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพด้วยระบบวงจรคุณภาพ PDCA กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทและความต้องการในพัฒนาของสถานศึกษา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา บูรณาการเชื่อมโยงกับชีวิตจริง กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนาและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย จัดระบบเทคโนโลยีสานสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุมณฑา จุลชาต (2556: 235 - 238) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาชีพแบบร่วมมือ (ASTPPCE Model) ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ 7 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ A = Analysis Problem การร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 S = Setting Objectives for the Improvement การร่วมมือกันกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา ระยะที่ 3 T = Training and Selecting Professional Development การร่วมมือกันเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพ ระยะที่ 4 P = Planning the Action Plan การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติ ระยะที่ 5 P = Practice for Professional Development การร่วมมือกันปฏิบัติการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย (1) การทบทวนแผนการปฏิบัติ (Review of Action Plan) (2) การสังเกต (Observation) (3) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data) และ (4) การสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Reflection and Feedback) ระยะที่ 6 C = Collaborating Reflective Discussions การร่วมมือกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและอภิปราย ระยะที่ 7 E = Evaluating the Professional Development Results การร่วมมือกันประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ 2) ผลการทดลอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (ASTPPCE Model) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ก่อนและหลังการทดลองครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู พบว่า โดยภาพรวม

ครูเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และผู้เรียนมีผลการเรียนรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งนักเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มารุต พัฒผล (2558: 593) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) เนื้อหาสาระ 1.4) ขั้นตอน ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจ ขั้นที่ 2 ขยายการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 นำสู่ปฏิบัติ ขั้นที่ 4 จัดให้แลกเปลี่ยน ขั้นที่ 5 เรียนรู้และพัฒนา 1.5) การประเมินผล และ 1.6) ปัจจัยสนับสนุน 2) ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด พบว่า มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนด 4 ประการดังนี้ 2.1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเรื่องการโค้ชเพื่อการรู้คิด และค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการความสามารถในการโค้ชเพื่อการรู้คิดของครูกลุ่มทดลองสูงกว่าครูกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) ครูกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการโค้ชเพื่อการรู้คิด และมีความสามารถในการโค้ชเพื่อการรู้คิด หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3) ผู้เรียนที่เรียนกับครูกลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการทักษะการรู้คิด สูงกว่าผู้เรียนที่เรียนกับครูกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2.4) ผู้เรียนที่เรียนกับครูกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการรู้คิดหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558: 183 - 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีชื่อว่า “NICE Model” มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) ซึ่งประกอบด้วย (1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating:) (2) ให้ข้อมูล (Informative) (3) เพิ่มพูนความรู้ (Increasing) (4) นำสู่การพัฒนา (Developing)

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating: E) 1.4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้ 1.5) การวัดและประเมินผล โดยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 2.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความเหมาะสม 2.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น และ 3) ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า 3.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความเหมาะสม 3.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น

สมุทร สมปอง (2558: 134 - 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนที่ร่วมวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 2.1) การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2.2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2.3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 2.4) ผลที่คาดหวัง 3) ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

สุธิภรณ์ ขนอม (2559: 301 - 303) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูประถมศึกษา มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ (1) แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์

และ (2) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นปรับปรุงแก้ไข 2) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูสร้างขึ้นภายใต้ 2 องค์ประกอบหลักดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และ 3) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก และพฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

กวิสรา ชื่นอุรา (2560: 237 - 242) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดในโรงเรียน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะการคิดในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันมีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.2) ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดในโรงเรียน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) สรุปได้ดังนี้ 1.2.1) ปัญหาด้านการจัดสื่อและแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกไม่เพียงพอ ไม่มีคุณภาพ ครูไม่ได้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนยังมีน้อย ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ไม่เพียงพอ สถานที่จัดเก็บรักษาไม่เพียงพอ ครูที่รับผิดชอบในการจัดสื่อมีน้อยเกินไป สำหรับความต้องการ ได้แก่ การปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยและส่งเสริมการใช้อย่างต่อเนื่อง และมีการอบรมผลิตสื่อและศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอื่นที่เป็นต้นแบบ 1.2.2) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ครูสอนโดยยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน ขาดการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ครูไม่มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลทักษะการคิดที่เชื่อมโยงมาตรฐาน ภาระงานมีมาก ครูต้องทำงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน นักเรียนบางส่วนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน บรรยากาศในชั้นเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูเน้นการท่องจำสูตรต่าง ๆ การจัดรายวิชาเพิ่มเติมเน้นเกี่ยวกับวิชาการมากเกินไป ครูขาดการนำรูปแบบการสอนมาใช้ ส่วนใหญ่จะเน้นวิธีสอนและเทคนิคการสอน การบรรยายหรือการอภิปราย การยกตัวอย่าง สำหรับความต้องการ ได้แก่ การเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู การจัดให้ไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก 1.2.3) ปัญหาด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ระบบการนิเทศภายในขาดความเข้มแข็ง โรงเรียนใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ขาดความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับความต้องการ ได้แก่ การพัฒนาระบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 1.2.4) ปัญหาเกี่ยวกับผลการจัดการ

เรียนรู้ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาหลักของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด ขาดทักษะในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ค่อนข้างน้อย นักเรียนไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนชั้นเรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ สำหรับความต้องการ ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูผู้สอนนำผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและมีดำเนินการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบที่ชัดเจน 2) สภาพการณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับการส่งเสริมการคิดในโรงเรียนเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาที่พบ คือ ขาดความเชื่อมโยงในการจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผลเพื่อพัฒนาทักษะการคิด 3) รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิด โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐานโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน 8 ขั้นตอน ได้แก่ การจุดประกายวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การวางแผนและกำหนดกรอบการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ การสืบเสาะแสวงหาความรู้ การปฏิบัติงานและสนทนาเชิงสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (2) แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิด 2 แนวทาง คือ แบบเครือข่ายพัฒนาและแบบเพื่อนคู่คิด (3) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน (4) แนวทางการดำเนินกิจกรรมโดยจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะการคิดในโรงเรียน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะการคิด การจัดทำหลักสูตรบูรณาการที่ส่งเสริมทักษะการคิด การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิด การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นทักษะการคิด และการวัดและประเมินผลทักษะการคิด (5) แนวทางการนิเทศ ติดตามการดำเนินงาน และ (6) การประเมินผล

จิราพร รอดพ่วง, มารุต พัฒผล, วิชัย วงษ์ใหญ่ และสุพิน บุญชูวงศ์ (2560: 282) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) ขั้นตอน 1.4) ปัจจัยสนับสนุนขั้นตอนการทำงาน และ 1.5) การวัดและประเมินผล สำหรับขั้นตอนของรูปแบบ (3P2R) มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมการ (Prepare: P) (2) การวางแผน (Plan: P) (3) การปฏิบัติ (Perform: P) (4) การสังเกตผล (Review: R) และ (5) การสะท้อนผล (Reflect: R) 2) ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยการนำรูปแบบไปทดลองใช้ พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาพรวม ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 และครั้งที่ 4

หลังใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิผลของรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ และ 3) ผลการรับรองรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องและเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560: 34) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา สรุปว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกเงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 156 - 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (3) การจัดการเรียนรู้สู่นักเรียน (4) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (5) การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ และมีเงื่อนไข 2 ประการคือ ภาวะผู้นำและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 2) ประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย 2.1) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมาก 2.3) ความคิดเห็นของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมาก 2.4) ความรู้ความเข้าใจเรื่องทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมมีผลการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.5) ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีเยี่ยม 2.6) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด

บังอร เสรีรัตน์ (2560: 155) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการใช้รูปแบบฯ และ 2) คะแนนชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยณัฐ กุสุมาลย์ (2560: 107 - 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การมีภาวะผู้นำร่วม มี 8 ตัวบ่งชี้ (2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มี 7 ตัวบ่งชี้ (3) การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ (4) การทบทวนไตร่ตรองผล มี 8 ตัวบ่งชี้ (5) การสนับสนุน มี 8 ตัวบ่งชี้ (6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีแนวทางการดำเนินงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล ด้านการสนับสนุน และด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

มานิตย์ อาษานอก และชวลิต ชูกำแพง (2560: 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีทัศน์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย ขั้นตอนการพัฒนา 3 ขั้น 4 ระยะ คือ 1.1) ขั้นวางแผน (Plan) 1.2) ขั้นดำเนินการพัฒนา (Process for Development) มี 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 กิจกรรม Training for Coaching and Mentoring ระยะที่ 2 กิจกรรม Sharing and Learning Together ระยะที่ 3 กิจกรรม Coaching and Mentoring และระยะที่ 4 กิจกรรม Showcase 1.3) ขั้นสรุปและสะท้อนผล (Post and Refection) 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะการสอนครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการฝึกอบรมระยะที่ 1 คิดเป็น ร้อยละ 54.26 และในระยะที่ 2 ครูยังขาดความมั่นใจในการสร้างระบบ

Coaching and Mentoring การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู (PLC) มีความกังวลในการสร้างวิดีทัศน์ เนื่องจากขาดทักษะการใช้ไอซีทีและมีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะนี้ ในระยะที่ 3 หลังการออกติดตามโดยอาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูมีความมั่นใจ และเจตคติทางบวกในการปฏิบัติมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครู และสามารถวางแผนในการนำระบบการสอนงานและให้คำปรึกษาไปใช้ในห้องเรียนได้ และได้มีการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมเพื่อตัดต่อวิดีทัศน์ให้ครูที่มีความต้องการเพิ่มเติม ครูมีการแบ่งปันประสบการณ์การสอน มีภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนาสมรรถนะการสอน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอน ในระยะที่ 4 พบว่า สมรรถนะการสอนของครูมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ คือ มิติการจัดการห้องเรียน มิติด้านความรู้ มิติด้านวิธีสอน และมิติด้านการวินิจฉัย และ 3) ผลการประเมินการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 183 - 186) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาจิตสาธารณะของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) หลักการและเหตุผล 2.2) จุดมุ่งหมาย 2.3) กระบวนการพัฒนาครู 2.4) บทบาทผู้เกี่ยวข้อง 2.5) ปัจจัยความสำเร็จ และ 2.6) การวัดและประเมินผล โดยประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปฏิบัติงานเป็นทีม สะท้อนผลสู่การพัฒนา ในกระบวนการพัฒนาครู แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นการรับรู้ ขั้นการตอบสนอง ขั้นการเห็นคุณค่า ขั้นการจัดระบบ ขั้นการพัฒนาเป็นลักษณะนิสัย ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผลการปฏิบัติ และ 3) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่สร้างขึ้น พบว่า ครูที่เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดชุมชนการเรียนรู้และการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมาก นักเรียนมีพฤติกรรมจิตสาธารณะต่อครอบครัว โรงเรียน และสังคม ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนระดับประถมศึกษามีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561: 92 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ระยะ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาครู ระยะที่ 2 การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างกลุ่มและวิเคราะห์ปัญหาจากผลการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ขั้นที่ 3 สร้างองค์กรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 4 ร่วมสะท้อนจากผลลัพธ์ ระยะที่ 3 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน (Best Practice) รูปแบบมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์โดยได้ดำเนินการสังเคราะห์และนำไปทดลองใช้จริง และตรวจสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อยืนยันประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้น 2) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 2.1) ครูมีความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการเรียนรู้บูรณาการสะเต็มศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ความสามารถการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูโดยรวมอยู่ในระดับดี และ 3) ความคิดเห็นของครูต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

วาสนา บุญมาก (2561: 150 - 152) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า เป็นการนิเทศที่นำการนิเทศแบบคลินิก (Clinic Supervision) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และการนิเทศแบบที่เลี้ยง (Mentoring) บูรณาการร่วมกัน มีหลักการที่ผู้นิเทศจะให้คำชี้แนะแก่ผู้รับการนิเทศที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง และให้คำปรึกษาคำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์น้อยหรือเริ่มงานให้ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 2) รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการนิเทศ และการวัดและประเมินผล โดยมีกิจกรรมการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนกำหนดทิศทาง ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 3 การเรียนรู้เพื่อพัฒนา ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนเชิงรุกและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งสองรายการ ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ พบว่า ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการออกการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนเชิงรุกหลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริมอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุด รวมถึงทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุดและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

สนั่น วงษ์ดี (2561: 134 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้วยวิธีผสานการชี้แนะทางปัญญาสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนรู้ โดยรวมพบว่าสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนระดับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสื่อประกอบการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการสอนและเทคนิคการสอน และด้านบุคลิกลักษณะของครูตามลำดับ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) ความพึงพอใจของครูผู้รับการชี้แนะที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้วยวิธีผสานการชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2561: 52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินการใช้ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา ดังนี้ 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561: 340 - 342) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ 4) ขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration : I) ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย (Destination : D) ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างพลังการสอน (Empowering: E) ขั้นที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงพัฒนา (Action : A) 5) ระบบสนับสนุน และ 6) การวัดและประเมินผล ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Coaching) การเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring) การสะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Reflection) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Evolution) ผ่านเทคโนโลยีในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงทำให้รูปแบบประสบความสำเร็จ รูปแบบมีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.56/86.67 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) หลังการพัฒนาชุมชนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ครูมีผลการถอดบทเรียนความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐาน โดยการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) และการโค้ชแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Coaching) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Executive Coaching) มีพัฒนาการในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสูงขึ้น 3) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยประเมินความสามารถหลังเรียนครั้งที่ 1 - 4 มีพัฒนาการสูงขึ้นตามลำดับ และ 5) ผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จำรัส อินทลาภาพร (2562: 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วย 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) เนื้อหาสาระ 1.4) ขั้นตอนการพัฒนาครู มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) เผชิญปัญหา (2) พัฒนานวัตกรรม (3) นำไปใช้ (4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 1.5) สื่อการเรียนรู้ 1.6) การประเมินผล 1.7) ปัจจัยที่สนับสนุน 1.8) เงื่อนไขความสำเร็จ 2) รูปแบบการพัฒนาครูมีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ 2.1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ 2.2) ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของครูอยู่ในระดับสูง

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562: 176 - 177) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 4 โมดูล คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วศินี รุ่งเรือง (2562: 207 - 211) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ศิลปะการสอนของครู มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียน และมีแนวทางการส่งเสริมศิลปะการสอนของครู โดยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยกระบวนการของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และปัจจัยที่เอื้อต่อ

ความสำเร็จ โดยการจัดกิจกรรมดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างการยอมรับร่วมกัน ระยะที่ 2 การสร้างความรู้สู่การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และระยะที่ 3 ปฏิบัติการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อศิลปะการสอน มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหาและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 2 การออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ขั้นที่ 3 การสอนและสังเกตการสอนร่วมกัน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลและปรับปรุงร่วมกัน และขั้นที่ 5 การขยายผลการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการพัฒนาครู พบว่า ครูมีพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะการสอน หลังการพัฒนาสูงขึ้นจากก่อนการพัฒนา โดยรวมร้อยละ 71.58 มีศิลปะการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบมีความเห็นว่า รูปแบบช่วยพัฒนาศิลปะการสอนของครูที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น และครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และรูปแบบมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนาในการให้ความรู้เรื่องศิลปะการสอนแก่ครู และในขั้นการออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกันมากขึ้น และปรับปรุงการจัดกลุ่ม PLC โดยการแบ่งครูตามระดับชั้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อให้มีบริบทของปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ใกล้เคียงกัน

ศราวุธ แวงธิสาร (2562: 120 - 121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล ด้านการมีระบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำร่วมและด้านการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร 3) แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 245 - 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ มีชื่อว่า “KCKRSP Model” ประกอบด้วย 1.1) หลักการ 1.2) วัตถุประสงค์ 1.3) กระบวนการ 6 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การให้ความรู้และสร้างประสบการณ์ (Knowledge: K) ขั้นที่ 2 การโค้ช (Coaching: C) ขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing: K) ขั้นที่ 4 การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การนิเทศติดตามจากตัวแทนฝ่ายบริหาร (Supervision: S) ขั้นที่ 6 การนำเสนอผลงานการสอนแบบไตร่ตรอง (Presentation: P) 1.4) เงื่อนไขสำคัญ 1.5) การวัดและประเมินผล ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Coaching) การเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring)

การสะท้อนผล (Reflection) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Evolution) ผ่านทางเครือข่ายสังคม รูปแบบมีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.54/86.00 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ ครูมีผลการถอดบทเรียนความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนใช้ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองสูงขึ้น ความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลของการใช้รูปแบบ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยประเมินความสามารถหลังเรียนครั้งที่ 1 - 3 มีพัฒนาการสูงขึ้น ความคิดเห็นของนักเรียนต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการขยายผลรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ “KCKRSP Model” สามารถทำให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนสูงขึ้น

เอมอร ศรีวรชิน (2562: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียน โรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีผลการพัฒนา คือ 1.1) องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ 1.2) กระบวนการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สร้างขึ้นมีลักษณะเชิงปฏิบัติการ ชื่อว่า “CSIPA Model” โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community Setting: C) (2) การเรียนรู้ร่วมกัน (Share and Learn: S) (3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Instructional Design: I) (4) การปฏิบัติจริงและการประเมินผลการปฏิบัติ(Performance and Evaluation: P) และ (5) การทบทวนการปฏิบัติ (After Action Review: AAR: A) โดยมีเงื่อนไข คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 2) ประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียนโรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม 2.1) ความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังจัดกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม 2.2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียนโรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม อยู่ในระดับมาก 4) สมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียนอยู่ในระดับดีเยี่ยมร้อยละ 95.50

ชูชาติ แปลงล้วน (2563: 227 - 228) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัย กระบวนการ ผลลัพธ์/ผลการพัฒนา และปัจจัยความสำเร็จ 3) ผลการทดลองใช้ทำให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการสอน จำนวน 32 ชิ้น และ 4) ผลการ

ประเมิน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีทักษะและประสบการณ์การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน และมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐวุฒิ ใจแน่น และบุญชม ศรีสะอาด (2563: 270 - 271) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการทำงานผ่านองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย 2.2) การกำหนดเนื้อหาหรือหลักสูตร 2.3) การศึกษาผู้เรียน 2.4) การกำหนดยุทธวิธีในการสอน 2.5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 2.6) การวัดและประเมินผล การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ผลดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) 2) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) 3) การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Reflection for Development) 4) ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) 5) การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Debrief) และ 6) สรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step)

ประคอง รัศมีแก้ว (2563: 360 - 361) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำมาใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้อง เหมาะสมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วม ทีมงานร่วมแรงร่วมใจหรือร่วมมือร่วมพลัง ร่วมเป็นผู้นำการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.1) องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการและการวัดและประเมินผล 2.1) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2.3) ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.1) ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตทัพหลวงแจงงาม พบว่า ก่อนการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีค่าเฉลี่ย 10.73 หลังการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 18.17 3.2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตทัพหลวงแจงงาม พบว่า ภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก 3.3) ผลการวัดเจตคติที่มีต่อการเรียนรู้เชิงรุก โดยครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตทัพหลวงแจงงาม พบว่า ภาพรวมมีเจตคติอยู่ในระดับมาก และ 4) ผลการประเมินความพึงพอใจครูที่มีต่อรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตทัพหลวงแจงงาม พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

พรทิพย์ อ้นเกษม และคณะ (2563: 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ด้วยชุดฝึกอบรมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) กลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) กลุ่มตัวอย่าง มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทักษะจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมากที่สุด

มยุรี เจริญศิริ (2563: 250 - 257) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีชื่อว่า“AECAD Model” ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ และกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1

Analysis ศึกษาวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 Empower สร้างความตระหนัก ขั้นที่ 3 Collaboration สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 3.1) Set Goal กำหนดประเด็น 3.2) Plan วางแผน 3.3) Implement ดำเนินการ 3.4) Reflect สะท้อนผล ขั้นที่ 4 Applying นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขั้นที่ 5 Dissemination การเผยแพร่เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 2.1) สมรรถนะของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2.2) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2.3) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2.4) พัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2.5) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก 2.6) พัฒนาการความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

มานพ จิตแม้น (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ขั้นการสรุป ขั้นที่ 4 ขั้นทบทวนและการนำไปใช้ ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ขั้นการสรุป ขั้นที่ 4 ขั้นทบทวนและการนำไปใช้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นประโยขน์อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สุปรีชา ครูศรี, วินัย ทองภูบาล และศิริพันธ์ ติยะวงศ์สุวรรณ (2563: 316) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาครูประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1.1) กระบวนการ มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (2) การร่วมแรงร่วมใจร่วมมือรวมพลัง (3) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (4) ภาวะผู้นำร่วม (5) การปฏิบัติจริงร่วมกัน และ (6) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 1.2) วิธีการพัฒนาครูมี 6 วิธี ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำวิจัย การศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นชื่อว่า 6 cross 6 Model ประกอบด้วย 2.1) แนวคิดและหลักการ 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) ระบบและกลไก 2.4) วิธีดำเนินงาน 2.5) การประเมินผล และ 2.6) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล และมนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2563: 176) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติตามหลักการบริหารอยู่ในระดับมาก 2) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน (2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน (3) การร่วมมือรวมพลัง (4) การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ (5) การสนทนาเพื่อสะท้อนผล และ (6) เงื่อนไขการสนับสนุน (7) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 3) ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการนำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานครไปใช้ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Karma (2006: 240) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของมอนทานา โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า ALRR (ถาม ฟัง ตอบสนอง และสะท้อนให้เห็นถึง) การเรียนรู้วิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในห้องเรียน แม้ว่าส่วนใหญ่เคยปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาบ้างแล้ว สำหรับโรงเรียนที่ประสงค์จะพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชุมชนทั้งโรงเรียน ผู้บริหาร และครูในระบบทั้งหมดจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ พยายามที่จะทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับการใช้ ALRR ช่วยสร้างจิตวิญญาณของความไว้วางใจในการสอบถามครูคณิตศาสตร์ ในขณะที่ผู้เข้าร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการตอบสนองต่อปัจจัยและบริบทที่สำคัญ จากการสัมภาษณ์ครูคณิตศาสตร์ จำนวน 23 คน ที่มีส่วนร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระยะเวลา 3 ปี ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูคณิตศาสตร์ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะทำให้พวกเขาได้พัฒนาสติปัญญา อารมณ์ และทีมความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความสามารถในการสอนคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียน ครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

Graham & Robison (2007: 83 - 110) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการยกระดับคุณภาพครูผ่านโครงการร่วมมือกันเรียนรู้ กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยใช้การศึกษารายกรณีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูที่สอนวิชาหลักของชั้นเรียนในระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ในห้องเรียนขนาดกลางของโรงเรียนขนาดใหญ่ของรัฐซึ่งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้หลักการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ Dufour เก็บข้อมูลโดยการสำรวจกิจกรรมของครู และการตรวจสอบเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า จากการสำรวจกิจกรรม โดยตรวจความสัมพันธ์

ระหว่างลักษณะการพัฒนาวิชาชีพกับผลลัพธ์ของเรื่องที่สอน ซึ่งปรากฏว่าการเรียนรู้แบบตื่นตัวและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และกิจกรรมการสอนของครู และผลจากการตรวจสอบเอกสารและการสัมภาษณ์ พบว่า ลักษณะกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูที่สอนในระดับ 6 และระดับ 7 จะจัดเป็นทีม 5 ถึง 7 คน ต่อทีม และร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการจัดการปัญหาของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในระดับ 8 จะเป็นการพบกันกลุ่มเล็ก ๆ แลกเปลี่ยนความคิด หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมของครูในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพกับการยกระดับคุณภาพของครู พบว่า ครูที่สอนในระดับ 6 และ 7 การร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูในระดับเดียวกัน สอนวิชาเดียวกันด้วยการร่วมมือกันเรียนรู้ จะส่งผลต่อการยกระดับความสามารถทางวิชาชีพ และในส่วนของบริบทองค์กร แห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ครูในทุกระดับมีความเห็นว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ถึงแม้จะไม่มีความเห็นในเรื่องของรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่เหมาะสม

Vescio, Ross, & Adams (2008: 80 - 91) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบ อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการทำงานของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนกับผู้บริหารเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการสอนให้ครูเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงวัฒนธรรมการเรียนการสอนเนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เพิ่มความร่วมมือ เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนและครูเพิ่มขีดความสามารถของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) เมื่อครูเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนักเรียนได้รับประโยชน์คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

Phillip (2009: 310 - 322) ได้ทำการศึกษาเรื่อง 5 มิติของการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ คือ การกำหนดระดับของการพัฒนา 5 มิติของรูปแบบการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัสและเปรียบเทียบความเหมือนกันที่เป็นไปได้และความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างโรงเรียนที่พัฒนาด้วย 5 มิติของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน (นักเรียน ความสัมพันธ์และโครงสร้าง) ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ชัดในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนเหล่านี้ สัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนโดยมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน พนักงาน บุคลากร เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ระดับทีมจะสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันของส่วนรวม ผู้บริหารในโรงเรียนเหล่านี้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูล บุคลากร และทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะที่ชุมชนช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Watson (2014: 18 - 29) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นไปได้ของครูในฐานะตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน มีจุดประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีส่วนพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์ของนักเรียน โดยเน้นความสำคัญกับการเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) ซึ่งถือเป็นส่วนประกอบสำคัญสุดของกระบวนการและให้ความสำคัญกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในฐานะจักรกลสำคัญ (PLC as a Vehicle) ที่จะเปลี่ยนแปลงสมรรถนะการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในโรงเรียน และกำหนดเป็นคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรมและการลงชุมชนในโรงเรียนที่เป็นเลิศในการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือ การสร้างคุณค่าและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) การเรียนรู้ (Learning) และการสร้างชุมชน (Community) ของสมาชิกในชุมชน โดยใช้การสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามกระบวนการ ได้แก่ การสะสมประสบการณ์และบทเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน การคิดสะท้อนกับโดยใช้การสืบสอบอย่างมืออาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การทำงานร่วมกันโดยเน้นที่การเรียนรู้และการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มและการพัฒนารายบุคคลของครู โดยสมาชิกครูที่มาร่วมกันสร้างคุณค่าและวิสัยทัศน์จะต้องมีลักษณะสมาชิก คือ การเป็นสมาชิกร่วมกัน การสร้างความไว้ใจ ความเคารพ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการเปิดกว้างทางความคิด การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือร่วมกัน

Turner (2015: 96 - 99) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครูในการจัดการเรียนรู้ เป็นการศึกษาผลการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในมลรัฐอาร์คันซอ โดยเลือกโรงเรียนนี้เนื่องจากโรงเรียนถูกลบออกจากรายชื่อโรงเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ของรัฐหลังจากที่มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาแนวทางการออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ช่วยให้ครูเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนมัธยม การทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย ทัศนคติ การจำกัดความ และลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา การพัฒนาทางวิชาชีพครู และผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 8 คน ผู้อำนวยการ 1 คน และผู้สนับสนุนการสอน 1 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นที่ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติจริง การสังเกตการณ์ การประชุมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมความร่วมมือ การตัดสินใจจากสารสนเทศโรงเรียน และภาวะผู้นำสนับสนุนมีผลต่อการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งปัจจัย 3 ประการนี้ ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูมีสภาพคล่องในการปฏิบัติงานและช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น และการศึกษาสารสนเทศประจำปีของโรงเรียนก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางยุทธศาสตร์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะนำไปปรับใช้ในโรงเรียน

Hassan, Ahmad & Boon (2018: 433 - 443) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศมาเลเซีย เป็นการศึกษาและนำเสนอรูปแบบการจัดกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศมาเลเซีย เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ สร้างการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตนเอง ผลการวิจัย พบว่า ในประเทศมาเลเซียสามารถใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายได้ในทุกโรงเรียนในประเทศ และยังสามารถใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ด้วย คณะผู้วิจัยได้นำเสนอกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศมาเลเซียที่พัฒนานั้นเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน (Shared Vision and Mission) การสร้างภาวะผู้นำและการสนับสนุนผู้นำในการก่อตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Leadership Sharing and Supportive Leadership) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้ประสบการณ์ (Collective Learning and Learning Application) การแบ่งปันวิธีการปฏิบัติหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของแต่ละบุคคล (Personal Practice Sharing) และการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภายนอก (Organization Support) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมในงานในวงของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับการสร้างบทเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนให้เป็นระบบ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่าการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น โดยแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูร่วมกันที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังกัน เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้และความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งมีการโค้ชและการดูแลให้ปรึกษาแนะนำ โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู มีการเสริมพลัง การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจกัน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ดังนี้

1.1 ความสำคัญของการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 61 - 62) นารีรัตน์ ยิ่งยวด (2556: 14) สุรพงษ์ แสงสีมุข (2557: 13) ทวีศักดิ์ ธรรมมา (2559: 15) กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 25) และธงชัย คำปวง (2561: 45) ผู้วิจัยได้สรุปว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ในเนื้อหาสาระที่จะต้องจัดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะและทัศนคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วย

1.2 หลักการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2553: 33 - 34) มารุต พัฒผล (2557ก: 577) ธงชัย คำปวง (2561: 45) และ Clark (1994: 37 - 46) ผู้วิจัยได้สรุปว่า หลักการพัฒนาครู ต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)

1.3 แนวทางการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556: 70) มารุต พัฒผล (2557ก: 591) ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284 - 296) พิณสุดา สิริธรังศรี (2557: 24 - 25) ธงชัย คำปวง (2561: 45) กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 28) Kortecamp & Croninger (2005: 75) และ DeMonte (2013: 7 - 8) ผู้วิจัยได้สรุปว่า แนวทางการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีที่เหมาะสมในแต่ละบุคคลเพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

1.4 กระบวนการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 299 - 308) วารุณี ลัภนโชคดี (2560: 165 - 166) กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561: 101 - 103) ธงชัย คำปวง (2561: 45 - 46) มารุต พัฒผล (2557ข: 691) วศินี รุ่งเรือง (2562: 164 - 165) ผู้วิจัยได้สรุปว่า กระบวนการพัฒนาครูมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับการคัดเลือกกิจกรรมหรือวิธีเหล่านั้นมาใช้ และควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของครู การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู มีการเสริมพลัง การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.1 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555: 134) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 25) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 100) มารุต พัฒผล (2557ก: 583 - 584) ชวลิต ชูกำแพง (2560: 5) สุวิมล ว่องวาณิช (2561: 28) Sergiovani (1994: 8) และ Thompson, Gregg & Niska (2004: 2) ผู้วิจัยได้สรุปว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีบริบทด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวโยงสัมพันธ์กับฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า ความเป็นกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน โดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hord (1997: 116) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Sergiovanni (1994: 10) ได้แบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระดับสถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 219 - 220) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 97 -100) อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 167 - 168) เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558: 17 - 18) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335 - 336) ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301 - 302) สมาพร มณีอ่อน (2560: 34) อำนาจ เหลือน้อย (2561: 317 - 318) Louis & Kruse (1995: 187 - 207) Hipp & Huffman (2003: 5 - 8) Stoll & Louis (2007: 1 - 13) DuFour, et al. (2010: 9 - 14) Hord (2010: 20 - 24) Martin (2011: 142 - 152) และ Kenoyer (2012: 17) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Teamwork) 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning) 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) และ 6) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

2.4 แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2556) อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559: 15) Louis & Kruse (1995: 46 - 58) Bolam, et al. (2005: 46 - 58) Hord, et al. (2010: 55 - 71) Kenoyer (2012: 154 - 167) ผู้วิจัยได้สรุปว่า แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีในโรงเรียน เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี โดยมีครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงอันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และให้อิสระในการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

3.1 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553: 1 - 2) เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์ (2556: 20) เนาวนิตย์ สงคราม (2557: 39 - 40) ฐนัส มานุวงศ์ (2562: 48 - 49) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 5) Bonwell & Eison (1991: 2) Shenker, Goss & Bernstein (1996: 1) และ Sheffield Hallam University (2000: 7) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้เรียนกับครู โดยผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง นักเรียนได้รับความรู้จากประสบการณ์และกระบวนการสร้างองค์ความรู้ซึ่งเชื่อมโดยเนื้อหาการเรียนรู้จนเกิดเป็นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง และใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานแบบร่วมมือกัน

3.2 รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546: 198) วิจารณ์ พาณิช (2555: 71 - 75) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2555: 32 - 33) ทิศนา แขมณี (2556: 282 - 284) ศศิธร ลิจันทร์พร (2556: 45) ศศิธร เวียงวะลัย (2556: 147) ดุษฎีโยเหลา และคณะ (2557: 20 - 23) ประสาท เนืองเฉลิม (2558: 134 - 136) พรรณี ปานเทวัญ (2559: 21) พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และและพเยาว์ ยินดีสุข (2560: 87) วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562: 140) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 9 - 11) Johnson & Johnson (1974: 213 - 240) Kolb (1984: 27 - 49) Delisle (1997: 26-36) Eisenkraft (2003: 56 - 59) และ McKinney (2010: 69) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรม

เป็นฐาน (Activity-based Learning) 2) การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) 3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) 4) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) 6) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based learning) 7) การเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT และ 8) การเรียนรู้ตามรูปแบบการประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model) ทั้งนี้ รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยครูผู้สอนสามารถเลือกใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560

3.3 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ปรียานุช พรหมภาสิต (2559: 17) นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559: 27 - 28) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 26) Shenker, Goss, & Bernstein (1996:20 - 22) และ Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (2007: 1 - 5) ผู้วิจัยได้สรุปว่า บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอน 2) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ท้าทาย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและตัวชี้วัด 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การคิดขั้นสูง และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และ 5) ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์ อำนวยความสะดวก และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

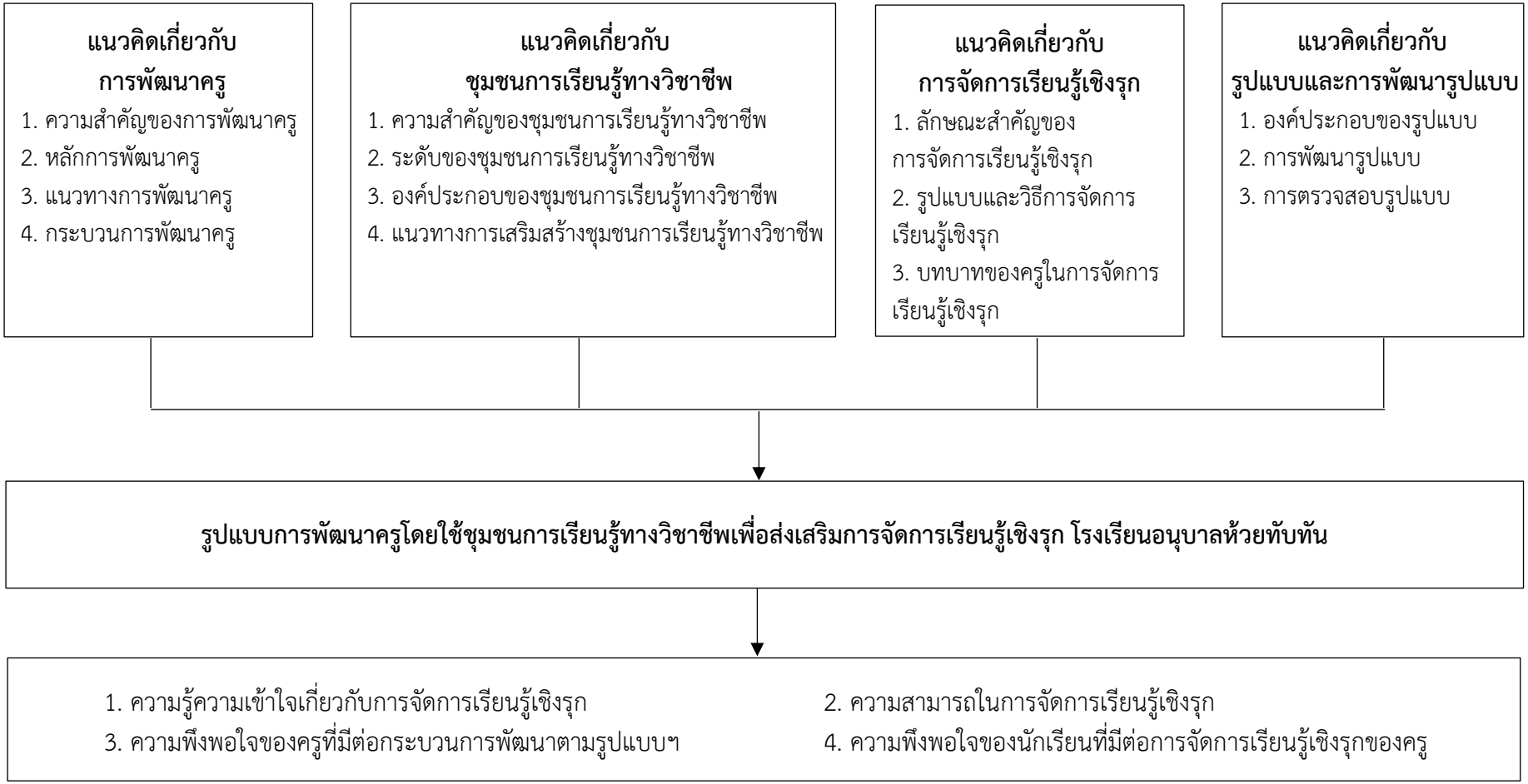
4.1 องค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 6) ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560: 71) บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 299) สุมณฑา จุลชาต (2556: 235) มารุต พัฒผล (2557ข: 682) สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558: 150) จิราพร รอดพ่วง และคณะ (2560: 282) สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561 : 322) กุญช์ภัสส์ พงษ์พานิชย์ (2562: 120) จำรัส อินทลาภาพร (2562: 46) สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 245 - 246) Brown & Moberg (1980: 16 - 17) Bardo & Hartman (1982: 70 - 76) และ Keeves (1997: 386 - 387) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่นำไปใช้ในงานวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การวัดและประเมินผล

4.2 การพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ มารุต พัฒผล (2557ข: 688 - 689) บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556: 138) บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 195) ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 99) ชัยวิชิต เชียรชนะ (2560: 3 - 4) ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 78) อำนาท เหลือน้อย (2560: 83) สมาน อัศวภูมิ (2561: 8 - 9) สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 107 - 108) และ Gilgun (2010: 1 - 8) ผู้วิจัยได้

สังเคราะห์ให้เป็นขั้นตอนที่เหมาะสมกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research$_1$: R_1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development$_1$: D_1) เป็นการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research$_2$: R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development$_2$: D_2) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

4.3 การตรวจสอบรูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2550: 83) ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560: 72) Keeves (1988: 379 - 380) และ Eisner (2011: 102 - 103) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำมาประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบ โดยใช้วิธีการตรวจสอบโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำไปทดลองใช้จริง

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และ 4) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

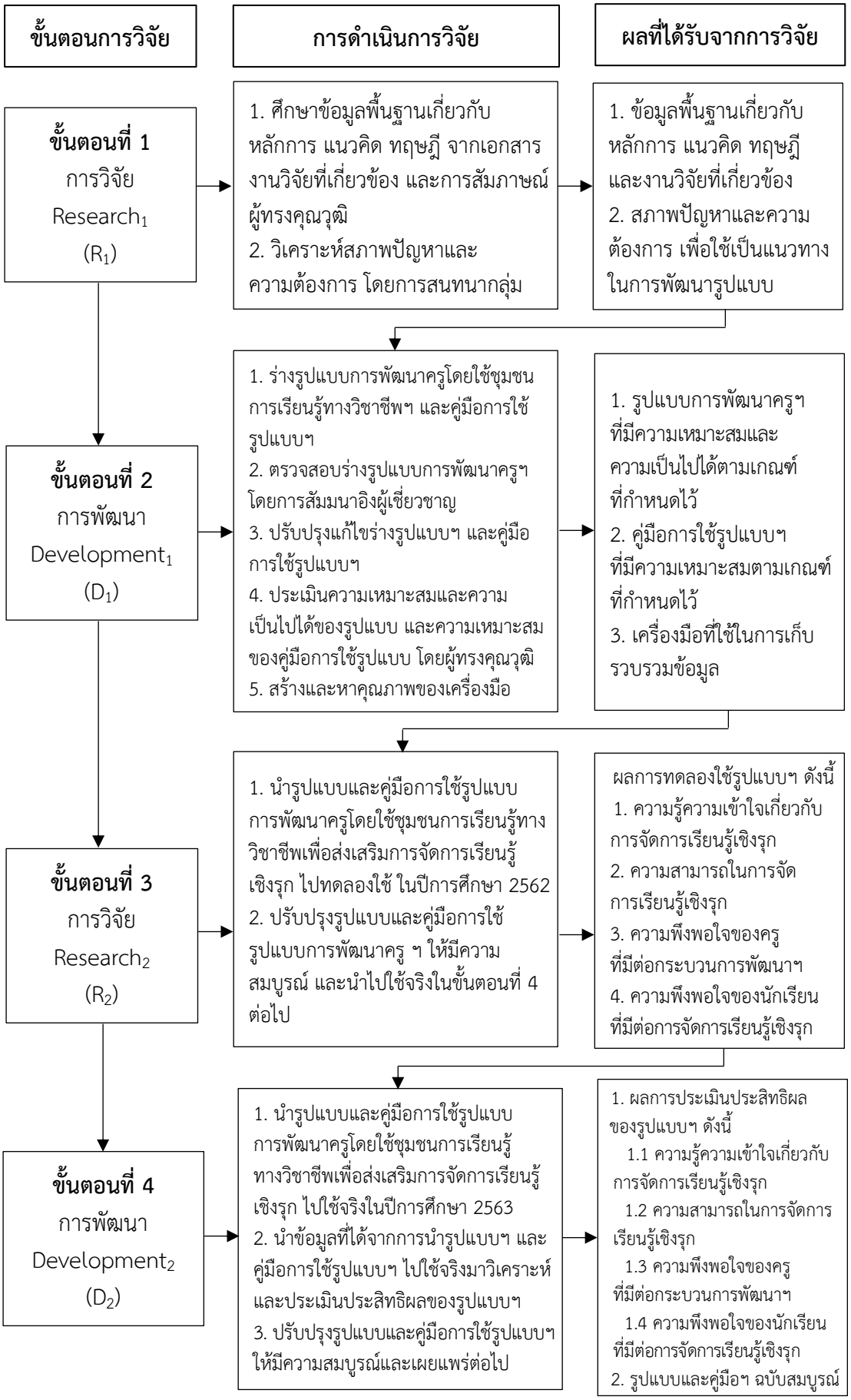
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย Research$_1$ (R_1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา Development$_1$ (D_1) เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย Research$_2$ (R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา Development$_2$ (D_2) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

สามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย Research$_1$ (R_1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.2 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ คือ

2.1.1 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา มีความรู้ความสามารถด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา มีความรู้ความสามารถด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

(รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิ ภาคผนวก ก หน้า 301)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คือ

2.2.1 ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 20 คน

2.2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 คน

3. วิธีดำเนินการ

3.1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษาและด้านการจัดการเรียนรู้หรือการนิเทศการศึกษา

3.2 ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.3 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

5. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร

2. สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จัดทำหัวข้อและตารางวิเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย

2.1 ชนิดเอกสาร

2.2 รายการอ้างอิง

2.3 ประเด็นที่ศึกษา

2.4 สรุปเนื้อหาสำคัญ

3. นำแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่สร้างขึ้น นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0 ไม่แน่ใจ
คะแนน -1 เห็นว่าไม่สอดคล้อง

4. นำผลการพิจารณาแบบวิเคราะห์เอกสารแต่ละหัวข้อ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างหัวข้อกับจุดประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกหัวข้อ (ภาคผนวก ง หน้า 407)

5. นำแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับรายละเอียดของหัวข้อเนื้อหาให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. ได้แบบวิเคราะห์เอกสารฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. ประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดเป็นเค้าโครงการสัมภาษณ์และขอบเขตของเนื้อหา โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานประสบการณ์การทำงาน และสาขาวิชาที่จบในระดับสูงสุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามปลายเปิด โดยถามในประเด็นต่อไปนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ตามเค้าโครงที่กำหนดไว้

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0 ไม่แน่ใจ
คะแนน -1 เห็นว่าไม่สอดคล้อง

5. นำผลการพิจารณาแบบสัมภาษณ์แต่ละประเด็น มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกประเด็นคำถาม (ภาคผนวก ง หน้า 407)

6. นำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับประเด็นคำถามให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนาของผู้เชี่ยวชาญ

7. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 3 แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

2. สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ของครู

1) รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูในปัจจุบัน

2) สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน

3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในปัจจุบัน

4) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้

2.2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1) คุณครูต้องการ “การสนับสนุน” อย่างไรบ้าง ในพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2) หากมีการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ท่านเห็นว่าควรจะใช้วิธีการใดและควรจะเป็นอย่างไร

3) ความคาดหวังที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน +1 เห็นว่าสอดคล้อง

คะแนน 0 ไม่แน่ใจ

คะแนน -1 เห็นว่าไม่สอดคล้อง

4. นำผลการพิจารณาแบบบันทึกการสนทนากลุ่มแต่ละประเด็น มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ง หน้า 408)

5. นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับประเด็นคำถามให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. จัดพิมพ์แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการในระหว่างวันที่ 1 - 30 พฤศจิกายน 2561

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการในระหว่างวันที่ 7 - 9 พฤศจิกายน 2561

6.3 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิธีการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561 ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2561 เวลา 10.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	แบบวิเคราะห์เอกสาร	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
		ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสัมภาษณ์	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จำนวน 20 คน 2. คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน 3. ผู้ปกครอง จำนวน 2 คน	แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา Development$_1$ (D_1) เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

การพัฒนารูปแบบเป็นขั้นตอนการนำผลที่จากได้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการ มาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และนำร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบไปแก้ไขปรับปรุงร่างรูปแบบให้มีความเหมาะสม

มากยิ่งขึ้น จากนั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.2 เพื่อสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.4 เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน

2.1.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการสอน หรือการวิจัยทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

(รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญ ภาคผนวก ก หน้า 302)

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ จำนวน 9 คน ได้แก่

2.2.1 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2.3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการสอน หรือการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน หรือการวิจัยและประเมินผลการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

(รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิ ภาคผนวก ก หน้า 303)

3. วิธีการดำเนินการพัฒนารูปแบบ

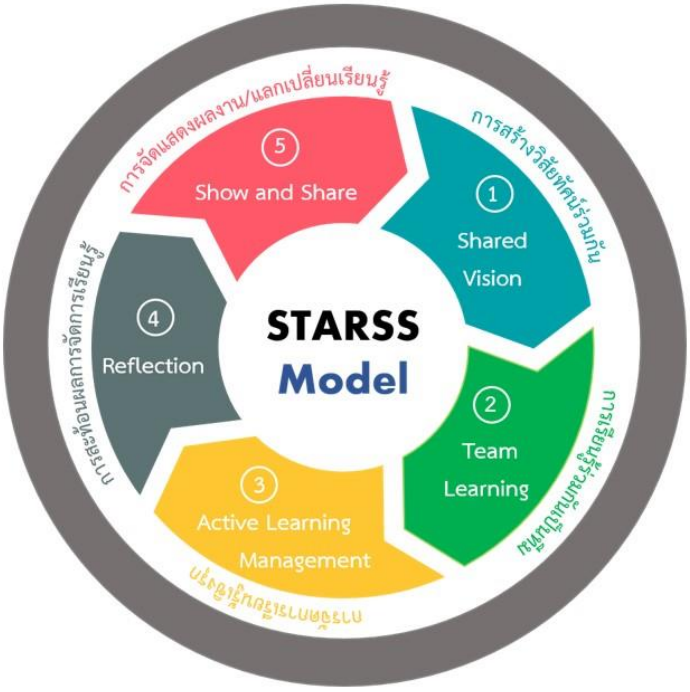
3.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยนำประเด็นจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การพัฒนาครู ประกอบด้วย ความสำคัญของการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาครู 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) รูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ รวมทั้งผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน นำมาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบ ดังภาพที่ 3.2

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
(STARSS Model)

หลักการ

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการสร้างกระบวนทัศน์การปฏิบัติงานแบบเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการปฏิบัติภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับและรับฟังเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีม ผ่านกระบวนการสนทนา อภิปราย ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนา



วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ระบบสนับสนุน

มีการโค้ช (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นและเต็มใจ

การประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครู
4. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ภาพที่ 3.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

จากภาพที่ 3.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีชื่อว่า STARSS Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การประเมินผล ซึ่งกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การจัดแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: SS)

3.2 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STARSS Model) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยนำประเด็นจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบ ซึ่งคู่มือการใช้งาน มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและสำคัญของรูปแบบ 2) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนา และส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล และเอกสารอ้างอิง

3.3 ตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STARSS Model) โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 17 มกราคม 2562 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยส่ง 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 2) คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STARSS Model) และ 3) แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน

จากการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่าองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STARSS Model) มีองค์ประกอบถูกต้องตามหลักการแนวคิดและทฤษฎี ในภาพรวมมีความเหมาะสม และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STARSS Model) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	แนวทางการปรับปรุง
1	ปรับชื่อย่อภาษาอังกฤษของรูปแบบการพัฒนาครูฯ (STARSS Model)	ปรับชื่อย่อภาษาอังกฤษของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ให้มีความกระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย เป็น STAR-2S Model
2	<u>หลักการ</u> ปรับหลักการให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากขึ้น โดยเฉพาะองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้สังเคราะห์ไว้	ปรับหลักการให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือ รวมพลังของครูบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
3	<u>วัตถุประสงค์</u> วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ไม่ควรเอาวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใส่	ปรับวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
4	<u>กระบวนการพัฒนา</u> มีรายละเอียดดังนี้ ปรับรายละเอียดในแต่ละขั้นของกระบวนการพัฒนา ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ปรับกระบวนการพัฒนา ดังนี้ ปรับรายละเอียดของกระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี
	ปรับวิธีดำเนินการของแต่ละขั้นให้มีความชัดเจนและเรียงลำดับวิธีดำเนินงานแต่ละข้อย่อยให้มีความต่อเนื่องกัน	ปรับรายละเอียดวิธีดำเนินการในแต่ละขั้น ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเรียงลำดับขั้นตอนในแต่ละข้อย่อยให้มีความต่อเนื่องกัน
	วิธีดำเนินการของขั้นตอนย่อยในแต่ละขั้น ควรใช้คำกริยา	ปรับขั้นตอนย่อยในแต่ละขั้นเป็นคำกริยา

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	แนวทางการปรับปรุง
4	เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับ การโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ในทุกขั้นของกระบวนการพัฒนา เพราะทั้ง 5 ขั้น ควรจะมีการโค้ชและการดูแลให้ปรึกษา ทั้งจากเพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา	ปรับรายละเอียดของกระบวนการพัฒนาทั้ง 5 ขั้น ให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับ การโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring)
	ปรับกระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ให้มีการพัฒนาเป็นรอบ ๆ ไม่ควรมีแค่รอบเดียวตลอดปีการศึกษา	ปรับกระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ได้แก่ - ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้ดำเนินการ 1 ครั้ง ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 - ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ดำเนินการ 1 ครั้ง เมื่อสิ้นปีการศึกษา - ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ให้ดำเนินการ 4 วงรอบ แบ่งเป็นภาคเรียนละ 2 วงรอบ และกำหนดให้มีการประเมินพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาคเรียนละ 2 ครั้ง
	ควรมีแผนภาพแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครู ที่แสดงถึงการดำเนินงานในแต่ละวงรอบการพัฒนา	ออกแบบแผนภาพแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครู (STAR-2S Model) เพื่อให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น
5	<u>ระบบสนับสนุน</u> - ปรับคำในระบบสนับสนุน ให้ตรงกับนิยามศัพท์ - เพิ่มคำว่า Coaching และ Mentoring ลงไปในแผนภาพกระบวนการพัฒนา	ปรับระบบสนับสนุน ดังนี้ - มีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) ในการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ - เพิ่มคำว่า Coaching และ Mentoring ลงไปในวงกลมที่ล้อมรอบกระบวนการพัฒนาทั้ง 5 ขั้น

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	แนวทางการปรับปรุง
6	<u>เงื่อนไขความสำเร็จ</u> ปรับแก้ไขคำให้กระชับ และเพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการ	ปรับเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก 2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร
7	<u>การประเมินผล</u> - ปรับแก้คำว่า การประเมินผล - ปรับแก้คำให้ตรงกับนิยามศัพท์ - ปรับการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู เน้นการประเมินเป็นระยะ เพื่อดูพัฒนาการของครูแต่ละครั้ง - ควรระบุเกณฑ์การผ่านของการประเมินแต่ละรายการ	ปรับการประเมินผล ดังนี้ - ปรับแก้คำ จาก การประเมินผล เป็น การวัดและประเมินผล - ปรับแก้คำเกี่ยวกับแนวทางการวัดและประเมินผล ในแต่ละรายการ - ปรับแก้รายละเอียดการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยดำเนินการประเมินเป็นระยะ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง รวมทั้งหมด 4 ครั้ง - เพิ่มเกณฑ์การผ่านของการประเมินแต่ละรายการ
8	<u>แผนภาพของรูปแบบ</u> ปรับแผนภาพให้มีสีสันที่โดดเด่น ควรมีกรอบแผนภาพชัดเจน และควรมีคำว่า Professional Learning Communication อยู่ภายใต้กระบวนการพัฒนา 5 ขั้น	ปรับแผนภาพของรูปแบบ ดังนี้ - ปรับสีของแผนภาพในส่วนของชื่อรูปแบบและเพิ่มกรอบให้กับแผนภาพ - เพิ่มคำว่า Professional Learning Communication ให้อยู่ภายใต้กระบวนการพัฒนา 5 ขั้น
9	<u>คู่มือการใช้รูปแบบ</u> ปรับแก้ข้อความในคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ให้ถูกต้อง	ปรับคู่มือการใช้งาน ดังนี้ ปรับแก้ข้อความในคู่มือการใช้รูปแบบให้ถูกต้องทั้งหมด
	ปรับรายละเอียดของแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา ทั้ง 5 ขั้น	ปรับรายละเอียดของแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระบวนการทั้ง 5 ขั้น โดยระบุช่วงเวลาการดำเนินงานและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของแต่ละองค์ประกอบกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างรูปแบบฯ จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

(n = 11)

ข้อที่	องค์ประกอบของรูปแบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ร้อยละ
1	หลักการ	11	-	100
2	วัตถุประสงค์	11	-	100
3	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 1	11	-	100
4	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 2	11	-	100
5	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 3	11	-	100
6	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 4	11	-	100
7	กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 5	11	-	100
8	ระบบสนับสนุน	11	-	100
9	เงื่อนไขความสำเร็จ	11	-	100
10	การประเมินผล	11	-	100

จากตารางที่ 3.3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นตรงกันว่าร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎี โดยที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบฯ จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (n = 11)

ข้อที่	องค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ร้อยละ
1	บทนำ	11	-	100
2	รูปแบบการพัฒนาครูฯ	11	-	100
3	แนวทางดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนา	11	-	100
4	เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล	11	-	100
5	เอกสารอ้างอิง	11	-	100

จากตารางที่ 3.4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นตรงกันว่า คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้คู่มือการใช้รูปแบบที่เหมาะสม ถูกต้อง และชัดเจนมากขึ้น

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และดำเนินการออกแบบแผนภาพแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ ทั้งนี้จึงได้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่มีชื่อว่า STAR-2S Model

3.5 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยส่ง 1) รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน

3.6 นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

5. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบให้มีความถูกต้อง

2. สร้างแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมและตรงตามประเด็นการตรวจสอบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3. นำแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1	เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0	ไม่แน่ใจ
คะแนน -1	เห็นว่าไม่สอดคล้อง

4. นำผลการพิจารณาแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบแต่ละประเด็น มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกประเด็นคำถาม (ภาคผนวก ง หน้า 409)

5. นำแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับประเด็นคำถามให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. จัดพิมพ์แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบฯ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบประเมินให้มีความถูกต้อง

2. กำหนดจุดประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

3. สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ให้ครอบคลุมและตรงตามจุดประสงค์การประเมิน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1	เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0	ไม่แน่ใจ
คะแนน -1	เห็นว่าไม่สอดคล้อง

5. นำผลการพิจารณาแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบแต่ละประเด็น มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum$R แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม (ภาคผนวก ง หน้า 410)

6. นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปปรับปรุง แก้ไข เกี่ยวกับข้อคำถามให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าร้อยละ (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2560: 83) มีดังนี้

คะแนนร้อยละ	80.00 ขึ้นไป	หมายถึง ดีมาก
คะแนนร้อยละ	70.00 – 79.99	หมายถึง ดี
คะแนนร้อยละ	60.00 – 69.99	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนร้อยละ	50.00 – 59.99	หมายถึง พอใช้
ต่ำกว่าร้อยละ	50.00	หมายถึง ควรปรับปรุง

เกณฑ์การประเมิน คือ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีความสอดคล้องอยู่ในระดับดีขึ้นไป และคู่มือการใช้รูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีขึ้นไป

6.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร ดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

2) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 126)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

7. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

7.2 แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

7.3 แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

7.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

7.5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

8. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล การสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ การหาคุณภาพของแบบทดสอบ รวมถึงนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการของครูมาใช้เป็นแนวทางการวัดและประเมินผล

2. กำหนดหัวข้อเนื้อหาและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการวัด ประกอบด้วย

2.1 หัวข้อเนื้อหา ได้แก่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560) แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

2.2 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ได้แก่

1) อธิบายและวิเคราะห์หลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

2) อธิบายและวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3) อธิบาย วิเคราะห์ และเลือกใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4) อธิบาย วิเคราะห์ และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5) อธิบาย วิเคราะห์ และเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ระบุเงื่อนไขของการทดสอบ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 80 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้ คือ ถ้าตอบถูกให้ข้อละ 1 คะแนน ถ้าตอบผิดให้ข้อละ 0 คะแนน

4. สร้างผังข้อสอบ (Test Blueprint) ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อเนื้อหา จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม น้ำหนักคะแนน และจำนวนข้อสอบที่ใช้จริง

5. สร้างข้อสอบให้สอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ให้ถูกต้องครบถ้วนตามผังข้อสอบที่กำหนดไว้

6. นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อสอบมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อสอบมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อสอบไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

7. นำผลการพิจารณาแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ง หน้า 411)

8. นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับข้อคำถามให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

9. จัดพิมพ์แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฉบับทดลอง โดยมีคำชี้แจงเกี่ยวกับแบบทดสอบ วิธีตอบ และจัดวางรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสม

10. นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่มีบริบทคล้ายคลึงกับโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย จำนวน 10 คน โรงเรียนอนุบาลราษีไศล จำนวน 10 คน โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ จำนวน 10 คน และโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด จำนวน 10 คน รวมทั้งหมดจำนวน 40 คน

11. นำแบบทดสอบมาตรวจให้คะแนน โดยแบบทดสอบมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ให้คะแนนข้อที่ถูก 1 คะแนน ข้อที่ผิด ไม่ได้ทำ หรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน

12. นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์รายข้อ เพื่อหาค่าความยากง่าย (Difficulty: p) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 205 - 210)

$$p = \frac{R_H + R_L}{2n}$$

เมื่อ p แทน ค่าความยากง่าย
R_H แทน จำนวนผู้ตอบถูกของข้อนั้นในกลุ่มสูง
R_L แทน จำนวนผู้ตอบถูกของข้อนั้นในกลุ่มต่ำ
n แทน จำนวนผู้ตอบในแต่ละกลุ่ม (ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน)

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

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนก
R_H แทน จำนวนผู้ตอบถูกของข้อนั้นในกลุ่มสูง
R_L แทน จำนวนผู้ตอบถูกของข้อนั้นในกลุ่มต่ำ
n แทน จำนวนผู้ตอบในแต่ละกลุ่ม (ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน)

13. คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย ตั้งแต่ 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับผังข้อสอบ (Test Blueprint) และคัดเลือกข้อสอบไว้ใช้ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งผลการหาค่าความยากง่าย (Difficulty: p) มีค่าตั้งแต่ 0.35 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.60 (ภาคผนวก ง หน้า 417)

14. นำแบบทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตร KR-20 วิธีการของ Kuder-Richardson โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 202)

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

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อถือมั่นของแบบทดสอบ
K แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ
$\sum$ แทน ผลรวม
P แทน สัดส่วนของผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ
q แทน สัดส่วนของผู้ตอบผิดในแต่ละข้อ
S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

โดยผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สร้างขึ้น มีค่าเท่ากับ 0.88 (ภาคผนวก ง หน้า 419)

15. จัดพิมพ์แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

2. กำหนดลักษณะของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีคำอธิบายระดับคุณภาพตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubrics)

3. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายการประเมิน ระดับคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน น้ำหนักคะแนน และคะแนนรวมทั้งหมด ซึ่งรายการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

3.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ สาระสำคัญ คุณภาพผู้เรียน ภาระงานและชิ้นงาน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งหมด 50 คะแนน

3.2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ ทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภาระงานและชิ้นงาน การวัดและประเมินผล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งหมด 50 คะแนน

4. สร้างเกณฑ์แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) โดยเกณฑ์การประเมินแต่ละตอนจะมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกส่วน (Analytic Rubrics) ประกอบด้วยคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน
คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน
คะแนน -1 แน่ใจว่ารายการประเมินไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน

6. นำผลการพิจารณาแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับจุดประสงค์การประเมิน
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ง หน้า 414)

7. นำแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ไปปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับรายการประเมิน คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน ให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่ายตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

8. นำแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของรายการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน และความสอดคล้องกันของผลการประเมิน โดยได้เชิญผู้อำนวยการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน มาทดลองใช้แบบประเมินร่วมกับผู้วิจัย รวมทั้งหมด 3 คน ตรวจหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 5 คน แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

9. นำผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) โดยวิธีการของ Judith A. Burry - Stock และคณะ (สุรชัย มีชาญ, 2547: 121 - 125) เพื่อสะท้อนถึงความสอดคล้องของการให้คะแนน โดยผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน พบว่า

9.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินของการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.93 (ภาคผนวก ง หน้า 420)

9.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินของการวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.91 (ภาคผนวก ง หน้า 420)

10. จัดพิมพ์แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

2. กำหนดลักษณะของแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีคำอธิบายระดับคุณภาพตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubrics)

3. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายการประเมิน ระดับคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน น้ำหนักคะแนน และคะแนนรวมทั้งหมด คือ 50 คะแนน ซึ่งมีรายการประเมิน ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอน
2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3) การใช้สื่อการเรียนรู้
4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5) ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. สร้างเกณฑ์แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) โดยเกณฑ์การประเมินแต่ละรายการประเมินจะมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกส่วน (Analytic Rubrics) ประกอบด้วยคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมาย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน
คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน
คะแนน -1 แน่ใจว่ารายการประเมินไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน

6. นำผลการพิจารณาแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับจุดประสงค์การประเมิน
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกรายการประเมิน (ภาคผนวก ง หน้า 415)

7. นำแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายการประเมิน คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน ให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

8. นำแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของรายการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน และความสอดคล้องกันของผลการประเมิน โดยได้เชิญผู้อำนวยการสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน มาทดลองใช้แบบประเมินร่วมกับผู้วิจัย รวมทั้งหมด 3 คน สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 5 คน แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

9. นำผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ได้ มาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) โดยวิธีการของ Judith A. Burry - Stock และคณะ (สุรชัย มีชาญ, 2547: 121-125) เพื่อสะท้อนถึงความสอดคล้องของการให้คะแนน โดยผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน มีค่าเท่ากับ 0.87 (ภาคผนวก ง หน้า 420)

10. จัดพิมพ์แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และทบทวนรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันที่สร้างขึ้นว่ามีกระบวนการพัฒนาอย่างไรบ้าง แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมพัฒนาครูที่สำคัญอะไรบ้าง

2. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระเพื่อใช้สำหรับการเขียนข้อคำถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ตามกระบวนการพัฒนาครู 5 ขั้น ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) 4) การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) และ 5) การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S)

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ให้ครอบคลุมและตรงตามจุดประสงค์การประเมิน และครอบคลุมตามกรอบเนื้อหาสาระรวมทั้งหมด 14 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาล

ห้วยทับทัน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0 ไม่แน่ใจ
คะแนน -1 เห็นว่าไม่สอดคล้อง

5. นำผลการพิจารณาแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน แต่ละข้อคำถาม มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum$R แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม (ภาคผนวก ง หน้า 415)

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ นำมากำหนดเป็นประเด็นในการสร้างข้อคำถามเพื่อสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

2. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระเพื่อใช้สำหรับการเขียนข้อคำถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ด้านสื่อการเรียนรู้ และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ให้ครอบคลุมและตรงตามจุดประสงค์การประเมิน และครอบคลุมตามกรอบเนื้อหาสาระรวมทั้งหมด 17 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 195) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0 ไม่แน่ใจ
คะแนน -1 เห็นว่าไม่สอดคล้อง

5. นำผลการพิจารณาแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แต่ละข้อคำถาม มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วพิจารณาเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้น มีความสอดคล้องเหมาะสม จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ง หน้า 416)

6. นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไปปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับข้อคำถามให้มีความชัดเจน สามารถสื่อความได้ง่าย ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไปทดลองใช้กับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย จำนวน 40 คน ให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ Pearson ระหว่างคะแนนแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 130) โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบ Pearson

$\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของค่าตัวแปร X

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของค่าตัวแปร Y

N แทน จำนวนผู้ประเมิน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.28 - 0.82 (ภาคผนวก ง หน้า 420) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha – Coefficient: **α**) ตามวิธีการของครอนบาร์ช (Cronbach) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 203) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum$ แทน ผลรวม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.84 (ภาคผนวก ง หน้า 420)

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัยได้ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 2

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 2. เพื่อสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	1. ร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ 2. ตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ และความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบฯ โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) 3. ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ	1. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 ท่าน สำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) 2. แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของรูปแบบ 3. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบฯ	1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกประเด็น 2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 3. ค่าร้อยละ (Percentage) เท่ากับ ร้อยละ 100 ทุกข้อ
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	นำรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ ก่อนนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3	1. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน สำหรับประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ	แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
4. เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2. สร้างแบบทดสอบ จำนวน 80 ข้อ 3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5. นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) 6. หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก 7. คัดเลือกข้อสอบไว้ใช้ จำนวน 50 ข้อ 8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ	1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2. ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน สำหรับทดลองใช้แบบทดสอบ	1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) 2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฉบับทดลองใช้	1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 2. ค่าความยากง่าย (Difficulty) อยู่ระหว่าง 0.35 - 0.80 3. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.60 4. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.88
	ฉบับที่ 2 แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)	1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
	2. กำหนดลักษณะและกำหนดโครงสร้างของแบบประเมิน 3. สร้างเกณฑ์การให้คะแนน 4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 6. นำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try out) 7. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน	2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้วิจัย จำนวน 3 ท่าน สำหรับตรวจหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน	2. แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ฉบับทดลองใช้	2. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) แบ่งออกได้ดังนี้ - การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ RAI เท่ากับ 0.93 - การวางแผนการจัดการเรียนรู้ RAI เท่ากับ 0.91
	ฉบับที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดลักษณะและกำหนดโครงสร้างของแบบประเมิน 3. สร้างเกณฑ์การให้คะแนน 4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้วิจัย จำนวน 3 ท่าน สำหรับประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) 2. แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ฉบับทดลองใช้	1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกรายการประเมิน 2. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เท่ากับ 0.87

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
	6. นำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try out) 7. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน	เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน		
	ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบฯ 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระเพื่อใช้สำหรับการเขียนข้อคำถาม 3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครู 4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม
	ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระเพื่อใช้	1. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	1. แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)	1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
	สำหรับการเขียนข้อคำถาม 3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน 4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) 7. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	2. นักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน สำหรับทดลองใช้	2. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูฉบับทดลองใช้	2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.28 – 0.82 3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.84

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย Research$_2$ (R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

การทดลองใช้รูปแบบเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในภาคสนามในปีการศึกษา 2562 มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) โดยใช้แบบกลุ่มเดียวมีการวัดก่อนและหลังการให้สิ่งทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 289) ซึ่งเขียนเป็นแบบแผนการวิจัย ได้ดังนี้

กลุ่ม	การวัดก่อน	การให้สิ่งทดลอง	การวัดหลัง
E	T_1	X	T_2

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

E หมายถึง กลุ่มทดลอง

X หมายถึง การพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

T_1 หมายถึง การวัดก่อนการใช้รูปแบบ

T_2 หมายถึง การวัดหลังการใช้รูปแบบ

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร คือ

3.1.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 20 คน

3.1.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 328 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

3.2.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 38 คน

2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 46 คน

3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 56 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย

4.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.2.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.2.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

5. วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้ในภาคสนามในปีการศึกษา 2562 ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังตารางที่ 3.6

5.2 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตารางที่ 3.6 วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล (ขั้นตอนการทดลองใช้)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
1	พฤษภาคม 2562	ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนการใช้รูปแบบ)	แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 50 ข้อ	ครูผู้สอนทุกคนเข้ารับทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 1** การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละตัวชี้วัดในภาคเรียนที่ผ่านมา รวมถึงการวิเคราะห์ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของปีการศึกษาที่ผ่านมา - วิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - วางแผนการทำงานและกำหนดวิธีการแก้ปัญหาตามสภาพปัญหา

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				ที่ค้นพบ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น - กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริง
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 1)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - เรียนรู้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู - อบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2	มิถุนายน 2562	ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 1)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 1)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน - ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
3	กรกฎาคม 2562	ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 1)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 1)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 2)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน - ฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน
4	สิงหาคม 2562	ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 2)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 2)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง - ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
5	กันยายน 2562	ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 2)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 2)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
6	ตุลาคม 2562	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 3)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - ร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน - ฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 3)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
7	พฤศจิกายน 2562	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 3)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง - ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
8	ธันวาคม 2562	ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 3)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 3)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 4)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน - ฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชน

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				การเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน - ร่วมกันพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 8 สาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบปลายปี
		ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 4)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
9	มกราคม 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 4)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง - ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				- ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
		ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 4)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
10	กุมภาพันธ์ 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 4)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	สอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 140 คน
11	มีนาคม 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 5** การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - การจัดแสดงผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) - นำเสนอผลงานของตนเองและภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการร่วมรับฟังการนำเสนอผลงานและให้เสนอแนะ - ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันถอดบทเรียนจากการดำเนินงานและสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
		ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หลังการใช้รูปแบบ)	แบบสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 50 ข้อ	ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 20 คน
		สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบฯ	แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาฯ	สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบฯ จำนวน 20 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยใช้ Wilcoxon Signed - Ranks Test ด้วยการทดสอบความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2559: 137)

6.2 การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครูทั้งหมด

2) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าร้อยละ (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2560: 83) มีดังนี้

คะแนนร้อยละ	80.00 ขึ้นไป	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนร้อยละ	70.00 – 79.99	หมายถึง มาก
คะแนนร้อยละ	60.00 – 69.99	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนร้อยละ	50.00 – 59.99	หมายถึง น้อย
ต่ำกว่าร้อยละ	50.00	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร ดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครูทั้งหมด

2) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 126)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.4 การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนนักเรียนทั้งหมด

2) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 126)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัย ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 3

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
1. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	1. นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันพร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้ในภาคสนามการศึกษา 2562 2. ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จำนวน 20 คน	- แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ - แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ - แบบสอบถามความพึงพอใจของครู
		นักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 140 คน	แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา Development$_2$ (D_2) การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ผ่านการทดลองใช้ในภาคสนามในขั้นตอนที่ 3 มาแล้วในปีการศึกษา 2562 และนำมาใช้จริงในปีการศึกษา 2563 มีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) โดยใช้แบบกลุ่มเดียวมีการวัดก่อนและหลังการให้สิ่งทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design) (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2559: 289) ซึ่งเขียนเป็นแบบแผนการวิจัย ได้ดังนี้

กลุ่ม	การวัดก่อน	การให้สิ่งทดลอง	การวัดหลัง
E	T_1	X	T_2

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

E หมายถึง กลุ่มทดลอง

X หมายถึง การพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

T_1 หมายถึง การวัดก่อนการใช้รูปแบบ

T_2 หมายถึง การวัดหลังการใช้รูปแบบ

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร คือ

3.1.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 21 คน

3.1.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 318 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

3.2.1 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 59 คน
2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 41 คน
3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 47 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

4.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.2.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.2.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

5. วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาใช้จริง เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในปีการศึกษา 2563 โดยผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนช่วงเวลาในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังตารางที่ 3.8

5.2 ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

5.3 ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เป็นฉบับสมบูรณ์

ตารางที่ 3.8 วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
1	พฤษภาคม 2563	ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนการใช้รูปแบบ)	แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 50 ข้อ	ครูผู้สอนทุกคนเข้ารับทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2	มิถุนายน 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 1** การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละตัวชี้วัดในภาคเรียนที่ผ่านมา รวมถึงการวิเคราะห์ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของปีการศึกษาที่ผ่านมา - วิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - วางแผนการทำงานและกำหนดวิธีการแก้ปัญหาตามสภาพปัญหาที่ค้นพบ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น - กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริง

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 1)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - เรียนรู้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู - อบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
		ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 1)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
3	กรกฎาคม 2563 (เปิดเรียนภาคเรียนที่ 1)	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 1)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				- ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
		ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 1)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
4	สิงหาคม 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 1)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 2)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน - ฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน
		ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 2)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
5	กันยายน 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 2)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				- ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
6	ตุลาคม 2563	ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 2)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 2)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				- ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
7	พฤศจิกายน 2563	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 3)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - ร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน - ฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน
		ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 3)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
8	ธันวาคม 2563 (เปิดเรียนภาคเรียนที่ 2)	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 3)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผล

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				การเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง - ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
		ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 3)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
9	มกราคม 2564	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 3)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และ

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 2** การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T) (วงรอบที่ 4)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาสื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน - ฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน - ร่วมกันพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 8 สาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบปลายปี
		ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 4)	แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
10	กุมภาพันธ์ 2564	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 3** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A) (วงรอบที่ 4)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง - ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
		ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (ครั้งที่ 4)	แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตการจัดการเรียนรู้และประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน - วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
11	มีนาคม 2564	กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 4** การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R) (วงรอบที่ 4)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปรายเสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้น
		สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	สอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 147 คน
		กระบวนการพัฒนา **ขั้นที่ 5** การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S)	รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันปฏิบัติ ดังนี้ - การจัดแสดงผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) - นำเสนอผลงานของตนเองและภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการร่วมรับฟังการนำเสนอผลงานและให้เสนอแนะ

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ที่	วัน เดือน ปี (ช่วงเวลา)	วิธีการดำเนินงานและการเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีปฏิบัติ
				- ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันถอดบทเรียนจากการดำเนินงานและสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
		ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หลังการใช้รูปแบบ)	แบบสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน 50 ข้อ	ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 21 คน
		สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบฯ	แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาฯ	สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบฯ จำนวน 21 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยใช้ Wilcoxon Signed - Ranks Test ด้วยการทดสอบความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2559: 137)

6.2 การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครูทั้งหมด

2) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าร้อยละ (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2560: 83) มีดังนี้

คะแนนร้อยละ	80.00 ขึ้นไป	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนร้อยละ	70.00 – 79.99	หมายถึง มาก
คะแนนร้อยละ	60.00 – 69.99	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนร้อยละ	50.00 – 59.99	หมายถึง น้อย
ต่ำกว่าร้อยละ	50.00	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.3 การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร ดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครูทั้งหมด

2) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 126)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.4 การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้

1) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 124)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N แทน จำนวนนักเรียนทั้งหมด

2) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 126)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน คะแนนแต่ละตัว
$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
$\sum$ แทน ผลรวม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมิน คือ ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ขั้นตอนการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัย ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	1. นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ผ่านการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 มาใช้จริงในปีการศึกษา 2563 โดยผู้วิจัยดำเนินการปรับเปลี่ยนช่วงเวลาในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 2. ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยนำผลที่ได้จากการใช้รูปแบบ	ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จำนวน 21 คน	- แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ - แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ - แบบสอบถามความพึงพอใจของครู
		นักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 147 คน	แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
	การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มาวิเคราะห์ข้อมูล 3. ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เป็นฉบับสมบูรณ์		

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง การวิเคราะห์ข้อมูลและคำอธิบายประกอบตาราง แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพโดยรวมง่ายขึ้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินบริบทของโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินกระบวนการของโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ประเมินจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการประเมินบริบทของโครงการ

1. ผลการประเมินบริบทของโครงการตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย ประเด็นความต้องการจำเป็นของโครงการ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน และความเป็นไปได้ของโครงการ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินบริบทของโครงการตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
ความต้องการจำเป็นของโครงการ				
1	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม	4.80	0.41	มากที่สุด
2	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.64	0.49	มากที่สุด
3	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.60	0.50	มากที่สุด
4	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของชุมชน	4.56	0.51	มากที่สุด
5	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับสภาพสังคม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น	4.52	0.51	มากที่สุด
6	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้	4.32	0.48	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.57**	**0.48**	**มากที่สุด**
ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ				
7	วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา	4.52	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
8	วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.68	0.48	มากที่สุด
9	วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน	4.48	0.51	มาก
10	วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.72	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.60**	**0.49**	**มากที่สุด**
ความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน				
11	ครูต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน	4.80	0.41	มากที่สุด
12	ครูต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน	4.68	0.48	มากที่สุด
13	ครูต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม	4.64	0.49	มากที่สุด
14	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสามารถแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนได้	4.56	0.51	มากที่สุด
15	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า	4.48	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.63**	**0.48**	**มากที่สุด**
ความเป็นไปได้ของโครงการ				
16	กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง	4.84	0.37	มากที่สุด
17	บริบทของโรงเรียนมีความเหมาะสมในการดำเนินโครงการ	4.64	0.49	มากที่สุด
18	ความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม	4.60	0.50	มากที่สุด
19	การดำเนินโครงการมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	4.80	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.72**	**0.44**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.63**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการประเมินบริบทของโครงการตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S = 0.47) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นไปได้ของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.44) รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.63, S = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการจำเป็นของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.57, S = 0.48)

ความต้องการจำเป็นของโครงการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57, S = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) รองลงมาคือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ ($\bar{x}$ = 4.32, S = 0.48)

ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.46) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.51)

ความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) รองลงมาคือ ครูต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.51)

ความเป็นไปได้ของโครงการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) รองลงมาคือ การดำเนินโครงการมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.50)

2. ผลการประเมินบริบทของโครงการตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ประเด็นความต้องการจำเป็นของโครงการ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน และความเป็นไปได้ของโครงการ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินบริบทของโครงการตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง

(n = 180)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
ความต้องการจำเป็นของโครงการ				
1	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม	4.79	0.41	มากที่สุด
2	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของชุมชน	4.58	0.50	มากที่สุด
3	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับสภาพสังคม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น	4.59	0.49	มากที่สุด
4	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง และชุมชน	4.73	0.44	มากที่สุด
5	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้	4.46	0.50	มาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.63**	**0.47**	มากที่สุด
ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ				
6	วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.65	0.48	มากที่สุด
7	วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน	4.57	0.50	มากที่สุด
8	วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.62	0.49	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**
ความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน				
9	ผู้ปกครองต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน	4.81	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
10	ผู้ปกครองต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน	4.73	0.45	มากที่สุด
11	ผู้ปกครองต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม	4.78	0.41	มากที่สุด
12	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสามารถแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนได้	4.67	0.47	มากที่สุด
13	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า	4.66	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.73**	**0.44**	**มากที่สุด**
ความเป็นไปได้ของโครงการ				
14	กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง	4.65	0.48	มากที่สุด
15	บริบทของโรงเรียนมีความเหมาะสมในการดำเนินโครงการ	4.58	0.49	มากที่สุด
16	ความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม	4.64	0.48	มากที่สุด
17	การดำเนินโครงการมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	4.72	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.65**	**0.46**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.66**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการประเมินบริบทของโครงการตามความคิดเห็นของผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S = 0.46) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.44) รองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้ของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.65, S = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.61, S = 0.49)

ความต้องการจำเป็นของโครงการ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ($\bar{x}$ = 4.79, S = 0.41) รองลงมาคือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ ($\bar{x}$ = 4.46, S = 0.50)

ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน สามารนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{x}$ = 4.65, S = 0.48) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{x}$ = 4.62, S = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.57, S = 0.50)

ความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปกครองต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน ($\bar{x}$ = 4.81, S = 0.39) รองลงมาคือ ผู้ปกครองต้องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า ($\bar{x}$ = 4.66, S = 0.47)

ความเป็นไปได้ของโครงการ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินโครงการมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.45) รองลงมาคือ กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{x}$ = 4.65, S = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริบทของโรงเรียนมีความเหมาะสมในการดำเนินโครงการ ($\bar{x}$ = 4.58, S = 0.49)

ตอนที่ 2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการ

ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย ประเด็นความพร้อมของปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ด้านสื่อและอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
ด้านบุคลากร				
1	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.72	0.46	มากที่สุด
2	ผู้นำชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	4.52	0.51	มากที่สุด
3	ผู้ปกครองมีความพร้อมในการสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ	4.60	0.50	มากที่สุด
5	ได้รับการสนับสนุนวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก	4.20	0.41	มาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.54**	**0.47**	**มากที่สุด**
ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้				
6	อาคารสถานที่มีความพร้อมและเพียงพอในการจัดกิจกรรม	4.52	0.51	มากที่สุด
7	แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนมีความหลากหลายความเหมาะสม และเพียงพอในการจัดกิจกรรม	4.52	0.51	มากที่สุด
8	แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรม	4.36	0.49	มาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.47**	**0.50**	**มาก**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{X}$	S	
ด้านสื่อและอุปกรณ์				
9	ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีในการดำเนินงาน	4.48	0.51	มาก
10	ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์และเทคโนโลยีในการดำเนินงาน	4.48	0.51	มาก
11	มีเอกสารและสารสนเทศที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	4.28	0.46	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.41**	**0.49**	**มาก**
ด้านงบประมาณ				
12	งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม มีเพียงพอ	4.40	0.50	มาก
13	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.60	0.50	มากที่สุด
14	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านงบประมาณ	4.24	0.44	มาก
15	การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ	4.44	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.42**	**0.49**	**มาก**
ด้านการบริหารจัดการ				
16	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน	4.60	0.50	มากที่สุด
17	มีการวางแผนการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ	4.48	0.51	มาก
18	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ชัดเจน	4.64	0.49	มากที่สุด
19	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม	4.44	0.51	มาก
20	การกำกับ ติดตาม ประเมินผลเป็นไปตามแผนและปฏิทินที่กำหนด	4.44	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.52**	**0.50**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.48**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.49) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.54, S = 0.47) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและอุปกรณ์ ($\bar{x}$ = 4.41, S = 0.49)

ด้านบุคลากร พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.46) รองลงมาคือ ผู้ปกครองมีความพร้อมในการสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{x}$ = 4.20, S = 0.41)

ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาคารสถานที่มีความพร้อมและเพียงพอในการจัดกิจกรรม และแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนมีความหลากหลายความเหมาะสม และเพียงพอในการจัดกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.36, S = 0.50)

ด้านสื่อและอุปกรณ์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีในการดำเนินงาน และความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์และเทคโนโลยีในการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเอกสารและสารสนเทศที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x}$ = 4.28, S = 0.46)

ด้านงบประมาณ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42, S = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.50) รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.44 S = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.24, S = 0.44)

ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.49) รองลงมาคือ โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม และการกำกับติดตาม ประเมินผลเป็นไปตามแผนและปฏิทินที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.44, S = 0.51)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินกระบวนการของโครงการ

ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของ 11 กิจกรรมในโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ตามความคิดเห็นของครู ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.4 – 4.15

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของ 11 กิจกรรมในโครงการตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.69	0.47	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.73	0.50	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.72	0.57	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.73	0.44	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.72**	**0.50**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.84	0.34	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.85	0.34	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.88	0.30	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.78	0.40	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.84**	**0.35**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.90	0.30	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.85	0.36	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.76	0.42	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.78	0.42	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.75	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.74	0.45	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.64	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.69**	**0.50**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.76**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของ 11 กิจกรรมในโครงการตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.35) รองลงมาคือ ด้านติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.69, S = 0.50)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.50) และกำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.44) รองลงมาคือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.57) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.69, S = 0.47)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.30) รองลงมาคือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.85, S = 0.34) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.40)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.90, S = 0.30) รองลงมาคือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.85, S = 0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$= 4.68, S = 0.51)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.75, S = 0.45)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.55)

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมปฏิบัติธรรมนำชีวิตตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.68	0.48	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.56	0.65	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.76	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.60	0.50	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.65**	**0.54**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.80	0.41	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.80	0.41	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.88	0.33	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.72	0.46	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.92	0.28	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.57	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.37	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.72	0.46	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.78**	**0.42**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.64	0.49	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.72**	**0.45**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.60	0.58	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.68	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.64**	**0.53**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.73**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมปฏิบัติธรรมนำชีวิตตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.46) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.40) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.53)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48) รองลงมาคือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.65)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80,S = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) รองลงมาคือ ให้ความรู้ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.80,S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.46)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) รองลงมาคือ การประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.57)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.49)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.51)

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมสร้างวินัยในตนเองตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.72	0.46	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.60	0.71	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.84	0.47	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.68	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.71**	**0.53**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.84	0.37	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.56	0.58	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.84	0.37	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.76	0.44	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.75**	**0.44**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.88	0.44	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.49	มาก
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.92	0.28	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.40**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.60	0.50	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.37	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.72**	**0.44**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.88	0.33	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.52	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.70**	**0.42**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.73**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมสร้างวินัยในตนเองตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.45) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.75, S = 0.44) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.70, S = 0.42)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71,S = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.47) รองลงมาคือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.72,S = 0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.60, S = 0.71)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75,S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) รองลงมาคือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 4.76, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.58)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) รองลงมาคือ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.36, S = 0.49)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.50)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51)

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมน้อมนำกตัญญูตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.84	0.37	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.80	0.50	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.72	0.46	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.84	0.37	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.80**	**0.43**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	5.00	0.00	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.84	0.47	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.88	0.33	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.88**	**0.30**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.96	0.20	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.71	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.92	0.28	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.92	0.28	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.84**	**0.37**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.84	0.37	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.82**	**0.39**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.96	0.20	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.56	0.58	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.76**	**0.39**	**มากที่สุด**
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.83**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมน้อมนำกตัญญูตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.83, S = 0.37) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.30) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.39)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และกำหนดขั้นตอน รายละเอียด และวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) รองลงมาคือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.46)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ($\bar{x}$ = 5.00, S = 0.00) รองลงมาคือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.71)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.82, S = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.58)

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมทำความดีเพื่อสังคมตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.36	0.57	มาก
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.80	0.50	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.72	0.61	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.56	0.51	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.61**	**0.55**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.68	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.88	0.44	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.80	0.41	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.72	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.77**	**0.45**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.88	0.33	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.46	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.56	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.76	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.76**	**0.45**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.84	0.37	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.43**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.68	0.48	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.52	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.60**	**0.49**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.70**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมทำความดีเพื่อสังคมตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S = 0.48) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.77, S = 0.45) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.49)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.50) รองลงมา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.36, S = 0.57)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.44) รองลงมาคือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ความรู้ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.56)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.49)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.51)

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมประชาธิปไตยตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.64	0.57	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.96	0.20	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.72	0.61	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.78**	**0.45**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.76	0.44	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.96	0.20	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.84	0.37	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.76	0.44	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.83**	**0.36**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.96	0.20	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.54	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.37	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.68	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.80**	**0.40**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.80	0.41	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.76**	**0.43**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.84	0.37	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.64	0.57	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.47**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมประชาธิปไตยตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, S = 0.41) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน($\bar{x}$ = 4.83, S = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.47)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78,S = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.57)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.83, S = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมาคือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ความรู้ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และจัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.46)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.57)

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.52	0.59	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.52	0.71	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.56	0.65	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.64	0.49	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.56**	**0.61**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.80	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.68	0.56	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.76	0.44	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.52	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.69**	**0.48**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.80	0.41	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.52	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.68	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.76**	**0.45**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.80	0.41	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.44**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.80	0.41	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.88	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.84**	**0.42**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.70**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S = 0.49) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.42) รองลงมา คือ ด้านติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.61)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.49) รองลงมา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.59) และกำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.71)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) รองลงมา คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ และมีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) รองลงมา คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41)

ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมเปิดเทอมสร้างสุขให้ความรักก่อนให้ความรู้ตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.56	0.58	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.92	0.28	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.72	0.61	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.76	0.44	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.74**	**0.48**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.88	0.33	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.88	0.33	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.84	0.37	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.88	0.33	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.87**	**0.34**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.92	0.28	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.46	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.47	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.64	0.57	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.78**	**0.44**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.72	0.54	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.49**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.72	0.54	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.68	0.69	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.70**	**0.62**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.78**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมเปิดเทอมสร้างสุขให้ความรักก่อนให้ความรู้ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.45) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.87, S = 0.34) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.70, S = 0.62)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74,S = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) รองลงมา คือ กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.87, S = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง และจัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) รองลงมา คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.57)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.54)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.54)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.69)

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมโรงเรียนศีล 5 ตามรอยพ่อ อยู่อย่างพอเพียงตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.88	0.33	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.84	0.37	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.68	0.69	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.72	0.46	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.78**	**0.46**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.72	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.92	0.40	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.96	0.20	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.96	0.20	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.89**	**0.31**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.96	0.20	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.46	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.52	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.75**	**0.39**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.80	0.41	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.74**	**0.44**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.80	0.50	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.64	0.64	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.72**	**0.57**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.79**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมโรงเรียนศีล 5 ตามรอยพ่อ อยู่อย่างพอเพียงตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, S = 0.42) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.89, S = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.57)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) รองลงมา คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.69)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.89, S = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และจัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.46)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.64)

ตารางที่ 4.13 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมเด็กดีมีคุณธรรมตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.88	0.33	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.68	0.56	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.80	0.50	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.72	0.46	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.77**	**0.46**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.92	0.28	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.96	0.20	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.84	0.37	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.93**	**0.21**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.88	0.33	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.47	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.96	0.20	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.84	0.37	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.88**	**0.34**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.88	0.33	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.72	0.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.80**	**0.44**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.72	0.54	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.44	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.58**	**0.56**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.82**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมเด็กดีมีคุณธรรมตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.82, S = 0.38) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$= 4.93, S = 0.21) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.58, S = 0.56)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) รองลงมา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.56)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.93, S = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 5.00, S = 0.00) รองลงมา คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.47) และมีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.54)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$= 4.44, S = 0.58)

ตารางที่ 4.14 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมโครงงานคุณธรรมตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.84	0.37	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.72	0.54	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.84	0.55	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.88	0.33	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.82**	**0.45**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.92	0.28	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	5.00	0.00	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.84	0.37	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.94**	**0.16**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.92	0.28	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.96	0.20	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.88	0.33	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.89**	**0.30**	**มากที่สุด**
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.80	0.41	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.78**	**0.42**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.52	0.51	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.76	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.64**	**0.52**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.84**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมโครงงานคุณธรรมตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.35) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.94, S = 0.16) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{x}$ = 4.89, S = 0.30) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.52)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.82,S = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) รองลงมา คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$= 4.52, S = 0.51)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.94, S = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง และดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 5.00, S = 0.00) รองลงมา คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ($\bar{x}$ = 4.92,S = 0.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.89, S = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.96, S = 0.20) รองลงมา คือ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78, S = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.44)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.76, S = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$ = 4.52, S = 0.51)

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมเปิดบ้านคุณธรรมตามความคิดเห็นของครู

(n = 25)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การวางแผน				
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.68	0.48	มากที่สุด
2	กำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.56	0.65	มากที่สุด
4	กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.68**	**0.50**	**มากที่สุด**
การดำเนินงาน				
5	ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.92	0.28	มากที่สุด
6	ประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง	4.84	0.37	มากที่สุด
7	ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.88	0.33	มากที่สุด
8	จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.86**	**0.35**	**มากที่สุด**
การติดตามและประเมินผล				
9	มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	4.84	0.37	มากที่สุด
10	มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.57	มากที่สุด
11	มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.92	0.28	มากที่สุด
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม	4.84	0.37	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.81**	**0.40**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การปรับปรุงและพัฒนา				
13	มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.84	0.37	มากที่สุด
14	มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.41	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.82**	**0.39**	**มากที่สุด**
การขยายผลและเผยแพร่				
15	มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย	4.60	0.50	มากที่สุด
16	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.68	0.56	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	**4.64**	**0.53**	**มากที่สุด**
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.77**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กระบวนการดำเนินงานของกิจกรรมเปิดบ้านคุณธรรมตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S = 0.43) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.86, S = 0.35) รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{x}$ = 4.82, S = 0.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขยายผลและเผยแพร่ ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.53)

การวางแผน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดขั้นตอนรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41) รองลงมา คือ วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และกำหนดกิจกรรมโครงการได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.56, S = 0.65)

การดำเนินงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.86, S = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความรู้ ประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) รองลงมา คือ ดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.88, S = 0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมตามโครงการได้อย่างเหมาะสมตามปฏิทินปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41)

การติดตามและประเมินผล พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.81, S = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.92, S = 0.28) รองลงมา คือ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องครบทุกกิจกรรม ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.57)

การปรับปรุงและพัฒนา พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.82, S = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสรุปผลและรายงานผลการประเมินแต่ละกิจกรรมตามโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.80, S = 0.41)

การขยายผลและเผยแพร่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชน โรงเรียนเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.68, S = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการขยายผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการลงสู่ชุมชนและโรงเรียนเครือข่าย ($\bar{x}$= 4.60, S = 0.50)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ

1. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ ประเด็นพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน และกลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน ประกอบด้วยคุณธรรม 6 ประการ คือ รักสะอาด ความสนใจใฝ่รู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง การพึ่งตนเอง การรักษาศีล 5 หรือหลักธรรมขั้นพื้นฐานของศาสนาที่ตนนับถือ และการหลีกเลี่ยงอบายมุข ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน

(n = 318)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
รักสะอาด				
1	นักเรียนดูแลรักษาร่างกายตนเองให้สะอาด	4.77	0.42	ดีมาก
2	นักเรียนแต่งกายสะอาด ถูกระเบียบ และกาลเทศะ	4.83	0.38	ดีมาก
3	นักเรียนรักษาความสะอาดของอุปกรณ์การเรียนและสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ	4.69	0.46	ดีมาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
4	นักเรียนรักษาความสะอาดของสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ	4.74	0.44	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.76**	**0.43**	**ดีมาก**
ความสนใจใฝ่รู้				
5	นักเรียนตั้งใจศึกษาเล่าเรียน และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.72	0.45	ดีมาก
6	นักเรียนรู้จักซักถามปัญหาข้อสงสัย	4.40	0.49	ดี
7	นักเรียนมีความมุ่งมั่น เพียรพยายาม ทั้งในด้านการเรียน และด้านการงาน ทำงานจนสำเร็จ	4.60	0.49	ดีมาก
8	นักเรียนศึกษาค้นคว้าหรืออ่านหนังสือในห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เป็นประจำ	4.55	0.50	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.57**	**0.48**	**ดีมาก**
ความเชื่อมั่นในตนเอง				
9	นักเรียนมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจแก้ปัญหาและทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.55	0.50	ดีมาก
10	นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นและเห็นคุณค่าของตนเอง	4.48	0.50	ดี
11	นักเรียนเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น	4.36	0.48	ดี
12	นักเรียนกล้าปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	4.53	0.50	ดีมาก
13	นักเรียนยอมรับข้อผิดพลาดและรู้จักปรับปรุงตนเอง	4.35	0.48	ดี
	ค่าเฉลี่ย	**4.46**	**0.49**	**ดี**
การพึ่งตนเอง				
14	นักเรียนปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเองได้	4.84	0.36	ดีมาก
15	นักเรียนมีความสามารถในการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.55	0.50	ดีมาก
16	นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.71	0.45	ดีมาก
17	นักเรียนใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.67	0.47	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.69**	**0.45**	**ดีมาก**

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
การรักษาศีล 5 หรือหลักธรรมพื้นฐานของศาสนาที่ตนนับถือ				
18	นักเรียนไม่ทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายผู้อื่นหรือสัตว์มีชีวิตต่าง ๆ	5.00	0.00	ดีมาก
19	นักเรียนไม่ลักขโมยหรือหลอกลวงฉ้อโกงผู้อื่น	5.00	0.00	ดีมาก
20	นักเรียนไม่ข้องเกี่ยว มั่วสุมในเรื่องลามกอนาจาร	4.78	0.41	ดีมาก
21	นักเรียนไม่พูดคำหยาบ	4.55	0.50	ดีมาก
22	นักเรียนไม่เสพสุรา ยาเสพติด และของมึนเมาทุกชนิด	5.00	0.00	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย		**4.87**	**0.18**	**ดีมาก**
การหลีกเลี่ยงอบายมุข				
23	นักเรียนไม่เที่ยวกลางคืน	5.00	0.00	ดีมาก
24	นักเรียนไม่เล่นการพนัน	4.94	0.23	ดีมาก
25	นักเรียนไม่หมกมุ่นในการเล่นเกม	4.78	0.41	ดีมาก
26	นักเรียนไม่คบคนพาลหรือคนชั่วเป็นมิตร	5.00	0.00	ดีมาก
27	นักเรียนไม่เกียจคร้านในการเรียนและการทำงาน	4.75	0.44	ดีมาก
28	นักเรียนไม่หมกมุ่นกับการเที่ยวเล่นที่ก่อให้เกิดโทษ	5.00	0.00	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย		**4.91**	**0.18**	**ดีมาก**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.72**	**0.35**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาตน จากการสังเกตของครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.35) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การหลีกเลี่ยงอบายมุข ($\bar{x}$ = 4.91, S = 0.18) รองลงมา คือ การรักษาศีล 5 หรือหลักธรรมพื้นฐานของศาสนาที่ตนนับถือ ($\bar{x}$ = 4.87, S = 0.18) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{x}$ = 4.46, S = 0.49)

1.2 ผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน ประกอบด้วยคุณธรรม 6 ประการ คือ ความประหยัด ความมีวินัย ความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความมีน้ำใจ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน

(n = 318)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
ความประหยัด				
1	นักเรียนเลือกซื้อและใช้สิ่งของตามความจำเป็น ไม่ฟุ่มเฟือย	4.61	0.49	ดีมาก
2	นักเรียนใช้ทรัพยากรของตนเอง เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ น้ำ ไฟฟ้า และสาธารณูปโภคอย่างพอประมาณ มีเหตุมีผล คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.76	0.43	ดีมาก
3	นักเรียนใช้ทรัพยากรของส่วนรวม เช่น วัสดุอุปกรณ์ น้ำ ไฟฟ้า และสาธารณูปโภค อย่างพอประมาณ มีเหตุมีผล คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.55	0.50	ดีมาก
4	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนที่ประหยัด ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม	4.59	0.49	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.63**	**0.48**	**ดีมาก**
ความมีวินัย				
5	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และข้อตกลงของห้องเรียน	4.66	0.47	ดีมาก
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียน	4.84	0.36	ดีมาก
7	นักเรียนปฏิบัติตนตามสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	4.80	0.40	ดีมาก
8	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคม	4.70	0.46	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.75**	**0.43**	**ดีมาก**
ความอุตสาหะ				
9	นักเรียนปฏิบัติงานส่วนตัวด้วยความอดทน มุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอจนงานสำเร็จ	4.66	0.47	ดีมาก
10	นักเรียนปฏิบัติงานส่วนรวมด้วยความอดทน มุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอจนงานสำเร็จ	4.55	0.50	ดีมาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
11	นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ถูกต้อง แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ	4.55	0.50	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.59**	**0.49**	**ดีมาก**
ความรับผิดชอบ				
12	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความตั้งใจ	4.76	0.43	ดีมาก
13	นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งหน้าที่เกี่ยวกับตนเองและหน้าที่ต่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ	4.55	0.50	ดีมาก
14	นักเรียนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเป็นผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย รวมทั้งพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.56	0.50	ดีมาก
15	นักเรียนมีเหตุมีผล รวมทั้งยอมรับความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเอง	4.58	0.49	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.61**	**0.48**	**ดีมาก**
ความซื่อสัตย์สุจริต				
16	นักเรียนมีความตระหนักและยึดมั่นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเป็นความจริง ทั้งทางกาย วาจา และใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	4.64	0.48	ดีมาก
17	นักเรียนไม่ลอกการบ้านและไม่ลอกข้อสอบ และเกิดความตระหนักในผลแห่งการปฏิบัตินั้น ๆ	4.53	0.50	ดีมาก
18	นักเรียนปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง	4.63	0.48	ดีมาก
19	นักเรียนไม่เอาสิ่งของหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยไม่ได้รับอนุญาต	4.63	0.48	ดีมาก
20	นักเรียนยืมของผู้อื่นและส่งคืนทุกครั้ง	4.68	0.47	ดีมาก
21	นักเรียนรักษากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง ความสงบสุขของส่วนรวม และไม่เอาเปรียบผู้อื่น	4.60	0.49	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.62**	**0.48**	**ดีมาก**

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
ความมีน้ำใจ				
22	นักเรียนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และรู้จักเสียสละไม่เห็นแก่ตัว	4.63	0.48	ดีมาก
23	นักเรียนชอบทำดีต่อผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.51	0.50	ดีมาก
24	นักเรียนชอบช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	4.55	0.50	ดีมาก
25	นักเรียนแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ	4.59	0.49	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย		**4.57**	**0.49**	**ดีมาก**
ค่าเฉลี่ยรวม		**4.63**	**0.48**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 4.17 พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการทำงาน จากการสังเกตของครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.63, S = 0.48) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีวินัย ($\bar{x}$ = 4.75, S = 0.43) รองลงมาคือ ความประหยัด ($\bar{x}$ = 4.63, S = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมีน้ำใจ ($\bar{x}$ = 4.57, S = 0.49)

1.3 ผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วยคุณธรรม 6 ประการ คือ ความกตัญญูกตเวที ความเสียสละ ความสามัคคี ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย และจิตสาธารณะ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม

(n = 318)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
ความกตัญญูกตเวที				
1	นักเรียนแสดงกิริยามารยาท สุภาพ อ่อนน้อมต่อบุพการี และผู้มีพระคุณ	4.80	0.40	ดีมาก
2	นักเรียนเคารพกราบไหว้ บิดามารดา ครู และผู้มีพระคุณ	4.79	0.41	ดีมาก
3	นักเรียนช่วยบิดามารดา ครู และผู้มีพระคุณทำงานตามความสามารถเมื่อมีโอกาส	4.59	0.49	ดีมาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{X}$	S	
4	นักเรียนแสดงความห่วงใยเอื้ออาทรต่อผู้มีพระคุณ	4.71	0.45	ดีมาก
5	นักเรียนเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสอนผู้ใหญ่ด้วยความเต็มใจ	4.72	0.45	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.72**	**0.44**	**ดีมาก**
ความเสียสละ				
6	นักเรียนบริจาคแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.56	0.50	ดีมาก
7	นักเรียนใช้กำลังกายและสติปัญญา ช่วยเหลือผู้อื่นตามโอกาส	4.55	0.50	ดีมาก
8	นักเรียนแบ่งปันเวลาส่วนตัวและทรัพย์สิ่งของเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.53	0.50	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.55**	**0.50**	**ดีมาก**
ความสามัคคี				
9	นักเรียนสามารถกิจกรรมที่ดีงามเป็นหมู่คณะด้วยความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.65	0.48	ดีมาก
10	นักเรียนไม่ทะเลาะวิวาท และไม่พูดจาดูถูกหรือส่อเสียด	4.81	0.39	ดีมาก
11	นักเรียนรู้จักให้อภัยผู้อื่น เมื่อเกิดความผิดพลาด	4.70	0.46	ดีมาก
12	นักเรียนไม่ปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ ให้ผู้อื่นเป็นทุกข์เดือดร้อน	4.64	0.48	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.70**	**0.45**	**ดีมาก**
ความมีมนุษยสัมพันธ์				
13	นักเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความสงบสุขของตนเองและหมู่คณะ	4.66	0.47	ดีมาก
14	นักเรียนมีกิริยามารยาทเรียบร้อย อ่อนโยน มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน วางตนเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย	4.71	0.45	ดีมาก
15	นักเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล	4.62	0.49	ดีมาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
16	นักเรียนยอมรับความสามารถผู้อื่นและให้โอกาสแสดงออก	4.56	0.50	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.64**	**0.48**	**ดีมาก**
ความเป็นประชาธิปไตย				
17	นักเรียนประพฤติตนตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.68	0.47	ดีมาก
18	นักเรียนเคารพในสิทธิของผู้อื่น	4.74	0.44	ดีมาก
19	นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.64	0.48	ดีมาก
20	นักเรียนใช้เหตุผลและสติปัญญาในการตัดสินใจให้สอดคล้องกับหลักธรรมาธิบาล	4.70	0.46	ดีมาก
21	นักเรียนเคารพในการตัดสินใจผู้อื่น	4.61	0.49	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	**4.67**	**0.47**	**ดีมาก**
จิตสาธารณะ				
22	นักเรียนมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม รักษา และปกป้องสาธารณสมบัติ ไม่นำของส่วนรวมมาใช้ส่วนตัว	4.52	0.54	ดีมาก
23	นักเรียนปกป้อง ฟื้นฟู ดูแล รักษาธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนและชุมชน	4.49	0.54	ดี
24	นักเรียนช่วยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน	4.54	0.50	ดีมาก
25	นักเรียนอาสาทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม	4.37	0.48	ดี
	ค่าเฉลี่ย	**4.48**	**0.51**	**ดี**
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.64**	**0.47**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มคุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม จากการสังเกตของครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.64, S = 0.47) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความกตัญญูกตเวที ($\bar{x}$ = 4.72, S = 0.44) รองลงมา คือ ความสามัคคี ($\bar{x}$ = 4.70, S = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จิตสาธารณะ ($\bar{x}$ = 4.48, S = 0.51)

2. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ ประเด็นความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการ

(n = 147)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
1	โรงเรียนได้จัดประชุมชี้แจง ประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมทำให้มีความเข้าใจชัดเจน	4.51	0.50	มากที่สุด
2	โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมหรือปรับปรุงกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	4.46	0.50	มาก
3	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างหลากหลาย	4.65	0.48	มากที่สุด
4	นักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโครงการ	4.84	0.36	มากที่สุด
5	นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงตามแผนการดำเนินกิจกรรมของโครงการ	4.79	0.41	มากที่สุด
6	นักเรียนได้ฝึกคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด
7	นักเรียนมีโอกาสคิด ตัดสินใจ เลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามความเหมาะสม	4.54	0.50	มากที่สุด
8	ครูและวิทยากรให้คำแนะนำ คำปรึกษา และดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.67	0.47	มากที่สุด
9	นักเรียนมีทักษะชีวิตที่ดีและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.61	0.49	มากที่สุด
10	นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากโครงการไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.76	0.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.65**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S = 0.46) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.84, S = 0.36) รองลงมา คือ นักเรียนได้

ฝึกปฏิบัติจริงตามแผนการดำเนินกิจกรรมของโครงการ ($\bar{x}$ = 4.79, S = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมหรือปรับปรุงกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 4.46, S = 0.50)

3. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ ประเด็นความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

(n = 253)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
1	นักเรียนรักษาความสะอาดของร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย สิ่งของเครื่องใช้ และอุปกรณ์การเรียนของตนเอง	4.57	0.50	มากที่สุด
2	นักเรียนตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ความพยายาม ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และกว้างขวางมากขึ้น	4.58	0.49	มากที่สุด
3	นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ เห็นคุณค่าของตนเอง และทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	4.55	0.50	มากที่สุด
4	นักเรียนปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การเรียน การทำงานบ้าน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในครอบครัวและโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.81	0.40	มากที่สุด
5	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 เพื่อปรับพฤติกรรมของตนเองให้ละเว้นจากการกระทำที่เป็นโทษ เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายกัน การลักขโมย การหลอกลวงฉ้อโกง การเสพสุราและยาเสพติด	4.54	0.50	มากที่สุด
6	นักเรียนละเว้นหรือไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่นำชีวิตของตนไปสู่ความเสื่อม เช่น การเที่ยวกลางคืน การพนัน การหมกมุ่นกับการเที่ยวเล่นที่ก่อให้เกิดโทษ และการติดเกม	4.66	0.48	มากที่สุด
7	นักเรียนใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างพอประมาณและระมัดระวัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า	4.52	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		แปลผล
		$\bar{x}$	S	
8	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกา และข้อตกลงต่าง ๆ ในสังคม	4.51	0.50	มากที่สุด
9	นักเรียนมีความอุตสาหะ มุ่งมั่น ตั้งใจ เพียรพยายาม ทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอด้วยความอดทน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
10	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ทั้งในฐานะผู้นำ และผู้ตามที่ดีของกลุ่มและสังคม ด้วยความตั้งใจ ละเอียดรอบคอบ และมีเหตุมีผล	4.55	0.50	มากที่สุด
11	นักเรียนประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม จริงใจ ไม่ทรยศ คดโกง หลอกลวง ไม่คิดทำร้ายอาฆาตและพยาบาททั้งกาย วาจา ใจ	4.69	0.46	มากที่สุด
12	นักเรียนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน เอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจ	4.64	0.48	มากที่สุด
13	นักเรียนแสดงออกถึงการรู้คุณและการสนองคุณต่อบิดามารดา ครู เพื่อน ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณ	4.73	0.44	มากที่สุด
14	นักเรียนแบ่งปันและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อบุคคลอื่นด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.54	0.50	มากที่สุด
15	นักเรียนมีความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน ช่วยกันทำงานหรือกิจกรรมที่ดีงามเป็นหมู่คณะ โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.54	0.50	มากที่สุด
16	นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ ต้อนรับ ร่วมงานกับผู้อื่นอย่างราบรื่น เต็มใจให้ความช่วยเหลือ	4.55	0.50	มากที่สุด
17	นักเรียนเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ ใช้สิทธิของตนเองในทางที่ถูกต้องและเคารพในการตัดสินใจผู้อื่น	4.51	0.50	มากที่สุด
18	นักเรียนมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือผู้อื่น และทำประโยชน์เพื่อสังคม ด้วยความตระหนักสมัครใจ และกระตือรือร้น	4.42	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ย		**4.58**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ประกอบด้วย ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้นำชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S = 0.49) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การเรียน การทำงานบ้าน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในครอบครัวและโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.81, S = 0.40) รองลงมา คือ นักเรียนแสดงออกถึงการรู้คุณและการสนองคุณต่อบิดามารดา ปู่ย่า ตายาย ครู เพื่อน ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณ ($\bar{x}$ = 4.73, S = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือผู้อื่น และทำประโยชน์เพื่อสังคมด้วยความตระหนัก สมัครใจ และกระตือรือร้น ($\bar{x}$ = 4.42, S = 0.50)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และ 4) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย Research$_1$ (R_1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนารูปแบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบข้อมูล คือ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร และ 2) แบบสัมภาษณ์

2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 20 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน และผู้ปกครอง จำนวน 2 คน รวมจำนวน 24 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา Development$_1$ (D_1) เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยดำเนินการดังนี้

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และคู่มือการใช้รูปแบบ โดยนำประเด็นจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการ มาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบ

2. ตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 17 มกราคม 2562 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบข้อมูล คือ แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3. หลังจากผู้วิจัยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน ไปปรับปรุงแก้ไข ให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย Research$_2$ (R_2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปทดลองใช้ภาคสนามในปีการศึกษา 2562 ดำเนินการตามแบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) โดยใช้แบบกลุ่มเดียวมีการวัดก่อนและหลังการให้สิ่งทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ตัวแปรตาม คือ ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบฯ และ 4) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Wilcoxon Signed Ranks Test

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา Development$_2$ (D_2) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ผู้วิจัยประเมินประสิทธิผลของรูปแบบโดยการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ผ่านการทดลองใช้ภาคสนามในปีการศึกษา 2562 มาแล้ว และนำมาใช้จริงในปีการศึกษา 2563 ดำเนินการตามแบบแผนการวิจัยเป็นแบบทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Design) โดยใช้แบบกลุ่มเดียวมีการวัดก่อนและหลังการให้สิ่งทดลอง (One Group Pretest - Posttest Design)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 147 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สามารถอ่านและเข้าใจความหมายของแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลด้านความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบฯ และ 4) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Wilcoxon Signed Ranks Test

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มีดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความสำคัญของการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู 2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ

1.2 สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ของครูส่วนใหญ่ยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน เน้นการป้อนเนื้อหาให้ผู้เรียน ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบบรรยายและการสาธิตเป็นหลัก ขาดการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ครูขาดทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและตัวชี้วัด 2) สื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอและไม่มีความหลากหลาย สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ส่วนใหญ่คือ หนังสือเรียนและแบบฝึกหัดจากสำนักพิมพ์ต่าง ๆ การใช้วิดีทัศน์ และมีการสร้างสื่อการเรียนรู้เพิ่มเติม แต่ยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาและตัวชี้วัดเท่าที่ควร 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูใช้การทดสอบความรู้ด้วยการใช้แบบทดสอบ เน้นการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจเป็นหลัก ไม่ครอบคลุมพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ การประเมินผลด้านทักษะและความสามารถของนักเรียนครูยังขาดการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและเหมาะสม ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน

1.3 ความต้องการของครูในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า ครูต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาครูควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย และหากนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มาใช้ในการพัฒนาครู จะทำให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการพัฒนาครู รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว21/2560 ที่กำหนดให้ครูต้องมีชั่วโมง PLC ไม่ต่ำกว่า 50 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา และครูคาดหวังว่าเมื่อได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้น จะทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและเต็มตามศักยภาพ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า STAR-2S Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S) 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การวัดและประเมินผล

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีดังนี้

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีดังนี้

4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แบ่งออกเป็น ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

4.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความสำคัญของการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู 2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ นอกจากนั้นผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้ 1) การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและประสิทธิภาพ ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการพัฒนาครูที่หลากหลายวิธี สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครูตลอดจนการมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาแนะนำ 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน แบบทีมเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันแนวปฏิบัติเชิงวิชาชีพ มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

รวมถึงการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานแบบร่วมมือกัน และ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาครูที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2561: 8 - 9) กล่าวว่า แนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างและพัฒนารูปแบบ และ 3) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต พัฒผล (2557ข: 688 - 689) บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 195) ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 99) ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 78) สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 107 - 108) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปใช้ในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน รวมทั้งการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ พบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูส่วนใหญ่ยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน เน้นการป้อนเนื้อหาให้ผู้เรียน ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย และการสาธิตเป็นหลัก ขาดการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ครูขาดทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและตัวชี้วัด สื่อการเรียนรู้มีไม่เพียงพอและไม่มีความหลากหลาย สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ส่วนใหญ่ คือ หนังสือเรียน แบบฝึกหัด การใช้วิดีทัศน์ และมีการสร้างสื่อการเรียนรู้เพิ่มเติม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ครูใช้การทดสอบความรู้ด้วยการใช้แบบทดสอบและเน้นการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจเป็นหลัก นอกจากนั้นยังพบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละรายวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ภาพรวมของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2561 มีค่าเท่ากับร้อยละ 77.18 ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด โดยเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด คือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นว่า ผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู 2) พื้นฐานครอบครัว และ 3) พื้นฐานความรู้ของนักเรียน ซึ่งประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ประเด็นพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันได้ดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การส่งครูเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษา

ดูงาน และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น แต่จากผลการดำเนินงาน พบว่า ครูยังมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน ครูเน้นการป้อนเนื้อหาให้นักเรียนมากกว่าเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากสภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2558: 79) กล่าวว่า สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน พบว่า ครูขาดการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเนื้อหาที่จะสอนนั้นยังขาดการคัดกรองประเภทขององค์ความรู้ที่จะสร้างเสริมให้ผู้เรียนอย่างชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกัน อีกทั้งการจัดการเรียนการสอนยังเน้นครูเป็นศูนย์กลางทำให้ผลการเรียนรู้ไม่ตรงและบรรลุตัวชี้วัดที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558: 38) พบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอน ปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนและห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูขาดเทคนิคการสอนที่หลากหลาย สอนด้วยวิธีการแบบเดิม ๆ ที่ไม่จูงใจให้เด็กรู้สึกอยากเรียนและเด็กเหมือนถูกกำหนดให้เรียน จึงไม่สามารถดึงศักยภาพของเด็กออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยส่วนใหญ่ครูใช้วิธีการสอนบรรยายหน้าชั้นเรียนให้เด็กท่องจำความรู้ เนื่องมาจากครูขาดทักษะการกระตุ้นหรือการนำวิธีการต่าง ๆ เพื่อจุดประกายให้เด็กคิดค้นหาคำตอบหรือเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในห้องเรียนกับนอกห้องเรียนเพื่อต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ขาดกิจกรรมที่ให้เด็กมีส่วนร่วม ขาดการใช้และพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงบูรณาการของตนเอง ขาดการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม ตลอดจนขาดความเข้าใจในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กวิสรา ชื่นอุรา (2560: 237 - 242) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา พบว่า 1) ปัญหาด้านการจัดสื่อและแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกไม่เพียงพอ ไม่มีคุณภาพ ครูไม่ได้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ครูสอนโดยยึดกรอบเนื้อหาตามหนังสือเรียน ขาดการส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ครูไม่มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลทักษะการคิดที่เชื่อมโยงมาตรฐาน ครูมีภาระงานมาก บรรยากาศในชั้นเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูเน้นการท่องจำสูตรต่าง ๆ ครูขาดการนำรูปแบบการสอนมาใช้ ส่วนใหญ่จะเน้นวิธีสอนและเทคนิคการสอนด้วยการบรรยายหรือการอภิปราย การยกตัวอย่าง 3) ปัญหาด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ 4) ปัญหาเกี่ยวกับผลการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาหลักของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด ขาดทักษะการใช้กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ค่อนข้างน้อย นักเรียนไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ จากผลการศึกษาสภาพปัญหาดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1.3 ความต้องการของครูในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า ครูต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาครูควรจะใช้วิธีการที่หลากหลาย และหากนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มาใช้ในการพัฒนาครูจะทำให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการพัฒนาครู รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ที่กำหนดให้ครูต้องมีชั่วโมง PLC ไม่ต่ำกว่า 50 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา และครูคาดหวังว่าเมื่อได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นจะทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2553: 33 - 34) มารุต พัฒผล (2557ก: 577) ธงชัย คำปวง (2561: 45) และ Clark (1994: 37 - 46) สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) สอดคล้องกับแนวคิดของ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556: 70) มารุต พัฒผล (2557ก: 591) ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284 - 296) พิณสุดา สิริธรังศรี (2557: 24 - 25) ธงชัย คำปวง (2561: 45) กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 28) Kortecamp & Croninger (2005: 75) DeMonte (2013: 7 - 8) สรุปไว้ว่า การพัฒนาครูต้องดำเนินการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาครูนั้นมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับการคัดเลือกกิจกรรมหรือวิธีเหล่านั้นมาใช้และควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน นอกจากนั้น ผลการศึกษาความต้องการของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กวิสรา ชื่นอุรา (2560: 237 - 242) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครู มีดังนี้ 1) ความต้องการด้านการจัดสื่อและแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การปรับปรุง

แหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยและส่งเสริมการใช้อย่างต่อเนื่อง และมีการอบรมผลิตสื่อและศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอื่นที่เป็นต้นแบบ 2) ความต้องการด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู การจัดให้ไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก 3) ความต้องการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาระบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนนำผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และมีดำเนินการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนั่น วงษ์ดี (2561: 134 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้วยวิธีผสานการชี้แนะทางปัญญาสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสื่อประกอบการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการสอนและเทคนิคการสอน และด้านบุคลิกลักษณะของครู จากผลการศึกษาความต้องการดังกล่าวสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปใช้ในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า STAR-2S Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S) 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การวัดและประเมินผล ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีกระบวนการพัฒนาที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนั้นการดำเนินการพัฒนาครูจะมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงทำให้รูปแบบประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284 - 296) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพนั้นควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development Cycle) โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญแล้วประยุกต์ใช้แนวคิด

ทฤษฎีตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ การจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555: 134) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 25) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 100) มารุต พัฒผล (2557ก: 583 - 584) ชวลิต ชูกำแพง (2560: 5) สุวิมล ว่องวาณิช (2561: 28) Sergiovani (1994: 8) และ Thompson, Gregg, & Niska (2004: 2) สรุปไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีบริบทด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวโยงสัมพันธ์กับฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า ความเป็นกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนโดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2556) อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559: 15) Louis & Kruse (1995: 46 - 58) Bolam, et al. (2005: 46 - 58) Hord, et al. (2010: 55 - 71) Kenoyer (2012: 154 - 167) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีในโรงเรียน เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี โดยมีครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง อันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และให้อิสระในการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560: 34) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกเงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ

การแบ่งปันการปฏิบัติ สอดคล้องกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 219 - 220) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 97 - 100) อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 167 - 168) เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558: 17 - 18) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335 - 336) ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301 - 302) สมาพร มณีอ่อน (2560: 34) อำนาจ เหลือน้อย (2561: 317 - 318) Louis & Kruse (1995: 187 - 207) Hipp & Huffman (2003: 5 - 8) Stoll & Louis (2007: 1 - 13) DuFour, et al. (2010: 9 - 14) Hord (2010: 20 - 24) Martin (2011: 142 - 152) Kenoyer (2012: 17) สรุปไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Teamwork) 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning) 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) และ 6) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Watson (2014: 18 - 29) พบว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือ การสร้างคุณค่าและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) การเรียนรู้ (Learning) และการสร้างชุมชน (Community) ของสมาชิกในชุมชน โดยใช้การสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามกระบวนการ ได้แก่ การสะสมประสบการณ์และบทเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน การคิดสะท้อนกับโดยใช้การสืบสอบอย่างมืออาชีพ (Reflective Professional Inquiry) การทำงานร่วมกันโดยเน้นที่การเรียนรู้และการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มและการพัฒนารายบุคคลของครู โดยสมาชิกครูที่มาร่วมกันสร้างคุณค่าและวิสัยทัศน์จะต้องมีลักษณะสมาชิก คือ การเป็นสมาชิกร่วมกัน การสร้างความไว้ใจ ความเคารพ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการเปิดกว้างทางความคิด การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือร่วมกัน นอกจากนั้นผลการพัฒนารูปแบบยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร รอดพ่วง และคณะ (2560: 282) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครูผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของนักศึกษาวิชาชีพครู มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอน 4) ปัจจัยสนับสนุนขั้นตอนการทำงาน และ 5) การวัดและประเมินผล สำหรับขั้นตอนของรูปแบบมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการ (Prepare: P) ขั้นที่ 2 การวางแผน (Plan: P) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Perform: P) ขั้นที่ 4 การสังเกตผล (Review: R) และขั้นที่ 5 การสะท้อนผล (Reflect: R) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 156 - 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้สู่นักเรียน 4) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 5) การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ และมีเงื่อนไข 2 ประการ คือ ภาวะผู้นำและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561: 340 - 342) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถใน

การสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ มีชื่อว่า “IDEA Model” ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนการดำเนินงาน 4) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ 5) การวัดและประเมินผล 6) ระบบสนับสนุน ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Coaching) การเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring) การสะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Reflection) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Evolution) ผ่านเทคโนโลยีในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 245 - 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฯ มีชื่อว่า “KCKRSP Model” มีกระบวนการดังนี้ ขั้นที่ 1 การให้ความรู้และสร้างประสบการณ์ (Knowledge: K) ขั้นที่ 2 การโค้ช (Coaching: C) ขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing: K) ขั้นที่ 4 การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การนิเทศติดตามจากฝ่ายบริหาร (Supervision: S) ขั้นที่ 6 การนำเสนอผลงานการสอนแบบไตร่ตรอง (Presentation: P) ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Coaching) การเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring) การสะท้อนผล (Reflection) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Evolution) ผ่านทางเครือข่ายสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561: 92 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบฯ มี 3 ระยะ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาครู ระยะที่ 2 การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างกลุ่มและวิเคราะห์ปัญหาจากผลการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ขั้นที่ 3 สร้างองค์กรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 4 ร่วมสะท้อนจากผลลัพธ์ ระยะที่ 3 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน (Best Practice) รูปแบบมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ โดยได้ดำเนินการสังเคราะห์และนำไปทดลองใช้จริง และตรวจสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อยืนยันประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรีชา ครูศรี และคณะ (2563: 316) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1.1) กระบวนการ มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (2) การร่วมแรงร่วมใจร่วมมือรวมพลัง (3) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (4) ภาวะผู้นำร่วม (5) การปฏิบัติจริงร่วมกัน และ (6) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 1.2) วิธีการพัฒนาครู มี 6 วิธี ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำวิจัย การศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า 6 cross 6 Model ประกอบด้วย 2.1) แนวคิดและหลักการ 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) ระบบและกลไก 2.4) วิธีการดำเนินงาน 2.5) การประเมินผล 2.6) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล และมนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2563: 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำหรับครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 5) การสนทนาเพื่อสะท้อนผล 6) เงื่อนไขการสนับสนุน 7) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนารูปแบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบตามระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการของครูในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการจัดสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูฯ และผ่านการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แล้วได้นำร่างรูปแบบไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู และขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2561: 8 - 9) ได้กำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบไว้ว่าขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบอาจจะเริ่มต้นจาก 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (1988: 379 - 380) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบที่สังเคราะห์ได้นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง ผลการตรวจสอบนำไปสู่การปฏิเสธหรือยอมรับรูปแบบ รวมไปถึงการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุงหรือการพัฒนารูปแบบเดิมและสร้างเป็นทฤษฎีใหม่ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต พัฒผล (2557ข: 688 - 689) บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 195) ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557: 99) ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 78) อำนาท เหลือน้อย (2560: 83) สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 107 - 108) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนารูปแบบ เป็นการร่างรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบ โดยสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ โดยการนำรูปแบบไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา (One Group Pretest - Posttest Design) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบ โดยการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบและปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์ จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยณัฐ กุสุมาลย์ (2560: 107 - 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการ

เรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น วงษ์ดี (2561: 134 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้วยวิธีผสานการชี้แนะทางปัญญาสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562: 176 - 177) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วศินี รุ่งเรือง (2562: 207 - 211) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ แวงธิสาร (2562: 120 - 121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ใจแน่น และบุญชม ศรีสะอาด (2563: 270 - 271) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า

3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันเน้นส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งตลอดระยะเวลาการพัฒนามีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 61 - 62) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เน้นการสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผล โดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบ

บูรณาการ การฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ บังอร เสรีรัตน์ (2560: 155) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา พบว่า คะแนนชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561:92 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการเรียนรู้บูรณาการสะเต็มศึกษาหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา บุญมาก (2561: 150 - 152) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนเชิงรุกหลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริมอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อินทลาภาพร (2562: 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร ศรีวรชิน (2562: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียน โรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม

3.2 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ตามกระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ซึ่งในการพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 4 วงรอบ ตลอดปีการศึกษา นอกจากนั้นได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการประเมินพัฒนาการด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ครั้ง และการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 4 ครั้ง ซึ่งในแต่ละครั้งมีการสะท้อนผลและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และตลอดระยะเวลาการพัฒนามีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช

(2561: 28) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้สำหรับครู มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335 - 336) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากการประเมินตนเอง การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูและผลการประเมินต่าง ๆ เช่น ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลนี้จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional) ของครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Karma (2006: 240) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของมอนทานา โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า ALRR (ถาม ฟัง ตอบสนอง และสะท้อนให้เห็น) พบว่า ครูคณิตศาสตร์ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะทำให้ครูได้พัฒนาสติปัญญา อารมณ์ และทีมความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความสามารถในการสอนคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียน ครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Graham & Robison (2007: 83 - 110) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการยกระดับคุณภาพครูผ่านโครงการร่วมมือกันเรียนรู้ กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการพัฒนาวิชาชีพกับผลลัพธ์ของเรื่องที่สอนปรากฏว่าการเรียนรู้แบบตื่นตัวและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และกิจกรรมการสอนของครู และพบว่าการร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูในระดับเดียวกัน สอนวิชาเดียวกันด้วยการร่วมมือกันเรียนรู้ จะส่งผลต่อการยกระดับความสามารถทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณฑา จุลชาต (2556: 235 - 238) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาพบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของครูหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2561: 52) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการ

พัฒนาครูที่เป็นระบบและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูร่วมมือรวมพลังกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและตลอดระยะเวลาการพัฒนามีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำร่วมกันด้วยการกระจายอำนาจ เพื่อให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชวลิต ชูกำแพง (2560: 5) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี โดยมีค่านิยมที่มีนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phillip (2009: 310 - 322) พบว่า 5 มิติของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน ซึ่งผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุนโดยมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ระดับทีมจะสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันของส่วนรวม ผู้บริหารในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากรและทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิภรณ์ ขนอม (2559: 301 - 303) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ แปลงล้วน (2563: 227 - 228) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ จิตแม้น (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสื่อการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านการวัดและประเมินผลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งมุ่งเน้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดระยะเวลา

มีการโค้ชและการดูแลให้ปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในชั้นเรียนและได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากครูด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555: 134) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project- Based Learning) นอกจากนี้กระบวนการ PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกกว้างและเชื่อมโยง ทั้งกับนักเรียนและครู ที่สำคัญยิ่งคือ PLC จะช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559: 27 - 28) กล่าวว่าการจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำ ช่วยเหลือดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิภรณ์ ขนอม (2559: 301 - 303) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 156 - 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561: 340 - 342) ได้ทำการวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เน้นส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งตลอดระยะเวลาการพัฒนามีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 61 - 62) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เน้นการสร้างความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผล โดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ DeMonte (2013: 7 - 8) กล่าวว่า การพัฒนาครูควรจัดให้มีผู้ฝึกสอน (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) จะช่วยทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดจนการให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มารุต พัฒผล (2557ก: 583 - 584) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูว่าองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาและเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิผล เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 156 - 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ บังอร เสรีรัตน์ (2560: 155) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา พบว่า คะแนนชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล (2561: 92 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจจต่อการจัดการเรียนรู้บูรณาการสะเต็มศึกษาหลังการใช้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2561: 150 - 152)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนเชิงรุกหลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริมอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2561: 52) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อินทลาภาพร (2562: 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของครูหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร ศรีวรชิน (2562: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียน โรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม พบว่า ความรู้ความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อ้นเกษม และคณะ (2563: 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ตามกระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ซึ่งในการพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 4 วงรอบ ตลอดปีการศึกษา นอกจากนั้นได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการประเมินพัฒนาการด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ครั้ง และการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 4 ครั้ง ซึ่งในแต่ละครั้งมีการสะท้อนผลและให้ข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และตลอดระยะเวลาการพัฒนามีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิง

วิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2561: 28) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้สำหรับครู มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนา เพื่อให้เกิดผลต่อผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 219 - 220) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 97 - 100) อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 167 – 168) อำนาจ เหลือน้อย (2561: 317 - 318) Louis & Kruse (1995: 187 - 207) Stoll & Louis (2007: 1 - 13) DuFour, et al, (2010) Hord (2010: 20 - 24) Kenoyer (2012: 17) สรุปว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วยความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการสอน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335 - 336) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน จากการประเมินตนเอง การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู และผลการประเมินต่าง ๆ เช่น ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลนี้จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional) ของครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Martin (2011: 142 - 152) กล่าวว่า การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนหรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Karma (2006: 240) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของมอนทานา โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า ALRR (ถาม ฟัง ตอบสนอง และสะท้อนให้เห็น) พบว่า ครูคณิตศาสตร์ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะทำให้ครูได้พัฒนาสติปัญญา อารมณ์ และทีมความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความสามารถในการสอนคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียน ครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Graham & Robison (2007: 83 - 110) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการยกระดับคุณภาพครู

ผ่านโครงการร่วมมือกันเรียนรู้ กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการพัฒนาวิชาชีพกับผลลัพธ์ของเรื่องที่สอน ปรากฏว่าการเรียนรู้แบบตื่นตัวและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และกิจกรรมการสอนของครู และพบว่าการร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูในระดับเดียวกัน สอนวิชาเดียวกันด้วยการร่วมมือกันเรียนรู้ จะส่งผลต่อการยกระดับความสามารถทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hassan, Ahmad, & Boon (2018: 433 - 443) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศมาเลเซีย เป็นการศึกษาและนำเสนอรูปแบบการจัดกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศมาเลเซีย เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ สร้างการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ในประเทศมาเลเซียสามารถใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการสร้างเครือข่ายได้ในทุกโรงเรียนในประเทศ และยังสามารถใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณฑา จุลชาต (2556: 235 - 238) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของครูหลังการทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558: 183 - 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุทร สมปอง (2558: 134 - 140) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ อาษานอก และชวลิต ชูกำแพง (2560: 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีทัศน์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน พบว่า สมรรถนะการสอนของครูมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติการจัดการห้องเรียน มิติด้านความรู้ มิติด้านวิธีสอน และมิติด้านการวินิจฉัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2561: 150 - 152) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุด และมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่เสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2561: 52) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561: 340 - 342) ได้ทำการวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) และการโค้ชแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Coaching) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Executive Coaching) มีพัฒนาการในการออกแบบการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง รัศมีแก้ว (2563: 360 - 361) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี เจริญศิริ (2563: 250 - 257) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และ 2) พัฒนาการสมรรถนะของครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาในเวลาที่เท่ากันด้วยวิธีการเหมือน ๆ กัน ไม่สามารถทำให้ครูพัฒนาได้เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานการรับรู้และการพัฒนาไม่เท่ากัน ดังนั้น การพัฒนาครูจึงต้องทำอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายในระยะเวลาที่แตกต่างกันจึงจะช่วยให้ครูพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

จากการดำเนินการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model) ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังนี้ 1) ผลการทดสอบปลายปี ประจำปีการศึกษา 2563 โดยใช้แบบทดสอบที่ครูร่วมกันสร้างขึ้น ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นระดับชั้น พบว่า ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน, 2563ข: 19 - 20) 2) ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ภาพรวมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีค่าเท่ากับร้อยละ 91.53 ซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด คือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 3) ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test: NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า ผลการทดสอบภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.62 ซึ่งผลการทดสอบสูงกว่าปีการศึกษา 2562 และสูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับจังหวัด 4) ผลการทดสอบ

ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 พบว่า ผลการทดสอบภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.39 ซึ่งผลการทดสอบสูงกว่าปีการศึกษา 2562 (โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน, 2563ก: 10 - 15) จากผลการทดสอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model) มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูสามารถนำความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายหรือกลยุทธ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครู รวมถึงการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Louis & Kruse (1995: 187 - 207) Stoll & Louis (2007: 1 - 13) DuFour, et al. (2010: 9 - 14) Martin (2011: 142 - 152) สรุปว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) เป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายและข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทุกคน คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Vescio, Ross, & Adams (2008: 80 - 91) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนกับผู้บริหารเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ช่วยส่งเสริมการสอนให้ครู เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น มีการปรับปรุงวัฒนธรรมการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนและครู เพิ่มขีดความสามารถของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเมื่อครูเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักเรียนได้รับประโยชน์ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557: 284) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2561: 52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ กอสนาน (2562: 245 - 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยประเมินความสามารถหลังเรียน ครั้งที่ 1 - 3 มีพัฒนาการสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ แปลงล้วน (2563: 227 - 228) ได้ทำวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการพัฒนาครูที่เป็นระบบและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูร่วมมือรวมพลังกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และตลอดระยะเวลาการพัฒนามีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำร่วมกันด้วยการกระจายอำนาจ เพื่อให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชวลิต ชูกำแพง (2560: 5) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี โดยมีค่านิยมที่มีนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 97 - 100) อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2557: 167 - 168) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559: 335 - 336) ชาริณี ตรีวรัญญู (2560: 301 - 302) Hipp & Huffman (2003: 5 - 8) Hord (2010: 20 - 24) Kenoyer (2012: 17) สรุปว่า ภาวะผู้นำร่วมของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน จะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถวิพากย์ วิจารณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phillip (2009: 310 - 322) พบว่า 5 มิติของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน ซึ่งผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนสัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุน โดยมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ระดับทีมจะสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันของส่วนรวม ผู้บริหารในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากรและทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Turner (2015: 96 - 99) พบว่า วัฒนธรรมความร่วมมือ การตัดสินใจจากสารสนเทศโรงเรียน และภาวะผู้นำสนับสนุนมีผลต่อการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งปัจจัย 3 ประการนี้ ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูมีสภาพคล่อง

ในการปฏิบัติงานและช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิภรณ์ ขนอม (2559: 301 - 303) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2561: 150 - 152) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2561: 52) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ แปลงล้วน (2563: 227 - 228) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ จิตแม้น (2563: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสื่อการเรียนรู้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านการวัดและประเมินผลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาตามกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งมุ่งเน้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดระยะเวลามีการโค้ชและการดูแลให้ปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากครูด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555: 134) กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project - based Learning) นอกจากนี้ กระบวนการ PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา

คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้าง และเชื่อมโยง ทั้งกับนักเรียนและครู ที่สำคัญยิ่งคือ PLC จะช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559: 27 - 28) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำ ช่วยเหลือดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ สุมณฑา จุลชาต (2556: 235 - 238) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิภรณ์ ขนอม (2559: 301 - 303) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระชัย รัตนรังษี (2560: 156 - 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561: 340 - 342) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการของครู และบริบทของสถานศึกษา ควรดำเนินการให้ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาทั้ง 5 ขั้น และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ พร้อมทั้งทำความเข้าใจกับครูที่เข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับติดตามด้วยความเป็นกัลยาณมิตรจะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริงจะช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร รวมทั้งการจัดตารางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านอื่น ๆ เช่น การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านทักษะและความสามารถของผู้เรียน เช่น ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการใช้ภาษาและการสื่อสาร เป็นต้น

2.3 ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ไปขยายผลและเผยแพร่ให้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

กรัณย์พล วิวรรธมงคล. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11**(3), 92-114.

กวิสรา ชื่นอุรา. (2560). **รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). **รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กุญช์ภัสส์ พงษ์พานิชย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัยที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู. **วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6**(1), 118-144.

จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2560). **วิธีการและเครื่องมือประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จำรัส อินทลาภาพร. (2562). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. **วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**, **9**(2), 46-67.

จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2555). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยาบริการ.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิราพร รอดพ่วง, มารุต พัฒผล, วิชัย วงษ์ใหญ่ และสุพิน บุญชูวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. **วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10**(1), 281-296.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2559). **การใช้ IBM SPSS Statistics เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, **23**(2), 1-6.

ชัยวิชิต เชียรชนะ. (2560). การสร้างและการพัฒนาโมเดล/รูปแบบ/แบบจำลอง/ตัวแบบ. **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**, **9**(1), 1-11.

ชาริณี ตรีวรัญญู. (2560). การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. **วารสารครุศาสตร์, 45**(1), 299-319.

ชิรวัฒน์ นิจเนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 4**(2), 71-102.

ชูชาติ แปลงล้วน. (2563). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5**(8), 227-245.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ**, **10**(1), 34-41.

เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์. (2556). **ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). **Active Learning.** ข่าวสารวิชาการ หน่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำเดือนพฤศจิกายน.

ฐนัส มานุวงศ์. (2562). **การพัฒนาความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสาระรายวิชาด้วยโปรแกรมฝึกอบรมที่ใช้แนวคิดการศึกษาแบบเน้นผลลัพธ์และการเรียนรู้เชิงรุก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). **การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐวุฒิ ใจแน่น และบุญชม ศรีสะอาด. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7**(6), 270-281.

ดุษฎี โยเหลา และคณะ. (2557). **การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย.** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ทวีศักดิ์ ธรรมมา. (2559). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. **วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์, 1**(1), 45-55.

ทิศนา แขมมณี. (2556). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย คำปวง. (2561). **การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระชัย รัตนรังสี. (2560). **การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). **การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning.** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

นารีรัตน์ ยิ่งยวด. (2556). **การนำเสนอวิธีการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑตกรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11**(1), 21-33.

เนาวนิตย์ สงคราม. (2557). **การศึกษานอกสถานที่และการศึกษานอกสถานที่เสมือนเพื่อการเรียนรู้เชิงรุก.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บังอร เสรีรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา. **วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17**(1), 115-122.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10**(2), 134-146.

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). **รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). **วิธีวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.

ประคอง รัศมีแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21**(2), 360-374.

ประสาท เนืองเฉลิม. (2558). **การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2551). **การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียานุช พรหมภาสิต. (2559). **คู่มือการจัดการเรียนรู้ Active Learning.** กำแพงเพชร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). **การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 6**(2), 284-296.

ปิยณัฐ กุสุมาลย์. (2560). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยพร ชุมจันทร์ และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 11**(31), 89-104.

พรทิพย์ อ้นเกษม, ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, พอเจตน์ ธรรมศิริขวัญ, ประภาพร ชนะจีนะศักดิ์, สุพัฒน์ เศรษฐคมกุล และสุวัทนา สงวนรัตน์. (2563). การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 20**(1), 88-102.

พรรณี ปานเทวัญ. (2559). การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กับการเรียนรู้เชิงรุกในวิชาชีพพยาบาล. **วารสารพยาบาลทหารบก, 17**(3), 17-24.

พรรณี ลิกิจวัฒนะ. (2559). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 11 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (2557). ยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. ใน **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.** หน้า 24-25. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2558). ครู TPCK: ครูเก่งของไทย. **เหลียวหลัง...แลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** เอกสารประกอบการเสวนาการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (หน้า 79-81). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2560). **การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). ปฏิรูปการเรียนรู้: ปฏิรูปการศึกษากลับทางจากล่างขึ้นบน. **เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** เอกสารประกอบการเสวนาการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (หน้า 105-132). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ภูวดล บัวบางพลู. (2554). **การพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายระดับอุดมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มยุรี เจริญศิริ. (2563). **การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Active Learning ที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มานพ จิตแม้น. (2563). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนเทศบาลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์. **วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11**(1), 45-53.

มานิตย์ อาษานอก และชวลิต ชูกำแพง. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพตามแนวคิดวิธีการสอนงานและ ให้คำปรึกษาโดยใช้วิดีทัศน์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียน. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23**(2), 123-137.

มารุต พัฒผล. (2557ก). **การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

_____. (2557ข). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 7**(3), 682 - 699.

_____. (2558). รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด. **วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8**(2), 593-612.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

โยธิน แสวงดี. (2551). **การวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาและฝึกอบรมการวิจัย.

รสิตา รักสกุล. (2557). **สัมฤทธิ์ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้ Active learning.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพฯ: คำสมัย.

เรขา ศรีวิชัย. (2554). **รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เรณูรัชต์ ประสิทธิเกตุ. (2555). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางภาษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยใช้การจัดการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตรีวรัญญู และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ (บรรณาธิการ). **9 วิถีสร้างครูสู่ศิษย์.** เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. (หน้า 13-25). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน. (2560). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2560.** ศรีสะเกษ: โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.

_____. (2561). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2561.** ศรีสะเกษ: โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.

_____. (2563ก). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา 2563.** ศรีสะเกษ: โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.

_____. (2563ข). **รายงานผลการทดสอบปลายปี ประจำปีการศึกษา 2563 โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.** ศรีสะเกษ: โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25**(1), 93-102.

วศินี รุ่งเรือง. (2562). **รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วัชรา เล่าเรียนดี, ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์. (2560). **กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21.** พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้งกรุ๊ป.

วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู. (2562). การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จ. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, **9**(1), 135-145.

วารุณี ลัภนโชคดี. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, **13**(2), 150-181.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2**(4), 1-15.

วาสนา บุญมาก. (2561). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. **สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558.** (หน้า 334 - 338). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

ศราวุธ แวงธิสาร. (2562). **การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.

ศศิธร ลิจันทร์พร. (2556). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเป็นฐานโดยใช้แอพพลิเคชันเพื่อการศึกษาบนอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่เพื่อส่งเสริมความมีวินัยของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). **การจัดการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2553). **แรงจูงใจกับการทำงาน.** กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์มและไซเท็ก.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2555). **ครูวิทยาศาสตร์มืออาชีพ แนวทางสู่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล.** กรุงเทพฯ: อินเตอร์เอ็ดดูเคชั่นซัพพลายส์.

สถาพร พฤฑฒิกุล. (2555). คุณภาพผู้เรียน เกิดจากกระบวนการเรียนรู้. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, **6**(2), 1-13.

สนั่น วงษ์ดี. (2561). **การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้วยวิธีผสานการชี้แนะทางปัญญาสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สมาน อัศวภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2**(กรกฎาคม-ธันวาคม), 83-94.

สมาน อัศวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, **18**(1), 1-13.

สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, **15**(1), 28-39.

สมุทร สมปอง. (2558). **การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สายสุนีย์ กอสนาน. (2562). **ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบไตร่ตรองที่ส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560) "สะท้อนปัญหาและทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย"**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

_____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2556). **การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง.** ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2562, จาก http://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn_Q

สุดหทัย รุจิรัตน์. (2558). **รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุธิภรณ์ ขนอม. (2559). **รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุปรีชา ครูศรี, วินัย ทองภูบาล และศิริพันธ์ ติยะวงศ์สุวรรณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารพัฒนวารสาร**, **7**(2), 316-329.

สุภาวดี ปกครอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2561). การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนประถมศึกษา. **วารสารสุทธิปริทัศน์, 32**(101), 51-67.

สุมณฑา จุลชาต (2556). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรชัย มีชาญ. (2547). ดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน. **วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10**(2), 113-126.

สุรพงษ์ แสงสีมุข. (2557). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรัญญา ก้องวัฒนโกศล และมนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2563). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**, **9**(2), 176-188.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). **19 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2561). การส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้มีประสิทธิผล. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย.** การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 (หน้า 26-40). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้าของ สกสค.

สุวิมล สพฤกษ์ศรี. (2561). **ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสาวภาคย์ ปฐมพฤกษ์วงษ์. (2558). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, **8**(1), 163-174.

อำนาท เหลือน้อย. (2560). **การสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.** อุทัยธานี: โรงเรียนอนุบาลลานสัก.

_____. (2561) **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เอมอร ศรีวรชิน. (2562). **การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะชีวิตของผู้เรียน โรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม.** นครราชสีมา: โรงเรียนทัพรั้งพิทยาคม.

ภาษาอังกฤษ

Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). **Urban Sociology: A Systematic Introduction.** U.S.A.: F.E. Peacock Publishers.

Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M, Hawkey, K. and Greenwood, A. (2005). **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities.** London: University of Bristol.

Bonwell, C.C. & Eison, A.J. (1991). **Active Learning: Creating Excitement in the Classroom.** Washington DC: George Washington University.

Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Wiley and Sons.

Bryk, A., Camburn, E. & Louis, K.S. (1999). Professional community in Chicago elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. **Educational Administration Quarterly, 35**(Supplement), 751–781.

Clark, D. M. (1994). Ten key principles from research for the professional development of mathematics teachers. In D. B. Aichele & A. F. Croxford (Eds.). **Professional development for teachers of mathematics.** (pp. 37-48). Reston, VA: National Council of Teachers of Mathematics.

Council for the Curriculum, Examinations and Assessment. (2007). **Active Learning and Teaching Methods.** United Kingdom: A PMB publication.

Dale, E. (1969). **Audio-Visual Methods in Teaching.** 3rd ed. New York: Dryden Press.

Delisle, R. (1997). **How to Use Problem-based Learning in the Classroom.** Alexandria, Virgnia: Association for Supervision and Curriculum Development.

DeMonte, J. (2013). **High – Quality Professional Development for Teachers: Supporting Teacher Training to Improve Student Learning.** Washington D.C.: Center for American Progress.

DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). **Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work.** 2nd ed. Bloomington, IN: Solution Tree.

Eisenkraft, A. (2003). Expanding the 5E model: A proposed 7E model emphasizes "transfer of learning" and the importance of eliciting prior understanding. **The Science Teacher**, **70**(6), 56-59.

Eisner, E. (2011). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, **82**(5), 367-372.

Gilgun, J. F. (2010). Reflexivity and Qualitative Research. **Current Issue in Qualitative Research, 1**(2), 1-8.

Glover, J. A. (2002). **Cognitive psychology for Teachers**. New York: Mcmillan.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.

Graham C.R. & Robison R. (2007). Realizing the transformational potential of blended learning: comparing cases of transforming blends and enhancing blends in higher education. In Picciano A. G. & Dziuban C. D. (Eds.). **Blended Learning: Research Perspectives.** (pp. 83–110). Needham, MA: Sloan Consortium.

Harris, B. W. (2001). **Personal Administration in Education.** Boston: Allyn and Bacon.

Hassan, R., Ahmad, J., & Boon, Y. (2018). Professional Learning Community in Malaysia. **International Journal of Engineering & Technology, 30**(7), 433-443.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley & Son.

Hipp, K. & Huffman, J. (2003). Professional learning communities: Assessment - Development - Effects. **Paper presented at the International Congress for School Effectiveness and Improvement.** (pp.1-12). Sydney, Australia: Educational Resources Information Center.

Hord, S.M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement.** Austin: Southwest Educational Development Laboratory.

_____. (2010). **Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement.** 2nd ed. Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory, Office of Educational Research and Improvement.

Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). **Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning.** United States: Corwin Press.

Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (1974). Instructional goal structure: Cooperative, competitive, or individualistic. **Review of Education Research. 44**, 213-230.

Joyce, B. & Calhoun, E. (2010). **Models of professional development.** Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Karma, G. N. (2006). **Developing a Professional Learning Community Among Mathematics Teachers on Two Montana Indian Reservations.** Dissertation. Montana State University-Bozeman.

Keeves, P. J. (1988). **Educational research, methodology and measurement: An international Handbook.** Oxford: Pergamum Press.

_____. (1997). Model and Model Building. in **Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook.** 2nd ed. United Kingdom: Emerald Group.

Kenoyer, F. E. (2012). **Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School.** Columbia: Columbia international University.

Kolb, D.A. (1984). **Experiential learning: Experience as the source of learning and development**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Kortecamp, K. & Croninger, R. (2005). **Teacher Development.** London: Faculty of Education England University.

Lave, C. A. & March, J. G. (1993). **An Introduction to Models in the Social Sciences.** Lanham: University Press of America.

Louis, K. S. & Kruse, S. D. (1995). **Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools.** Thousand Oaks: Corwin.

Martin M. (2011). **Professional Learning Communities in Contemporary Issues in Learning and Teaching.** London: SAGE Publications.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality.** 2nd ed. New York: Harper and Row.

Mayer, R. E. (2004). Should There Be a Three- Strikes Rule Against Pure Discovery Learning? The Case for Guided Methods of Instruction. **American Psychologist, 59**(1), 14-19.

McKinney, K. & Heyl, B. (2008). **Sociology Through Active Learning.** 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE/Pine Forge Press.

Phillip, J. B. (2009). **The Five Dimensions of Professional Learning Communities in Improving Exemplary Texas Elementary Schools: A Descriptive Study.** Dissertation, University of North Texas.

Sergiovanni, T. (1994). **Building community in schools.** San Francisco, CA: Jossey Bass.

Sheffied Hallam University. (2000). **Active Teaching and Learning Approaches in Science: Workshop ORIC.** Bangkok: Photocopied.

Shenker, J. I., Goss, S. A., & Bernstein, D. A. (1996). **Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Active Learning in the Classroom.** Boston: Allyn & Bacon.

Spark Insight Partners. (2018). **The Cone of Learning.** Retrieved June 10, 2018, from http://www.sparkinsight.com

Stoll, L. & Louis, K. S. (2007). Professional learning communities: Elaborating new approaches Professional learning communities: Divergence. **depth and dilemmas, 6**(12), 1-13.

Turner, C. J. (2015). **Impact of Professional Learning Community Design on Teacher Instruction.** Graduate Theses and Dissertations, Doctor of Education in Educational Leadership, Faculty of Education University of Arkansas.

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. **Research in Middle Level Education Online**, **28**(1), 1-13.

Vescio, V., Ross, D. & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. **Teaching and Teacher Education**, **24**(1), 80-91.

Watson, C. (2014). Effective professional learning communities? The possibilities for teachers as agents of change in schools. **British Educational Research Journal, 40**(1), 18-29.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน
- แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบ
- แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ
- แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ
- แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ
- แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบฯ

1. นายสุริภาศ สีหะวงษ์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. นายชูชาติ ชัยวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพงสิม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
4. นางรสรินทร์ ดาแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนสระกำแพงวิทยาคม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
5. นายสมโภชน์ หลักฐาน	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้
- แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้
- แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1. ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. นายสมโภชน์ หลักฐาน	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. ดร.สมนึก แซ่อึ้ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
4. ผศ.ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
5. ดร.อมรรัตน์ พันธ์งาม	ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ อดีตอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. นายธีระพงศ์ บุษบงก์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. นายเสนีย์ เรืองฤทธิ์ราวี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. นายสุรชาติ ทอนศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
4. นายอนุศักดิ์ พันธ์งาม	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดพระโต วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
5. ดร.สมนึก แซ่อึ้ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วม
การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. ดร.ธัญญรัตน์ บัวพันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอีสร้อย วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
2. นายสุรชาติ ส่งแสงรัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหว้า วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. นายสมศักดิ์ ดวงนิล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองหลวง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
4. นายสุริยา ดวงตา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจังเอิน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
5. นายสุเทพ ศรีสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสะมอน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
6. นายวัฒนะ ขันธเสน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโทะ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
7. นายอิทธิกร พรมลี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขะยูง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
8. นายอัษฎาวุธ สุวรรณดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างเรือ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
9. นางสาวอุบลรัตน์ โนนน้อย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
10. ดร.สมนึก แซ่อึ้ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
11. นายสำราญ สงวนบุญ	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

1. นายธีระพงศ์ บุษบงก์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2
2. นายเสนีย์ เรืองฤทธิ์ราวี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4
3. ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4
4. นายสุรชาติ ทอนศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
5. นายอนุศักดิ์ พันธ์งาม	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดพระโต วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
6. นางรสรินทร์ ดาแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนสระกำแพงวิทยาคม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
7. ดร.สมนึก แซ่อึ้ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
8. รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง	คณบดีคณะครุศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
9. ผศ.ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสุริภาศ สีหะวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางรสรินทร์ ดาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายชูชาติ ชัยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สมนึก แซ่อึ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสมโภชน์ หลักฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อมรรัตน์ พันธ์งาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว281

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน นายเสนีย์ เรืองฤทธิ์ราวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน นายธีระพงศ์ บุษบงก์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน นายสุรชาติ ทอนศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน นายอนุศักดิ์ พันธ์งาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน นางรสรินทร์ ดาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน ดร.สมนึก แซ่อึ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว117

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

8 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน 1 ฉบับ
	2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 ฉบับ
	3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน 1 เล่ม

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายธีระพงศ์ บุษบงก์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายธีระพงศ์ บุษบงก์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายเสนีย์ เรืองฤทธิ์ราวี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายเสนีย์ เรืองฤทธิ์ราวี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายสุริภาศ สีหะวงษ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(ดร.พีระพรรณ ทองศูนย์)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายสุรชาติ ทอนศรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายสุรชาติ ทอนศรี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายอนุศักดิ์ พันธ์งาม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลวัดพระโต

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายอนุศักดิ์ พันธ์งาม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลวัดพระโต

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นางรสรินทร์ ดาแก้ว

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนสระกำแพงวิทยาคม

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นางรสรินทร์ ดาแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสระกำแพงวิทยาคม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายชูชาติ ชัยวงศ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านพงสิม

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....
(นายชูชาติ ชัยวงศ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านพงสิม

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ นายสมโภชน์ หลักฐาน

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายสมโภชน์ หลักฐาน)
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดร.สมนึก แซ่อึ้ง

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....
(ดร.สมนึก แซ่อึ้ง)
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดร.อมรรัตน์ พันธ์งาม

ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สถานที่ทำงาน -

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(ดร.อมรรัตน์ พันธ์งาม)

ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง

ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง)

ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์)

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

ที่ ศธ 04139.0307/ว226

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

2 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นายธีระพงศ์ บุษบงก์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการดังกล่าวมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เพื่อผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบบดังกล่าวให้มีคุณภาพ และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว226

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

2 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นายสุรชาติ ทอนศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการดังกล่าวมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เพื่อผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบบดังกล่าวให้มีคุณภาพ และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ตัวอย่างหนังสือขอเชิญร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 04139.0307/ว12

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

11 มกราคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ธัญญรัตน์ บัวพันธ์

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ขอเชิญท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพิจารณาและตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในวันที่ 17 มกราคม 2562 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว12

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

11 มกราคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.สมนึก แซ่อึ้ง

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ขอเชิญท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพิจารณาและตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ในวันที่ 17 มกราคม 2562 เวลา 9.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบดังกล่าวให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
094-5189990 (ผู้อำนวยการ)

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 04139.0307/ว19

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

18 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
085-4792438 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว19

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

18 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราษีไศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
085-4792438 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว19

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

18 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
085-4792438 (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ 04139.0307/ว19

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ตำบลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ 33210

18 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
โทร. 045-699049
085-4792438 (ผู้อำนวยการ)

หนังสือตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๐๔๑๔๑.๒๒๖/๑๐

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๓๐๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย มีความยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวิทย์ สมบัติ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

กลุ่มบริหารงานวิชาการ
โทร.๐๔๕๖๓๘๒๙๐

แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อ-สกุล ..... นายสุจิทย์ สมบัติ .....

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลอุทุมพรพิสัย .....

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

☑ ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายสุจิทย์ สมบัติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลอุทุมพรพิสัย

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๒๐๒ /๐๕

โรงเรียนอนุบาลราษีไศล ตำบลเมืองคง
อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๓๐๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล นั้น

โรงเรียนอนุบาลราษีไศล มีความยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูวภัณธ์ ยุคตะวัน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราษีไศล

โรงเรียนอนุบาลราษีไศล
โทร. ๐๔๕ - ๖๘๑๒๐๒
โทร. ๐๘๑ – ๐๗๕๓๗๓๑
เว็บไซต์ www.Anubanrasi.ac.th

แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อ-สกุล นายภูวภัณฑ์ ยุคตะวัน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลราษีไศล

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

☑ ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายภูวภัณฑ์ ยุคตะวัน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลราษีไศล

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๖๐๕/๒๐

โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ ตำบลโดด
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๓๐๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น

โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ มีความยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว เพื่อให้ผลงานทางวิชาการเกิดประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญยัง บุรุษ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ
โทร.๐๙๓-๓๔๗๔๖๔๐

แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อ-สกุล นายบุญยัง บุรุษ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

☑ ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายบุญยัง บุรุษ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๗๐๑/๗

โรงเรียนอนุบาลศิลาลาด หมู่ที่ ๕
ตำบลกุง อำเภอศิลาลาด
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๖๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๓๐๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น

โรงเรียนอนุบาลศิลาลาด มีความยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยดังกล่าวเพื่อให้ผลงานทางวิชาการเกิดประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายมานิต ทองขอน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด

โรงเรียนอนุบาลศิลาลาด
โทรศัพท์ ๐๘ ๑๙๙๙ ๑๘๙๗

แบบตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ
การวิจัยเรื่อง
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ชื่อ-สกุล นายมานิต ทองขอบ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลศิลาลาด

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

☑ ยินดีให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

☐ ไม่สามารถให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ให้กับ นางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายมานิต ทองขอบ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลศิลาลาด

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวิเคราะห์เอกสาร
การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

หัวข้อ	รายละเอียด
ชนิดเอกสาร	○ บทความ ○ รายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์ ○ ตำรา / หนังสือ ○ รายงาน/คู่มือ/เอกสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน ○ อื่น ๆ ระบุ.....
รายการอ้างอิง	
ประเด็นที่ศึกษา	
สรุปเนื้อหาสำคัญ	

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....
2. ตำแหน่ง .....
3. สถานที่ทำงาน .....
4. ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี
5. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

สาขา.....จาก.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีใดบ้างที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้

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

2. ท่านคิดว่าหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญอย่างไร และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้อย่างไร

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

3. ท่านคิดว่ารูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ใดบ้างที่เหมาะสำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

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

4. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาครูอย่างไร

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

5. ท่านคิดว่าแนวทางการวัดและประเมินผลความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ ควรมีลักษณะอย่างไร ควรเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลประเภทใดจึงจะเหมาะสม

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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ดำเนินการสนทนากลุ่ม วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
ผู้ดำเนินการสนทนา..... ผู้จดบันทึก.....
ผู้ช่วยดำเนินการสนทนากลุ่ม.....

คำชี้แจง

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อยนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1. ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน.....คน ดังนี้

1.1	1.12 .....
1.2	1.13 .....
1.3	1.14 .....
1.4	1.15 .....
1.5	1.16 .....
1.6	1.17 .....
1.7	1.18 .....
1.8	1.19 .....
1.9	1.20 .....
1.10	1.21 .....
1.11	1.22 .....

2. ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2.1 ..... 2.2 .....

3. ตัวแทนผู้ปกครอง

3.1 ..... 3.2 .....

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ประเด็นคำถาม

1. รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นอย่างไร

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

2. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นอย่างไร

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

3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในปัจจุบัน มีเครื่องมือวัดและประเมินผลอะไรบ้าง และประเมินผลอย่างไร

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

4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นชั้นเรียนเป็นอย่างไร

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

ตอนที่ 3 ความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ประเด็นและข้อคำถาม

1. คุณครูต้องการ “การสนับสนุน” อย่างไรบ้าง ในพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

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

2. หากมีการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ท่านเห็นว่าควรจะใช้วิธีการใด และควรจะเป็นอย่างไร

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

3. ความคาดหวังที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดกาเรียนรู้เชิงรุก

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

แบบบันทึกการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ดำเนินการจัดสัมมนา วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
ผู้ดำเนินการสัมมนา..... ผู้จดบันทึก.....

คำชี้แจง

แบบบันทึกการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ฉบับนี้ใช้สำหรับบันทึกผลการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

1. ..... ตำแหน่ง.....
2. ..... ตำแหน่ง.....
3. ..... ตำแหน่ง.....
4. ..... ตำแหน่ง.....
5. ..... ตำแหน่ง.....
6. ..... ตำแหน่ง.....
7. ..... ตำแหน่ง.....
8. ..... ตำแหน่ง.....
9. ..... ตำแหน่ง.....
10. ..... ตำแหน่ง.....
11. ..... ตำแหน่ง.....
12. ..... ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ประเด็นคำถาม

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยภาพรวม มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา ระบบสนับสนุน เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผล มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

3. หลักการของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

5. กระบวนการพัฒนามีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

6. ระบบสนับสนุน มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

7. เงื่อนไขความสำเร็จ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

8. การประเมินผล มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแต่ละส่วนขององค์ประกอบรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ											
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	คนที่ 11	สรุปผล
1. หลักการ												
2. วัตถุประสงค์												
3. กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 1												
4. กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 2												
5. กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 3												
6. กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 4												
7. กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 5												
8. ระบบสนับสนุน												
9. เงื่อนไขความสำเร็จ												
10. การประเมินผล												

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ประเด็นคำถาม

1. ส่วนที่ 1 บทนำ มีความเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ส่วนที่ 3 แนวทางดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครู มีความเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

4. ส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

5. เอกสารอ้างอิง มีความเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

ผลการพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ

ส่วนประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ											
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	คนที่ 11	สรุปผล
1. บทนำ												
2. รูปแบบการพัฒนาครูฯ												
3. แนวทางดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครู												
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล												
5. เอกสารอ้างอิง												

เอกสารประกอบการจัดสัมมนาอิงเชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้อง
ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบฉบับนี้ เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัย ซึ่งเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบรูปแบบ หลังจากที่ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาในรายละเอียดประกอบการพิจารณาแล้ว ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบรูปแบบงานวิจัยในครั้งนี้

นางวรัชยา ประจำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว

.....

2. ตำแหน่ง

.....

3. ตำแหน่งทางวิชาการ / วิทยฐานะ

.....

4. การศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาเอก

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สถานที่ทำงาน

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และระบุความคิดเห็นของท่านที่มีต่อองค์ประกอบแต่ละส่วนของรูปแบบ ในกรณีที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมมากขึ้น และขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ เพื่อลงความเห็นในการพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบแต่ละส่วนของรูปแบบ

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 4 ระบบสนับสนุน

องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล

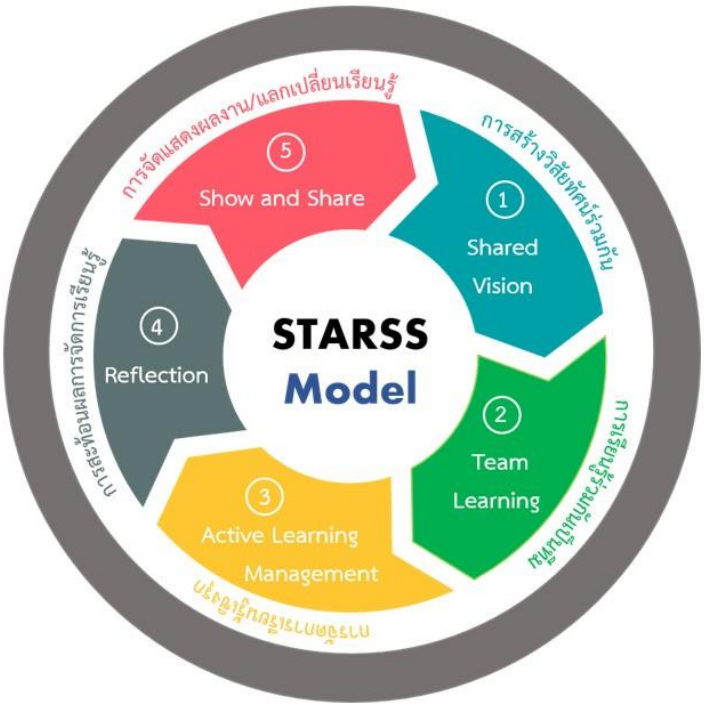
สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STARSS Model)

หลักการ

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการสร้างกระบวนทัศน์การปฏิบัติงานแบบเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการปฏิบัติภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับและรับฟังเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีม ผ่านกระบวนการสนทนา อภิปราย ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนา



วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ระบบสนับสนุน

มีการโค้ช (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นและเต็มใจ

การประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครู
4. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ภาพที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ประเด็นคำถาม

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยภาพรวม มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน มีหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา ระบบสนับสนุน เงื่อนไขความสำเร็จ และการประเมินผล มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

3. หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการสร้างกระบวนทัศน์การปฏิบัติงานแบบเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการปฏิบัติภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับและรับฟังเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีมผ่านกระบวนการสนทนา อภิปราย ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่าหลักการของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

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

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของหลักการ

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังนี้

1) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูหลังการจัดการเรียนเชิงรุกของครูตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

5. กระบวนการพัฒนา

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision : S)

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นขั้นตอนการร่วมกันมองเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และร่วมกันกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริง วางแผนการทำงานและกำหนดเป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อมุ่งสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และหาค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละตัวชี้วัดในภาคเรียนที่ผ่านมา สรุปตัวชี้วัดที่ผ่านและไม่ผ่านตามเกณฑ์เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยนำตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด มาวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวางแผนการทำงาน กำหนดวิธีการแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 1

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูภายใต้การประสานงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดในพัฒนาความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยการสนทนาและอภิปรายร่วมกัน โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แนวคิดและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งมีจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา มีวิธีดำเนินการดังนี้

1) การเตรียมครูผู้สอนในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการอบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

3) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน รวมถึงการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4) สมาชิกแต่ละคนนำเสนอหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อร่วมกันวิพากย์ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นสมาชิกนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

5) สมาชิกแต่ละคนนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มาฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างกัน

6) ร่วมกันสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และร่วมกันวิพากษ์แบบทดสอบ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบปลายปี

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 2

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นขั้นตอนการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ มีการเสริมพลัง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และนำผลที่ได้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ออกแบบไว้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง

2) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ให้การช่วยเหลือ สังเกต และบันทึกผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับกันและกัน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 3

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R)

การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการร่วมกันอภิปราย เสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลลัพธ์การเรียนรู้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป มีวิธีดำเนินการดังนี้

1) ครูนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปราย เสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นและสรุปทั้งในสิ่งที่เป็นผลสำเร็จเพื่อเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาและสรุปผลที่เป็นจุดที่ควรพัฒนาเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 4

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

ขั้นที่ 5 การจัดแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share : SS)

การจัดแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นขั้นตอนนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยจัดแสดงผลงานในรูปแบบนิทรรศการ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการ ร่วมให้กำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะ และสะท้อนผลการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละคนรวบรวมผลงานที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำมาจัดนิทรรศการสำหรับการนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2) สมาชิกกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำเสนอผลงานของตนเองและภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการ ร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน ให้เสนอแนะ และสะท้อนผลการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 5 การจัดแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 5

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

6. ระบบสนับสนุน

มีการโค้ช (Coaching) และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring)

1. การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการที่เพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และเนื้อหาสาระเฉพาะ ร่วมมือกันวางแผน สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ โดยการให้ความรู้และทักษะไตร่ตรองสะท้อนความคิด สนทนาพูดคุย สังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เป็นกระบวนการของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้การดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่าระบสนับสนุนของของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของระบบสนับสนุน

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

7. เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน อุทิศเวลาให้กับการพัฒนางานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่าเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของเงื่อนไขความสำเร็จ

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

8. การประเมินผล

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินความสามารถของครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบฯ
4. สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

หลังจากพิจารณาแล้ว ท่านคิดว่าการประเมินผลของรูปแบบมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของการประเมินผล

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตัวเลือกของความเหมาะสม พร้อมกับระบุความคิดเห็นเพิ่มเติมของท่านที่มีต่อองค์ประกอบแต่ละส่วน ในกรณีที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมมากขึ้น

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการพิจารณา	ข้อเสนอแนะ
1	ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1.1 ความเป็นมาและสำคัญของรูปแบบ 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	
2	ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	
3	ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครู	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการพิจารณา	ข้อเสนอแนะ
4	ส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	
5	เอกสารอ้างอิง	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม	

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ชื่อผู้ประเมิน .....
ตำแหน่ง .....
สถานที่ทำงาน .....

คำชี้แจง

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการการพัฒนา ระบบสนับสนุน เงื่อนไขความสำเร็จ การวัดและประเมินผล โดยท่านสามารถพิจารณารายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาครูได้จากคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ส่งมาพร้อมกันนี้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5	หมายถึง	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

นางวรัชยา ประจำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบของรูปแบบ											
1	หลักการของรูปแบบ										
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ										
3	กระบวนการพัฒนา										
4	ระบบสนับสนุน										
5	เงื่อนไขความสำเร็จ										
6	การวัดและประเมินผล										
กระบวนการพัฒนา											
ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S)											
7	การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน										
8	การวิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหา										
9	การวางแผนและกำหนดวิธีการแก้ปัญหา										
10	การกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน										
ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T)											
11	การเรียนรู้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน										
12	การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ										
13	การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน										
ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A)											
14	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก										
15	การสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R)											
16	การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
17	การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน										
ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S)											
18	การจัดแสดงผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ										
19	การนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ										
20	การถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูฯ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คำชี้แจง 1. แบบทดสอบ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ 50 คะแนน

2. ใช้เวลาทดสอบ 1 ชั่วโมง 20 นาที

3. ให้ผู้ทำแบบทดสอบอ่านคำชี้แจงและคำถามให้ชัดเจน และเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว และทำเครื่องหมาย X ลงในกระดาษคำตอบ

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ใช้สิ่งใดเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผู้เรียน

ก. เนื้อหา

ข. กิจกรรม

ค. ภาระงาน

ง. มาตรฐานการเรียนรู้

2. บทบาทของผู้สอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผู้สอนต้องดำเนินการขั้นตอนใดเป็นอันดับแรก

ก. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ข. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ค. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ง. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียนศึกษา

3. ผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้ครอบคลุมในด้านบ้าง

ก. ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการ

ข. ความรู้ ความเข้าใจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ค. ความรู้ความเข้าใจ ความคงทน ทักษะกระบวนการ

ง. ความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. ค 2.1 ป.6/2 มีความหมายตรงกับข้อใด

ก. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระที่ 2 มาตรฐานข้อที่ 2 ตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ข้อที่ 2

ข. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระที่ 2 มาตรฐานข้อที่ 1 สาระที่ 6 มาตรฐานการเรียนรู้ข้อที่ 2

ค. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระที่ 2 มาตรฐานข้อที่ 1 ตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ข้อที่ 2

ง. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระที่ 2 มาตรฐานข้อที่ 2 ตัวชี้วัดระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ข้อที่ 2

5. ข้อใดกล่าว**ไม่ถูกต้อง**

ก. ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเรียนรู้รายวิชาพื้นฐาน

ข. การเรียนรายวิชาพื้นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

ค. การจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมสถานศึกษาต้องกำหนดตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายในการพัฒนา

ง. การเรียนรายวิชาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

6. องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ สอดคล้องกับข้อใด

ก. ตัวชี้วัด
ข. สาระการเรียนรู้
ค. คำอธิบายรายวิชา
ง. มาตรฐานการเรียนรู้

7. ข้อใดคือกระบวนการสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ
ก. การวางแผน
ข. การจัดการเรียนรู้
ค. การวัดและประเมินผล
ง. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

8. เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในรายวิชาเพิ่มเติมตามหลักการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พิจารณาจากข้อใด
ก. ตัวชี้วัด
ข. ผลการเรียนรู้
ค. มาตรฐานการเรียนรู้
ง. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

9. ข้อใดคือขั้นตอนแรกของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
ก. ออกแบบหลักสูตร
ข. กำหนดโครงสร้างหลักสูตร
ค. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ง. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

10. ข้อใดคือขั้นตอนแรกของบทบาทผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ก. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
ข. วิเคราะห์ผลการประเมินผู้เรียน
ค. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
ง. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้

11. ข้อใด**ไม่ใช่**ข้อดีของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ก. ผู้เรียนเห็นคุณค่า และยอมรับ เมื่อเขาได้รับรางวัลหรือสิ่งของตอบแทน
ข. สามารถนำเนื้อหา กระบวนการที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง
ค. เสริมสร้างความคงทนในการจดจำข้อมูลและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
ง. ผู้สอนมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเตรียมจัดการเรียนการสอน

12. ข้อใด**ไม่ใช่**วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
ก. การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)
ข. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)
ค. การเรียนรู้แบบเนื้อหาเป็นฐาน (Content-Based Learning)
ง. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning)

13. ข้อใด**ไม่ใช่**ขั้นตอนสำคัญของการสรุปกิจกรรมการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ก. การตรวจสอบและการให้ความสนใจของผู้เรียน
ข. การสะท้อนความคิดของผู้เรียนเพื่อการตรวจสอบและแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน
ค. การสรุปเนื้อหาสาระสำคัญและกระบวนการที่ผู้สอนนำเสนอไปแล้ว
ง. การสรุปสาระสำคัญทั้งหมดที่ผู้สอนนำเสนอไป ผู้สอนอาจใช้คำถามหรือตั้งประเด็นเพื่อตรวจสอบการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้

14. ครูเพ็ญศรีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้รูปแบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) สอดคล้องกับข้อใด

ก. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นบางครั้ง

ข. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลผ่านการบอกเล่าของผู้สอนในชั้นเรียน

ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ พิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ

ง. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดและนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

15. ข้อใด**ไม่ใช่**ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ก. การเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง

ข. การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ค. การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้สอนเสนอความคิดของตนเอง

ง. การเรียนรู้ที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้อ่าน ฟัง พูด และคิด

16. บทบาทของผู้สอนในข้อใดที่ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการการเรียนรู้ (Facilitator) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ก. ครูมานิตาจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดพัฒนาการทุกด้าน โดยครูเป็นผู้บอก

ข. ครูพรชิตาจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการปฏิบัติจริง

ค. ครูไพรวัลย์จัดการเรียนรู้ด้วยโครงงานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนสรุปส่ง

ง. ครูนพรัตน์จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้สอนคอยช่วยเหลือสนับสนุน

17. บทบาทของครูในข้อใดที่**ไม่ใช่**การส่งเสริมการเรียนรู้แบบเชิงรุก

ก. ใช้คำถาม กระตุ้นการคิดในระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้

ข. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน

ค. เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียน

ง. กระตุ้นส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้ดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้

18. ข้อใดคือหลักการสำคัญของการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ก. ต้องให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์

ข. ต้องกำหนดหลักฐานที่เป็นเป้าหมายการเรียนรู้

ค. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับความสนใจของผู้เรียน

ง. ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

19. ข้อใดคือการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางพุทธิพิสัยระดับขั้นสูงสุดตามแนวคิดของ Benjamin S. Bloom ที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ (Revised Bloom’s Taxonomy) โดย Anderson และ Krathwohl

ก. การวิเคราะห์

ข. การสร้างสรรค์

ค. การประเมินค่า

ง. การประเมินผล

20. ข้อใดคือขั้นตอนแรกของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5Es)

ก. ขั้นขยายความรู้

ข. ขั้นสร้างความสนใจ

ค. ขั้นสำรวจและค้นหา

ง. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป

21. หากผู้สอนต้องการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนโดยใช้การเล่นเกมแข่งตอบปัญหา ควรเลือกใช้กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบตามข้อใด
ก. LT
ข. TGT
ค. STAD
ง. JIGSAW

22. การจัดให้ผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มละ 5-6 คน เรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้สอนแบ่งบทเรียนเป็นเรื่องย่อย ๆ เมื่อได้รับมอบหมายผู้เรียนในกลุ่มจะแบ่งภารกิจไปศึกษาเรื่องย่อย และนำผลการศึกษามารายงานต่อกลุ่ม สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือตามข้อใด
ก. GI
ข. TGT
ค. STAD
ง. JIGSAW

23. ข้อใดแสดงถึงผลที่พึงประสงค์มากที่สุดของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้
ก. ความผูกพันและเป็นกันเอง
ข. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่
ค. ความคุ้นเคยทำให้มีการอภัยต่อกันเมื่อทำผิด
ง. ความสนิทสนมก่อให้เกิดการผูกมิตรยาวนาน

24. ผู้สอน**ไม่ควร**ปฏิบัติตนตามข้อใด เมื่อจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
ก. คอยช่วยเหลือและบอกคำตอบแก่ผู้เรียน
ข. กำหนดสถานการณ์หรือปัญหาแก่ผู้เรียน
ค. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
ง. ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

25. ผู้เรียนกลุ่มใดที่ได้รับประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมากที่สุด
ก. กลุ่มของเฌอปรางค์จัดทำโครงงานพจนานุกรม
ข. กลุ่มของอารยาจัดทำโครงงานเตาขนมครกประหยัดพลังงาน
ค. กลุ่มของสิรวิชญ์จัดทำโครงงานวาดรูปด้วยสีผลไม้ประจำท้องถิ่น
ง. กลุ่มของธนวรรธน์จัดทำโครงงานคำศัพท์จากสื่อสังคมออนไลน์

26. วิธีการจัดการเรียนรู้ข้อใดที่เหมาะสำหรับใช้ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เน้นการให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง สังเกตจากของจริงและได้รับประสบการณ์ตรง สอดคล้องกันวิธีการจัดการเรียนรู้ตามข้อใด
ก. แบบทดลอง
ข. แบบโครงงาน
ค. แบบแก้ปัญหา
ง. แบบสืบเสาะหาความรู้

27. ผู้สอนในข้อใดจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนชัดเจนและเหมาะสมที่สุด
ก. ครูวิภาวรรณอภิปรายเรื่องการแปรงฟันให้กับผู้เรียน
ข. ครูวิไลลักษณ์สาธิตเรื่องการแปรงฟันโดยใช้หุ่นจำลอง
ค. ครูพรนิภาให้เด็กชายแดงเล่าเรื่องการแปรงฟันให้เพื่อนฟัง
ง. ครูพรทิพย์ให้ผู้เรียนดูภาพขั้นตอนการแปรงฟัน

28. ข้อใดคือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กรณีหรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงมาดัดแปลง และใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนให้การศึกษาวิเคราะห์อภิปรายเพื่อสร้างความเข้าใจ และฝึกฝนหาทางแก้ปัญหานั้น

ก. Simulation
ข. Case Study
ค. Role Playing
ง. Dramatization

29. ข้อใดคือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้น และมีปฏิกิริยาโต้ตอบกัน
ก. Simulation
ข. Case Study
ค. Role Playing
ง. Dramatization

30. ผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน บุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CIPPA Model ตามข้อใด
ก. Interaction
ข. Process Skill
ค. Physical Participation
ง. Construction of Knowledge

31. การหาคำตอบที่ว่า “ปัญหานั้นน่าจะมีสาเหตุมาจากอะไร” หรือ “วิธีการแก้ปัญหานั้นน่าจะแก้ไขได้โดยวิธีใด” จัดเป็นขั้นตอนใดของกระบวนการเรียนการสอนด้วยกระบวนการแก้ปัญหา
ก. ขั้นตั้งสมมติฐาน
ข. ขั้นกำหนดปัญหา
ค. ขั้นรวบรวมข้อมูล
ง. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

32. ลักษณะของคำถามใดตามทฤษฎีหมวก 6 ใบ เป็นคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในการคิดด้วยหมวกสีดำ
ก. สาเหตุใดที่ส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อน
ข. วิธีการใดที่น่าจะทาให้ปัญหาโลกร้อนเกิดได้ช้าลง
ค. ถ้าประเทศไทยมีอุณหภูมิสูงขึ้นกว่านี้ 2 เท่า คุณคิดว่าเราจะมีความเป็นอยู่อย่างไร
ง. ทำไมจึงมีแนวโน้มว่าจะเกิดภาวะโลกร้อนมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่ทั่วโลกร่วมกันรณรงค์

33. การจัดสถานการณ์และบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มมีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกันในด้านสติปัญญาหรือความถนัด ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ตามข้อใด
ก. การเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ (Constructivism)
ข. การเรียนรู้โดยใช้ผังมโนทัศน์ (Concept Mapping)
ค. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)
ง. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

34. ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้สมองทุกส่วนทั้งสมองซีกซ้ายและซีกขวาอย่างสมดุล ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองจะเกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปใช้ได้ และสามารถสร้างผลงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบตามข้อใด
ก. การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT
ข. การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism)
ค. การจัดการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์ (Synectics Method)
ง. การจัดการเรียนรู้แบบจัดกรอบมโนทัศน์ (Concept Mapping Technique)

35. ผู้สอนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง โดยให้ผู้เรียนได้ศึกษา คิดค้นคว้า ทดลอง ระดมสมอง ศึกษาจากใบความรู้ สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งมักจะมีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นกับความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่แล้ว โดยผู้สอนจะเป็นผู้ช่วยเหลือ มีการตรวจสอบความรู้ใหม่ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบตามข้อใด

ก. การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT

ข. การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism)

ค. การจัดการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์ (Synectics Method)

ง. การจัดการเรียนรู้แบบจัดกรอบมโนทัศน์ (Concept Mapping Technique)

36. “ผู้เรียนปฏิบัติการทดลอง เรื่อง สมบัติของดิน” กิจกรรมนี้อยู่ในขั้นตอนใดของการสืบเสาะหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

ก. ขั้นขยายความรู้

ข. ขั้นสร้างความสนใจ

ค. ขั้นสำรวจและค้นหา

ง. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป

37. สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณค่าในลักษณะใดมากที่สุด

ก. ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนสะดวกสบายในการจัดการเรียนรู้

ข. ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบการใช้สื่อการเรียนรู้

ค. ผู้สอนได้พัฒนาตนเองในการเรียนรู้การใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อการเรียนการสอน

ง. ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเอาชนะข้อจำกัดต่าง ๆ ในการเรียนรู้ได้

38. สื่อการเรียนรู้ใดที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่อง อาชีพในชุมชนของเรา ได้ดีที่สุดตามแนวคิดของ Edgar Dale

A นำผู้เรียนไปทัศนศึกษาเพื่อดูอาชีพในชุมชน

B ให้ผู้เรียนชมวีดีทัศน์อาชีพในชุมชนของเรา

C ให้ผู้เรียนแสดงละครเรื่องอาชีพในชุมชนของเรา

D นำผู้เรียนไปชมนิทรรศการเรื่องการพัฒนาอาชีพในชุมชนของเรา

จงเรียงลำดับวิธีการที่ดีที่สุดไปหาวิธีการที่น้อยที่สุด

ก. A D B C

ข. C A D B

ค. D C B A

ง. B A C D

39. ถ้าผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนศึกษาบทเรียนโดยใช้คำถามประกอบบทเรียน ควรออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โปรแกรมใดจึงจะเหมาะสมที่สุดและสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ก. Prezi

ข. Kahoot

ค. PowerPoint

ง. Infographic

40. แนวคิดในการสร้างสื่อการเรียนรู้ตามข้อใดถูกต้องที่สุด

ก. จะต้องใช้วัสดุราคาถูก ที่หาง่ายในท้องถิ่นเท่านั้น

ข. ต้องมีศูนย์ดำเนินการสร้างสื่อการเรียนเสียก่อน

ค. จะต้องทำให้ประโยชน์คุ้มค่า แม้จะต้องลงทุนสูงก็ตาม

ง. ต้องตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอนและเหมาะกับผู้เรียน

41. สื่อการเรียนรู้ประเภทใดที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา
ก. นิทาน
ข. เกมและเพลง
ค. เกมการศึกษา
ง. รูปภาพและมัลติมีเดีย

42. การใช้สื่อการเรียนรู้นำเข้าสู่บทเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อสิ่งใด
ก. ทบทวนเนื้อหาความรู้เดิมเชื่อมโยงความรู้ใหม่
ข. กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในเรื่องที่จะเรียนรู้
ค. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเริ่มเรียนเนื้อหาใหม่
ง. ถูกทุกข้อ

43. ข้อใด**ไม่ใช่**ประโยชน์สำคัญของสื่อการเรียนรู้ที่มีต่อผู้สอน
ก. ช่วยให้ผู้สอนจัดเนื้อหาและประสบการณ์ที่มีความหมายต่อผู้เรียน
ข. ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
ค. ช่วยให้ผู้สอนเกิดการเรียนรู้และมีแนวทางในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ต่อไป
ง. ช่วยลดภาระการสอนของผู้สอน เพราะนักเรียนสามารถศึกษาหาความรู้จากสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องมีผู้สอน

44. ข้อใดกล่าว**ไม่ถูกต้อง**เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
ก. การประเมินผลย่อย (Formative assessment) เป็นการฝึกหัดเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมก่อนรับการประเมินหลังเรียน
ข. การประเมินผลย่อย (Formative assessment) เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาส่งเสริม และปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน
ค. การประเมินสรุปผล (Summative assessment) เป็นการรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่
ง. การประเมินสรุปผล (Summative assessment) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนการประเมินเพื่อเลื่อนชั้น

45. ข้อใดคือลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง
ก. การประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวัน
ข. การประเมินความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานที่สร้างขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้
ค. การประเมินวิธีคิด การวางแผนการปฏิบัติงานและผลงานที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดตามความสนใจของตนเอง
ง. ประเมินความสามารถของผู้เรียนเพื่อค้นหาจุดเด่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง

46. การวัดผลเพื่อดูว่าผู้เรียนบกพร่องหรือไม่เข้าใจในเรื่องใดอย่างไร แล้วผู้สอนพยายามอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเจริญงอกงามตามศักยภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวัดผลตามข้อใด
ก. วัดผลเพื่อวินิจฉัย
ข. วัดผลเพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง
ค. วัดผลเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียน
ง. วัดผลเพื่อเปรียบเทียบหรือเพื่อทราบพัฒนาการของผู้เรียน

47. การประเมินผลระหว่างภาคเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร
ก. ตัดสินผลการเรียน
ข. ปรับปรุงการเรียนการสอน
ค. ตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียน
ง. ตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน

48. “ผู้เรียนสามารถเล่นเครื่องดนตรีไทยได้” เป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านใดและควรใช้วิธีใดวัดและประเมินผล

ก. ด้านคุณลักษณะ ใช้วิธีสอบข้อเขียน

ข. ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้วิธีสอบปฏิบัติ

ค. ด้านทักษะกระบวนการ ใช้วิธีสอบปฏิบัติ

ง. ด้านความรู้ความเข้าใจ ใช้วิธีสอบข้อเขียน

49. หากต้องการทดสอบทักษะการเลียนแบบท่าทางของสัตว์ตามจินตนาการของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ควรเลือกใช้เครื่องมือวัดประเมินผลใดจึงจะเหมาะสม

ก. แบบสังเกต

ข. แบบสอบถาม

ค. แบบสัมภาษณ์

ง. แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ

50. ข้อใดกล่าวถึงเกณฑ์การประเมินแบบ Analytic Rubric ได้ถูกต้อง

ก. การกำหนดระดับคะแนนในเชิงปริมาณ

ข. การกำหนดระดับคะแนนในเชิงคุณภาพ

ค. แนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงานหรือภาระงาน

ง. แนวทางการให้คะแนน โดยพิจารณาจากแต่ละส่วนของชิ้นงานหรือภาระงาน

เฉลยแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ข้อที่	เฉลย	ข้อที่	เฉลย	ข้อที่	เฉลย	ข้อที่	เฉลย	ข้อที่	เฉลย
1	ง	11	ก	21	ข	31	ก	41	ก
2	ก	12	ค	22	ง	32	ง	42	ข
3	ง	13	ก	23	ข	33	ง	43	ง
4	ค	14	ง	24	ก	34	ก	44	ก
5	ค	15	ค	25	ข	35	ข	45	ง
6	ข	16	ง	26	ก	36	ค	46	ก
7	ข	17	ข	27	ข	37	ง	47	ค
8	ข	18	ง	28	ข	38	ข	48	ค
9	ง	19	ข	29	ค	39	ข	49	ก
10	ค	20	ข	30	ก	40	ง	50	ง

แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง

แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ประเมินจากคุณภาพของหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ 2) สาระสำคัญ 3) คุณภาพผู้เรียน 4) ภาระงานและชิ้นงาน และ 5) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

ตอนที่ 2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินจากคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 รายการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ 2) มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 3) จุดประสงค์การเรียนรู้ 4) สาระสำคัญ 5) สาระการเรียนรู้ 6) ทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 7) ภาระงานและชิ้นงาน 8) การวัดและประเมินผล 9) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ 10) สื่อการเรียนรู้

จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ระดับคุณภาพ ดังนี้

5 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อท่านตรวจและพิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ท่านดำเนินการดังนี้

1. กรอกคะแนนลงในช่องคะแนนที่ได้ ตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับระดับคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้

2. นำคะแนนที่ได้ คูณกับน้ำหนักคะแนน จากนั้นรวมคะแนนในแต่ละข้อและรวมคะแนนทั้งหมด

3. คำนวณค่าร้อยละของคะแนน และระบุระดับคุณภาพตามเกณฑ์การประเมิน

****

ผู้รับการประเมิน.....**ครั้งที่**.....
หน่วยการเรียนรู้ที่.....**ชื่อหน่วย**.....
รายวิชา.....**กลุ่มสาระการเรียนรู้**.....
ชั้นประถมศึกษาปีที่.....**จำนวน**.....**ชั่วโมง**

ตอนที่ 1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ข้อที่	รายการประเมิน	น้ำหนักคะแนน	คะแนนที่ได้	รวมคะแนน
1	องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้	2		
2	สาระสำคัญ	1		
3	คุณภาพผู้เรียน	2		
4	ภาระงานและชิ้นงาน	2		
5	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3		
			รวมคะแนนทั้งหมด	
			คิดเป็นร้อยละ	
			ระดับคุณภาพ	

ตอนที่ 2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ข้อที่	รายการประเมิน	น้ำหนักคะแนน	คะแนนที่ได้	รวมคะแนน
1	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	1		
2	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	1		
3	จุดประสงค์การเรียนรู้	1		
4	สาระสำคัญ	1		
5	สาระการเรียนรู้	1		
6	ทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1		
7	ภาระงานและชิ้นงาน	1		
8	การวัดและประเมินผล	1		
9	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	1		
10	สื่อการเรียนรู้	1		
			รวมคะแนนทั้งหมด	
			คิดเป็นร้อยละ	
			ระดับคุณภาพ	

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

คะแนนร้อยละ 80.00 ขึ้นไป หมายถึง มากที่สุด
คะแนนร้อยละ 70.00 – 79.99 หมายถึง มาก
คะแนนร้อยละ 60.00 – 69.99 หมายถึง ปานกลาง
คะแนนร้อยละ 50.00 – 59.99 หมายถึง น้อย
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50.00 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนนหน่วยการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีความต่อเนื่องและชัดเจน	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีความต่อเนื่อง	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบขาดความต่อเนื่อง	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ แต่รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง	องค์ประกอบไม่ครบถ้วน และรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง
2. สาระสำคัญ	กำหนดสาระสำคัญเป็นความคิดรวบยอดของสาระการเรียนรู้ ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและชัดเจน	กำหนดสาระสำคัญเป็นความคิดรวบยอดของสาระการเรียนรู้ แต่ไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดสาระสำคัญไม่ชัดเจน แต่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดสาระสำคัญไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดสาระสำคัญไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. คุณภาพผู้เรียน	กำหนดตัวชี้วัดทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครบถ้วน	กำหนดตัวชี้วัดทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ไม่ครบถ้วน	กำหนดตัวชี้วัดทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ แต่ไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้เป็นบางส่วน และไม่ครบถ้วน	กำหนดตัวชี้วัดทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นส่วนใหญ่ และไม่ครบถ้วน	กำหนดตัวชี้วัดทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ และไม่ครบถ้วน

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ภาระงานและชิ้นงาน	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียน การวัดและประเมินผล และองค์ประกอบอื่น ๆ	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียน การวัดและประเมินผลแต่ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่นๆ	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ไม่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้แต่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน และไม่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล	กำหนดภาระงานและชิ้นงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน และไม่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล
5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แต่กิจกรรมการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แต่กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ชัดเจนแต่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และกิจกรรมไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ชัดเจน และไม่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กิจกรรมไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

เกณฑ์การให้คะแนนแผนการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบและรายละเอียดขององค์ประกอบมีความต่อเนื่องและชัดเจน	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบและรายละเอียดขององค์ประกอบมีความต่อเนื่องแต่ไม่ชัดเจน	ครบถ้วนทุกองค์ประกอบแต่รายละเอียดขององค์ประกอบขาดความต่อเนื่องและไม่ชัดเจน	องค์ประกอบไม่ครบถ้วนและรายละเอียดขององค์ประกอบขาดความต่อเนื่องและไม่ชัดเจน	องค์ประกอบไม่ครบถ้วนและรายละเอียดองค์ประกอบขาดความต่อเนื่องไม่ชัดเจน และไม่ถูกต้อง
2. มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้ได้ถูกต้องและครบถ้วน	กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้ได้ถูกต้อง แต่ไม่ครบถ้วน	กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้ได้ถูกต้องเกือบทั้งหมด แต่ไม่ครบถ้วน	กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้ได้ถูกต้องเป็นบางข้อ และไม่ครบถ้วน	กำหนดผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรสาระการเรียนรู้ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน
3. จุดประสงค์การเรียนรู้	กำหนดพฤติกรรมและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลได้ครบถ้วน ชัดเจนและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดพฤติกรรมและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนประกอบด้วยความรู้ ทักษะและเจตคติสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลได้ครบถ้วนแต่ไม่ชัดเจนและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดพฤติกรรมและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนประกอบด้วยความรู้ ทักษะและเจตคติสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลได้ครบถ้วนแต่ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดพฤติกรรมและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนไม่ครบถ้วนทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดพฤติกรรมและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนไม่ครบถ้วนไม่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. สาระสำคัญ	สาระสำคัญเป็นความคิดรวบยอดของสาระการเรียนรู้และครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	สาระสำคัญเป็นความคิดรวบยอดของสาระการเรียนรู้แต่ไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	สาระสำคัญครบถ้วนแต่ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	สาระสำคัญไม่ชัดเจนไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดและไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	สาระสำคัญไม่ครบถ้วนไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. สาระการเรียนรู้	กำหนดเนื้อหาตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและชัดเจน	กำหนดเนื้อหาได้ชัดเจนและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดเนื้อหาไม่ชัดเจนแต่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดเนื้อหาไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	กำหนดเนื้อหาไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
6. ทักษะ/กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	กำหนดทักษะ/กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้ครบถ้วน	กำหนดทักษะ/กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้แต่ไม่ครบถ้วน	กำหนดทักษะ/กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้เป็นบางส่วนและไม่ครบถ้วน	กำหนดทักษะ/กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไม่สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่และไม่ครบถ้วน	กำหนดทักษะ/กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไม่สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและกิจกรรมการเรียนรู้และไม่ครบถ้วน
7. ภาระงานและชิ้นงาน	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐาน	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐาน	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐาน	กำหนดภาระงานและชิ้นงานสอดคล้องกับมาตรฐาน	กำหนดภาระงานและชิ้นงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	การเรียนรู้ และตัวชี้วัด เหมาะสมกับผู้เรียน การวัดและประเมินผล และองค์ประกอบอื่น ๆ	การเรียนรู้ และตัวชี้วัด เหมาะสมกับผู้เรียน การวัดและประเมินผล แต่ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ	การเรียนรู้ และตัวชี้วัดเหมาะสมกับผู้เรียน แต่ไม่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล	การเรียนรู้ และตัวชี้วัด แต่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน และไม่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล	การเรียนรู้ และตัวชี้วัด ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน และไม่สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล
8. การวัดและประเมินผล	กำหนดวิธีวัดและประเมินผล มากกว่า 3 วิธี กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน และกำหนดเครื่องมือวัดหลายประเภท สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบอื่น ๆ	กำหนดวิธีวัดและประเมินผล 3 วิธี กำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน และกำหนดเครื่องมือวัด 3 ประเภท สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบอื่น ๆ	กำหนดวิธีวัดและประเมินผล 2 วิธี กำหนดเกณฑ์การประเมินผลไม่ค่อยชัดเจน และกำหนดเครื่องมือวัด 2 ประเภท สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบอื่น ๆ	กำหนดวิธีวัดและประเมินผล 1 วิธี กำหนดเกณฑ์การประเมินผลไม่ค่อยชัดเจน และกำหนดเครื่องมือวัด 1 ประเภท สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบอื่น ๆ	กำหนดวิธีวัดและประเมินผล 1 วิธี แต่ไม่กำหนดเกณฑ์การประเมินผล และไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และองค์ประกอบอื่น ๆ
9. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับกิจกรรมหลักในหน่วยการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้อง	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับกิจกรรมหลักในหน่วยการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แต่กิจกรรมการเรียนรู้	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ชัดเจน และสอดคล้องกับกิจกรรมหลักในหน่วยการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แต่กิจกรรมการเรียนรู้	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามวิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอนได้ชัดเจน และสอดคล้องกับกิจกรรมหลักในหน่วยการเรียนรู้ แต่ไม่เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียน ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ชัดเจน และไม่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขาดความสอดคล้องกับกิจกรรมหลักในหน่วยการเรียนรู้ ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	กับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ไม่ครอบคลุมตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	การเรียนรู้
10. สื่อการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้มากกว่า 3 ชนิด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 3 ชนิด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 2 ชนิด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 1 ชนิด นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 1 ชนิด นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้

แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง

แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ พิจารณาจากเกณฑ์ระดับคุณภาพ ดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อท่านตรวจและพิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ท่านดำเนินการดังนี้

1. กรอกคะแนนลงในช่องคะแนนที่ได้ ตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับระดับคุณภาพของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้
2. นำคะแนนที่ได้ คูณกับน้ำหนักคะแนน จากนั้นรวมคะแนนในแต่ละข้อและรวมคะแนนทั้งหมด
3. คำนวณค่าร้อยละของคะแนน และระบุระดับคุณภาพตามเกณฑ์การประเมิน

****

ผู้รับการประเมิน.....**ครั้งที่**.....
หน่วยการเรียนรู้ที่.....**ชื่อหน่วย**.....
แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....**เรื่อง**.....
รายวิชา.....**กลุ่มสาระการเรียนรู้**.....
ชั้นประถมศึกษาปีที่..... **จำนวน**.....**ชั่วโมง**

ข้อที่	รายการประเมิน	น้ำหนักคะแนน	คะแนนที่ได้	รวมคะแนน
1	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้	2		
2	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2		
3	การใช้สื่อการเรียนรู้	2		
4	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2		
5	ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2		
			รวมคะแนนทั้งหมด	
			คิดเป็นร้อยละ	
			ระดับคุณภาพ	

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

คะแนนร้อยละ 80.00 ขึ้นไป หมายถึง มากที่สุด
คะแนนร้อยละ 70.00 – 79.99 หมายถึง มาก
คะแนนร้อยละ 60.00 – 69.99 หมายถึง ปานกลาง
คะแนนร้อยละ 50.00 – 59.99 หมายถึง น้อย
คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50.00 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่...../...../.....

เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้	จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนได้เป็นส่วนใหญ่ตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียนแต่กิจกรรมการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนได้เป็นบางส่วนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียนแต่กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนได้เพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเท่านั้น ตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ และไม่เหมาะสมกับผู้เรียนและเวลาเรียนกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ไม่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้
2. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มีอิสระและโอกาสแสดงความคิด ทำกิจกรรมท้าทายความสามารถได้รับการกระตุ้นเสริมแรงกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมและแสดงออกอย่างมั่นใจ	นักเรียนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และแสดงความคิดได้ทั่วถึง ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมมีความมั่นใจในการแสดงออกและพึงพอใจกับกิจกรรม	นักเรียนบางส่วนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมีโอกาสแสดงความคิดมากขึ้นแต่ยังต้องฟังคำสั่งครู ไม่สามารถตัดสินใจด้วยตัวเอง ต้องมีการเสริมแรงแต่มีบางส่วนกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมและแสดงออก	นักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้นักเรียนต้องปฏิบัติตามคำสั่งครู มีโอกาสแสดงความคิดเห็นบ้างเล็กน้อย และส่วนใหญ่สับสนลังเล แสดงออกอย่างลังเลไม่มีความมั่นใจ	นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ถูกควบคุมให้ทำตาม ไม่มีโอกาสแสดงความคิด ปฏิเสธต่อต้านที่จะร่วมกิจกรรม แสดงความสับสนวุ่นวายและขาดความมั่นใจในการแสดงออก

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การใช้สื่อการเรียนรู้	ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้มากกว่า 3 ชนิด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า	ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 3 ชนิด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า	ใช้สื่อเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 2 ชนิด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมแต่ไม่คุ้มค่า	ใช้สื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 1 ชนิด นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมแต่ไม่คุ้มค่า	ใช้สื่อการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ 1 ชนิด นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้ไม่เหมาะสมและไม่คุ้มค่า
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ใช้วิธีการวัดและประเมินผลมากกว่า 3 วิธี และมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน และใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลหลายประเภทและถูกต้องตามหลักวิชาการสอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ใช้วิธีการวัดและประเมินผล 3 วิธี และมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน และใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล 3 ประเภท และถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ใช้วิธีการวัดและประเมินผล 2 วิธี และมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนน้อย และใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล 2 ประเภท สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ใช้วิธีการวัดและประเมินผล 1 วิธี และมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนน้อย และใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล 1 ประเภท สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	ไม่ได้ใช้วิธีวัดและประเมินผล ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้
5. ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักเรียนทุกคนได้คิดและปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้ทักษะกระบวนการ และ	นักเรียนส่วนใหญ่ได้คิดและปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มศักยภาพ แต่มีผิดพลาดบ้างเล็กน้อย	นักเรียนส่วนใหญ่ได้คิดและปฏิบัติกิจกรรม แต่มีข้อผิดพลาด มีความรู้ ทักษะกระบวนการ และ	นักเรียนส่วนใหญ่ได้คิดและปฏิบัติกิจกรรม แต่ไม่ตรงตามขั้นตอน และมีข้อผิดพลาดค่อนข้างมาก	นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้คิดและปฏิบัติกิจกรรมได้เล็กน้อย มีความรู้ ทักษะ

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ผลงานบรรลุตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้	มีความรู้ทักษะกระบวนการและผลงานส่วนใหญ่ตรงตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้	ผลงานส่วนใหญ่ตรงตามตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้	มีความรู้ ทักษะกระบวนการ และผลงานส่วนใหญ่ไม่ครอบคลุมตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้	กระบวนการไม่ครอบคลุมตัวชี้วัดและจุดประสงค์การเรียนรู้และไม่มีผลงานที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนา
ตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision : S)						
1	การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
2	การวิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหา					
3	การวางแผนและกำหนดวิธีการแก้ปัญหา					
4	การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T)						
5	การเรียนรู้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน					
6	การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ					
7	การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน					
ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A)						
8	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก					
9	การสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R)						
10	การนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
11	การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน					
ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share : 2S)						
12	การจัดแสดงผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ					
13	การนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ					
14	การถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของนักเรียนมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความรู้พื้นฐานของนักเรียน					
2	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการและเทคนิคที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา					
4	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทำงานการวางแผนและการลงมือปฏิบัติจริง					
5	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
6	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นความร่วมมือกันและส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม					
7	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีอิสระและโอกาสแสดงความคิด					
8	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการกับชีวิตจริง					
9	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านสื่อการเรียนรู้						
10	สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน					
11	สื่อการเรียนรู้ที่ใช้สามารถเชื่อมโยงกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น					
12	การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
ด้านการวัดและประเมินผล						
13	การใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย					
14	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักเรียน					
15	การใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
16	การชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลก่อนปฏิบัติกิจกรรมและมีเกณฑ์การประเมินผลมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส					
17	การสะท้อนผลความสามารถของนักเรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ตารางที่ ง.1 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวิเคราะห์เอกสาร

หัวข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ชนิดเอกสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2. รายการอ้างอิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3. ประเด็นที่ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4. สรุปเนื้อหาสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกหัวข้อ

ตารางที่ ง.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ ง.3 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประเด็นสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการเรียนรู้ของครู								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ประเด็นความต้องการในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้รูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ตารางที่ ง.4 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประเด็นร่างรูปแบบการพัฒนาครูฯ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ประเด็นคู่มือการใช้รูปแบบ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ ง.5 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ ง.6 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ ง.6 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
34	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ ง.6 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
80	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ตารางที่ ง.7 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การออกแบบหน่วยการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การวางแผนการจัดการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ตารางที่ ง.8 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ ง.9 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตารางที่ ง.10 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

จากตารางที่ ง.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ผลการหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตารางที่ ง.11 ผลการหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล	การนำไปใช้
1	0.85	ง่ายมาก	0.20	ปานกลาง	ใช้ไม่ได้
2	0.90	ง่ายมาก	0.20	ปานกลาง	ใช้ไม่ได้
3*	0.78	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
4*	0.58	ปานกลาง	0.35	สูง	ใช้ได้
5	0.63	ค่อนข้างง่าย	0.05	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
6*	0.58	ปานกลาง	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
7*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
8*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
9	0.75	ค่อนข้างง่าย	0.10	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
10	0.90	ง่ายมาก	0.10	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
11	0.35	ค่อนข้างยาก	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
12*	0.55	ปานกลาง	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
13*	0.78	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
14*	0.58	ปานกลาง	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
15	0.83	ง่ายมาก	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
16*	0.68	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
17*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
18*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.40	สูงมาก	ใช้ได้
19*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
20	0.88	ง่ายมาก	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
21	0.15	ยากมาก	0.20	ปานกลาง	ใช้ไม่ได้
22	0.33	ค่อนข้างยาก	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
23*	0.78	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
24	0.53	ปานกลาง	0.05	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
25	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
26*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
27*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
28	0.83	ง่ายมาก	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้

ตารางที่ ง.11 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล	การนำไปใช้
29*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
30*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
31*	0.40	ปานกลาง	0.30	สูง	ใช้ได้
32	0.78	ค่อนข้างง่าย	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
33	0.48	ปานกลาง	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
34*	0.58	ปานกลาง	0.45	สูงมาก	ใช้ได้
35*	0.48	ปานกลาง	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
36*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.45	สูงมาก	ใช้ได้
37*	0.65	ค่อนข้างง่าย	0.40	สูงมาก	ใช้ได้
38	0.35	ค่อนข้างยาก	0.10	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
39*	0.55	ปานกลาง	0.50	สูงมาก	ใช้ได้
40*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
41*	0.58	ปานกลาง	0.35	สูง	ใช้ได้
42*	0.58	ปานกลาง	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
43*	0.50	ปานกลาง	0.40	สูงมาก	ใช้ได้
44*	0.63	ค่อนข้างง่าย	0.45	สูงมาก	ใช้ได้
45*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.40	สูงมาก	ใช้ได้
46*	0.50	ปานกลาง	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
47*	0.68	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
48*	0.60	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
49	0.28	ค่อนข้างยาก	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
50	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
51*	0.58	ปานกลาง	0.55	สูงมาก	ใช้ได้
52*	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
53*	0.58	ปานกลาง	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
54	0.78	ค่อนข้างง่าย	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
55	0.63	ค่อนข้างง่าย	0.02	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
56*	0.43	ปานกลาง	0.35	สูง	ใช้ได้
57	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
58*	0.58	ปานกลาง	0.35	สูง	ใช้ได้
59	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
60	0.90	ง่ายมาก	0.05	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

ตารางที่ ง.11 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล	การนำไปใช้
61*	0.63	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
62*	0.70	ค่อนข้างง่าย	0.40	สูงมาก	ใช้ได้
63*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
64	0.90	ง่ายมาก	0.10	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
65*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
66*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
67	0.88	ง่ายมาก	0.15	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
68*	0.65	ค่อนข้างง่าย	0.60	สูงมาก	ใช้ได้
69	0.48	ปานกลาง	0.05	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
70*	0.58	ปานกลาง	0.25	ปานกลาง	ใช้ได้
71	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
72*	0.65	ค่อนข้างง่าย	0.20	ปานกลาง	ใช้ได้
73	0.90	ง่ายมาก	0.05	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
74*	0.45	ปานกลาง	0.30	สูง	ใช้ได้
75*	0.58	ปานกลาง	0.45	สูงมาก	ใช้ได้
76	0.75	ค่อนข้างง่าย	0.10	ต่ำ	ใช้ไม่ได้
77*	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.35	สูง	ใช้ได้
78	0.88	ง่ายมาก	0.05	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
79*	0.65	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
80*	0.75	ค่อนข้างง่าย	0.30	สูง	ใช้ได้
ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่นำไปใช้ จำนวน 50 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.88					

หมายเหตุ: ข้อที่มีเครื่องหมาย * เป็นข้อที่นำไปใช้ในการวิจัย

จากตารางที่ ง.11 พบว่า ผลการหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญมาแล้ว ซึ่งมีจำนวน 80 ข้อ โดยนำไปทดลองใช้กับครู จำนวน 40 คน ได้ข้อสอบที่ผ่านการหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) จำนวน 56 ข้อ โดยข้อที่นำไปใช้ในการวิจัย คือ ข้อที่มีเครื่องหมาย * ระบุไว้ที่เลขข้อ จำนวน 50 ข้อ โดยผลการหาค่าความยากง่าย (Difficulty: p) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.80 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination: r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.60 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.88

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน
(Rater Agreement Index: RAI)

ตารางที่ ง.12 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (RAI) ของแบบประเมิน

ข้อที่	รายการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน
1	การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	0.93
2	การวางแผนการจัดการเรียนรู้	0.91
3	พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	0.87

จากตารางที่ ง.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (RAI) ของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินของการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.93 2) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินของการวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.91 และ 3) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.87

ตารางที่ ง.13 ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

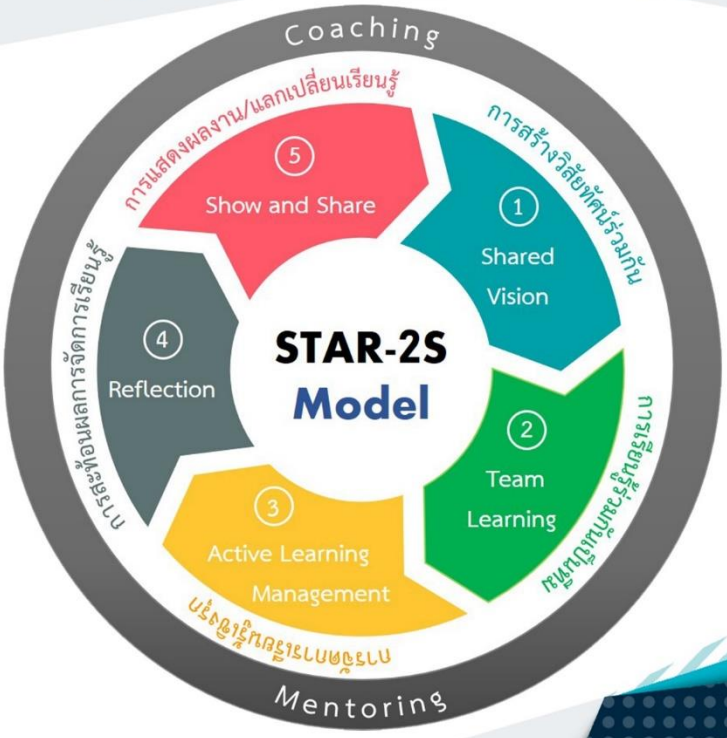
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	0.32	ใช้ได้	10	0.32	ใช้ได้
2	0.82	ใช้ได้	11	0.32	ใช้ได้
3	0.43	ใช้ได้	12	0.82	ใช้ได้
4	0.45	ใช้ได้	13	0.43	ใช้ได้
5	0.32	ใช้ได้	14	0.45	ใช้ได้
6	0.28	ใช้ได้	15	0.32	ใช้ได้
7	0.46	ใช้ได้	16	0.28	ใช้ได้
8	0.55	ใช้ได้	17	0.65	ใช้ได้
9	0.43	ใช้ได้			
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84					

จากตารางที่ ง.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28 – 0.82 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84

ภาคผนวก จ
คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน



จัดทำโดย
นางวรัชยา ประจำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model) เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาครู และเพื่อให้ผู้บริหารที่ต้องการนำรูปแบบการพัฒนาครูนี้ไปใช้ทราบถึงสิ่งที่ต้องศึกษาและจัดเตรียมเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาครูและครูผู้รับการพัฒนาจึงควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบนี้ให้เข้าใจก่อนที่จะนำรูปแบบนี้ไปใช้

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ เล่มนี้ มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model)

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. กระบวนการพัฒนา
4. ระบบสนับสนุน
5. เงื่อนไขความสำเร็จ
6. การวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ

ส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและเรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

วรัชยา ประจำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 1
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ 4
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพฯ 8
หลักการ 9
วัตถุประสงค์ 9
กระบวนการพัฒนา 9
ระบบสนับสนุน 13
เงื่อนไขความสำเร็จ 13
การวัดและประเมินผล 13
ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ 15
ส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล 24
เอกสารอ้างอิง 51

ส่วนที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นด้วยการปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติที่ให้ความสำคัญต่อครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพนั้นควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ กล่าวคือ เป็นการพัฒนาครูบนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการทำหน้าที่ปกติในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา โดยให้ครูมองไปที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 30; ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล, 2557: 284 - 296; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

สภาพการดำเนินการพัฒนาครูของประเทศไทยที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามีการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาครูยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรอันเนื่องมาจากวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีมีข้อจำกัดต่อการพัฒนา คือ การอบรมมีเนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการของครู และเมื่ออบรมเสร็จแล้วครูไม่มีเวลาสำหรับจัดระบบความรู้หรือการผลิตสื่อการเรียนรู้ เพราะมีภาระอื่นมาก การอบรมส่วนใหญ่เน้นในหลักการ์และทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้และการอบรมยังขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังพบว่าการพัฒนาครูโดยวิธีการต่าง ๆ นี้ ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้ารับการอบรมไม่ได้นำมาขยายผลเพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น รวมทั้งไม่มีการนิเทศติดตามผลหลังเข้าอบรมสัมมนา การพัฒนาครูดังกล่าวยังไม่สามารถแก้ปัญหาการศึกษาได้ตรงประเด็น ทั้งครูที่ได้รับการฝึกอบรมก็ไม่ได้นำความรู้กลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์ทิศทางและประเด็นความต้องการจำเป็นที่ครูควรพัฒนา นอกจากนี้ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานยังขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม และมีผลกระทบต่อครูเกี่ยวกับความ

รับผิดชอบในการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 63) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด รวมทั้งวิธีการพัฒนาครูยังคงใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ยังคงใช้การอบรมและการพัฒนาในห้องประชุม และใช้ระยะเวลาการอบรมเพียง 1-2 วันเท่านั้น ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง ไม่ตรงกับความต้องการและไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาครูนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีบริบทด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวโยงสัมพันธ์กับฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า ความเป็นกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน โดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง, 2557: 95; Sergiovanni, 1994: 8) นอกจากนั้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 - 2579 ได้กำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 116)

การจัดเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น (สถาพร พฤฑฒิกุล, 2555: 5) มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติการทำงานของสมอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนตื่นตัวและกระตือรือร้นในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ รวมไปถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) ซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในขั้นตอนจริงของงาน (Mayer, 2004: 14) ทั้งนี้ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้เรียนกับครูโดยผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง นักเรียนได้รับความรู้จากประสบการณ์และกระบวนการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเชื่อมโยงเนื้อหาการเรียนรู้จนเกิดเป็นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง และใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานแบบร่วมมือกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 5; Sheffied Hallam University, 2000: 7)

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีภารกิจหลัก คือ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2560 พบว่า คะแนนเฉลี่ย 4 รายวิชา เท่ากับ 33.95 คะแนน จากผลการทดสอบดังกล่าว พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 50 คะแนนทุกรายวิชา และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบโดยภาพรวมของประเทศ พบว่า ผลการทดสอบมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา ต่อมาในปีการศึกษา 2561 พบว่า คะแนนเฉลี่ย 4 รายวิชา เท่ากับ 43.25 คะแนน จากผลการทดสอบดังกล่าว พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 50 คะแนน จำนวน 1 รายวิชา และคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 50 คะแนน จำนวน 3 รายวิชา และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบโดยภาพรวมของประเทศ ผลการทดสอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ 1 รายวิชา คือ รายวิชาภาษาไทย ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละรายวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยแต่ละรายวิชาในระดับ 3 ขึ้นไป ภาพรวมของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2561 มีค่าเท่ากับร้อยละ 77.18 โดยเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด คือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จากผลการจัดการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) พื้นฐานครอบครัว และ 3) พื้นฐานของนักเรียน สำหรับการพัฒนารูปแบบครั้งนี้ได้ให้ความสนใจในประเด็นการจัดการเรียนรู้ของครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทันได้ดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การส่งครูเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น แต่จากผลการดำเนินการ พบว่า ครูยังมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ เช่น สอนตามหนังสือเรียน ครูเป็นผู้บอกความรู้ให้กับนักเรียนมากกว่าเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้เห็นความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู เนื่องจากมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น โดยแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจกันที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู

1.1 การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ในเนื้อหาสาระที่จะต้องจัดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะและทัศนคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันและช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วย

1.2 หลักการพัฒนาครูต้องสนองความต้องการและความจำเป็นของครูและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)

1.3 แนวทางการพัฒนาครู เป็นการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น มีการให้คำปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานระหว่างครู ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

1.4 กระบวนการพัฒนาครูนั้นมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับการคัดเลือกกิจกรรมหรือวิธีเหล่านั้นมาใช้และควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของครู การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และพบว่าการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการให้คำปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู มีการเสริมพลังการให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีบริบทด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวโยงสัมพันธ์กับฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า ความเป็นกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน โดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hord

(1997: 116) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน 2) ระดับเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นรวมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างชัดเจน และ 3) ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทางวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ สำหรับการพัฒนารูปแบบครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระดับสถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงโดยเชื่อมโยงให้เห็นภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มีภารกิจและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ ภายใต้การร่วมมือรวมพลังกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ทีมร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Teamwork) เป็นลักษณะการทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมมือรวมพลังผ่านการปฏิบัติงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลกันและกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว เพื่อให้บรรลุผลสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) เป็นการร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วยความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการสอน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning) เป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายและข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทุกคน คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

ผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหาเพื่อนำข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

6) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถวิพากย์ วิจารณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.4 แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีในโรงเรียน เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี โดยมีครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงอันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และให้อิสระในการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและผู้เรียนกับครู โดยผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เน้นพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง นักเรียนได้รับความรู้จากประสบการณ์และกระบวนการสร้างองค์ความรู้ซึ่งเชื่อมโดยเนื้อหาการเรียนรู้จนเกิดเป็นความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง และใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานแบบร่วมมือกัน

3.2 รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning) 2) การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) 3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) 4) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) 6) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry-based learning) 7) การเรียนรู้ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT และ 8) การเรียนรู้ตามรูปแบบการประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model) ทั้งนี้ รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน โดยครูผู้สอนสามารถเลือกใช้รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560

3.3 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอน 2) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ท้าทาย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและตัวชี้วัด 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การคิดขั้นสูง และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และ 5) ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์ อำนวยความสะดวก และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

4.1 องค์ประกอบของรูปแบบที่นำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ระบบสนับสนุน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 6) การวัดและประเมินผล

4.2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research$_1$: R_1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development$_1$: D_1) การพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research$_2$: R_2) การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development$_2$: D_2) การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

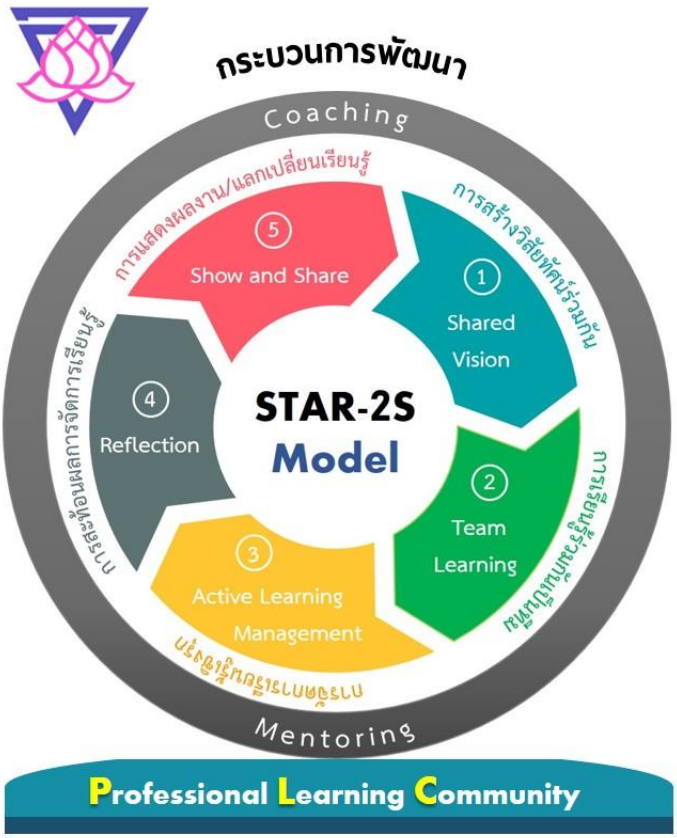
4.3 การตรวจสอบรูปแบบ ใช้วิธีการตรวจสอบโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำไปทดลองใช้จริง

ส่วนที่ 2
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

หลักการ

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น



วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ระบบสนับสนุน

มีการโค้ช (Coaching) และการดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring) ในการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาครู
4. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

หลักการ

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์และภารกิจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

กระบวนการพัฒนา

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision : S)

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นขั้นตอนการร่วมกันมองเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และร่วมกันกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริง ทั้งเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติจะต้องวิเคราะห์ความเป็นไปได้จริง วางแผนการทำงานและกำหนดเป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเพื่อมุ่งสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

วิธีดำเนินการ

1. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และหาค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละตัวชี้วัดในปีการศึกษาที่ผ่านมา สรุปตัวชี้วัดที่ผ่านและไม่ผ่านตามเกณฑ์เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด รวมถึงการวิเคราะห์ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของปีการศึกษาที่ผ่านมา

2. วิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหา สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหา โดยนำมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด นำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. วางแผนและกำหนดวิธีการแก้ปัญหา สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวางแผนการทำงาน กำหนดวิธีการแก้ปัญหาตามสภาพปัญหาที่ค้นพบ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

4. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำเสนอข้อมูลที่ได้ร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริงในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning : T)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูภายใต้การประสานงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดในพัฒนาความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของทีมให้เกิดขึ้น มีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนทนาและอภิปรายร่วมกัน โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน รวมทั้งมีเป้าหมายของทีมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการ

1. เรียนรู้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะได้รับการประเมินจากตนเอง เพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเตรียมครูผู้สอนด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนและมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การอบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานภายนอกรวมถึงการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากนั้นนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันเรียนรู้เกี่ยวกับออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 ร่วมกันวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

3.2 ร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน

3.3 สมาชิกแต่ละคนนำเสนอหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อร่วมกันวิพากย์ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นสมาชิกนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

3.4 สมาชิกแต่ละคนนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

3.5 ร่วมกันสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 8 สาระการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และร่วมกันวิพากษ์แบบทดสอบ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบปลายปี

ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management : A)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นขั้นตอนการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ มีการเสริมพลังและการให้ข้อมูลย้อนกลับ นำผลที่ได้จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง

2. สังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ สังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน ดังนี้

2.1 สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ให้การช่วยเหลือ สังเกต แนะนำ และบันทึกผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Coach and Mentor) ร่วมกันสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection : R)

การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการร่วมกันอภิปราย เสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลลัพธ์การเรียนรู้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค โดยมีการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) จากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป

วิธีดำเนินการ

1. นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันอภิปราย เสวนา สะท้อนผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นและสรุปทั้งในสิ่งที่เป็นผลสำเร็จเพื่อเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนา และสรุปสิ่งที่ควรได้รับพัฒนาเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาในวงรอบต่อไป

ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share : 2S)

การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นขั้นตอนนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยจัดแสดงผลงานรูปแบบนิทรรศการและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการ ร่วมให้กำลังใจ ให้ข้อเสนอแนะ ถอดบทเรียนจากการดำเนินงานและสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินการ

1. จัดแสดงผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละคนรวบรวมผลงานที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาจัดนิทรรศการสำหรับนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2. นำเสนอผลงาน สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำเสนอผลงานของตนเองและภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการ ร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน และให้ข้อเสนอแนะ

3. ถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันถอดบทเรียนและสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ระบบสนับสนุน

มีการโค้ช (Coaching) และการดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring) ในการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1. การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการที่เพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และเนื้อหาสาระเฉพาะ ร่วมมือกันวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ โดยการให้ความรู้และทักษะ ไตร่ตรองสะท้อนความคิด สนทนาพูดคุย สังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การดูแลให้คำปรึกษา (Mentoring) เป็นกระบวนการของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้การดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู

2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน อุทิศเวลาให้กับการพัฒนางานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test ด้วยการทดสอบความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) การประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และมีการประเมินเป็นระยะ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง รวมทั้งหมด 4 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกส่วน (Analytic Scoring Rubrics) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ เกณฑ์การประเมิน คือ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไปจึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

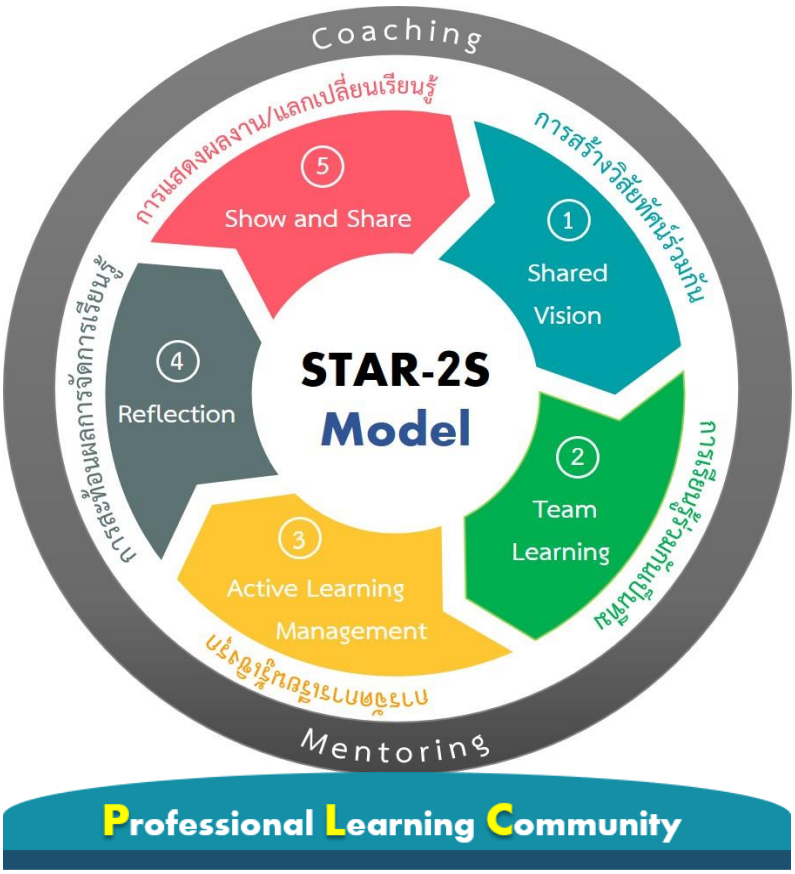
3. ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การประเมิน คือ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

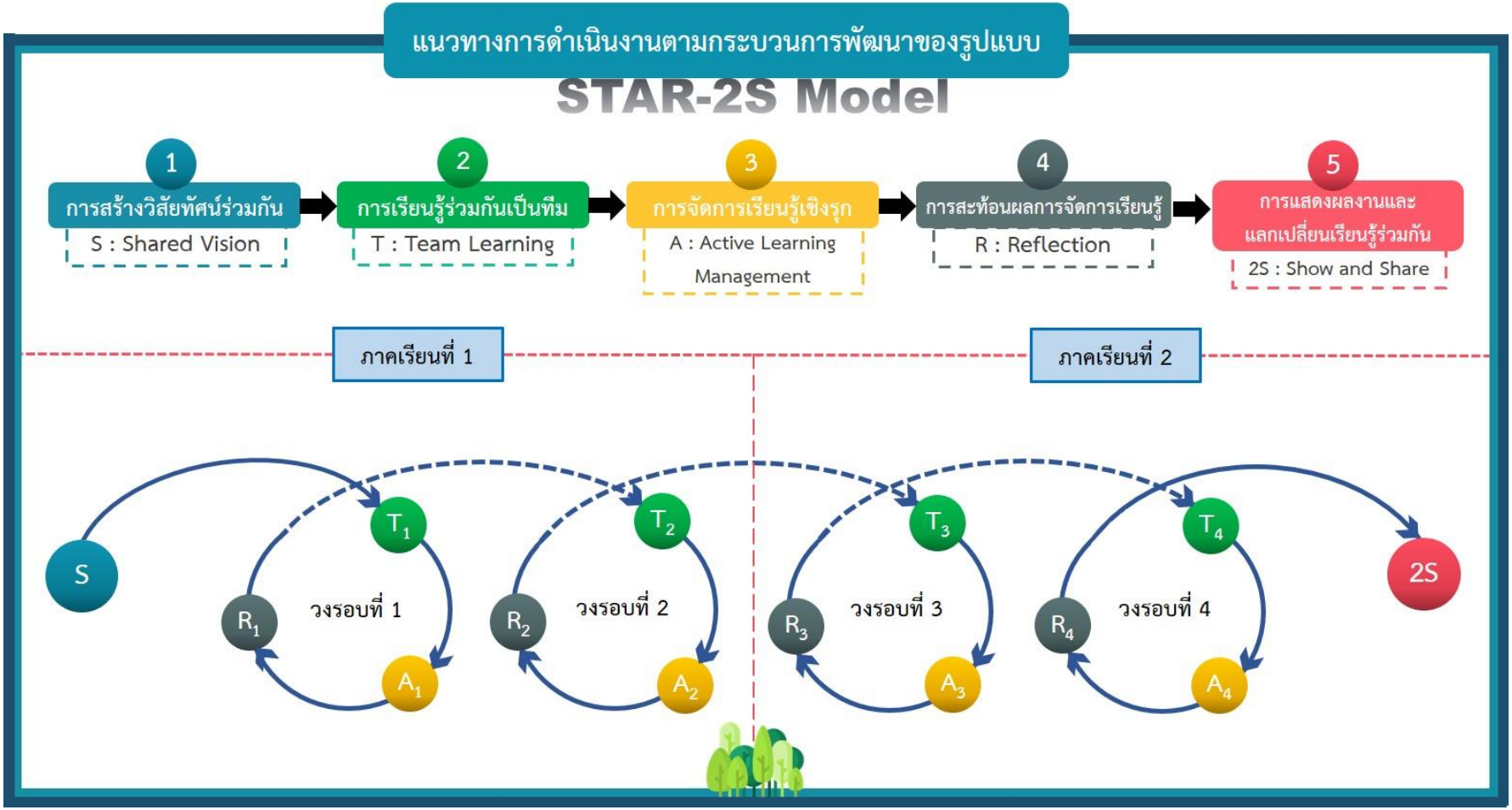
4. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การประเมิน คือ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ส่วนที่ 3
แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ

การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน (STAR-2S Model) ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนา 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S) ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T) ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A) ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R) ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S) และมีการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาคเรียนละ 2 ครั้ง รวมทั้งหมด 4 ครั้ง นอกจากนั้นการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู สามารถปรับเปลี่ยนช่วงเวลาในการพัฒนาครูให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา




แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ
STAR-2S Model
1
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
S : Shared Vision
2
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
T : Team Learning
3
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
A : Active Learning Management
4
การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้
R : Reflection
5
การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2S : Show and Share
ภาคเรียนที่ 1
ภาคเรียนที่ 2
S
T1
R1
A1
วงรอบที่ 1
T2
R2
A2
วงรอบที่ 2
T3
R3
A3
วงรอบที่ 3
T4
R4
A4
วงรอบที่ 4
2S

ตารางช่วงเวลาในการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ STAR-2S Model

กระบวนการพัฒนา	ภาคเรียนที่ 1																							
	พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม				สิงหาคม				กันยายน				ตุลาคม			
ขั้นที่ 1 Shared Vision: S	✍																							
ขั้นที่ 2 Team Learning: T			วงรอบที่ 1		📖 1							วงรอบที่ 2		📖 2										
ขั้นที่ 3 Active Learning Management: A						วงรอบที่ 1			✌ 1						วงรอบที่ 2			✌ 2						
ขั้นที่ 4 Reflection: R										วงรอบที่ 1									วงรอบที่ 2					
ขั้นที่ 5 Show and Share: 2S																								

สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้อง

✍ หมายถึง ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

📖 หมายถึง ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้

✌ หมายถึง ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

✪ หมายถึง สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาฯ

☺ หมายถึง สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตารางช่วงเวลาในการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาของรูปแบบ STAR-2S Model

กระบวนการพัฒนา	ภาคเรียนที่ 2																							
	ตุลาคม				พฤศจิกายน				ธันวาคม				มกราคม				กุมภาพันธ์				มีนาคม			
ขั้นที่ 1 Shared Vision: S																								
ขั้นที่ 2 Team Learning: T			วงรอบที่ 3		3							วงรอบที่ 4		4										
ขั้นที่ 3 Active Learning Management: A						วงรอบที่ 3			3						วงรอบที่ 4			4						
ขั้นที่ 4 Reflection: R										วงรอบที่ 3									วงรอบที่ 4					
ขั้นที่ 5 Show and Share: 2S																								

สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้อง

- หมายถึง ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- หมายถึง ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้
- หมายถึง ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้
- หมายถึง สอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาฯ
- หมายถึง สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตัวอย่างตารางชั่วโมงการพัฒนาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เวลา / วัน	คาบที่ 1	คาบที่ 2	คาบที่ 3		คาบที่ 4	คาบที่ 5	คาบที่ 6	คาบที่ 6
	08.30 - 09.30	09.30 - 10.30	10.30 - 11.30		12.30 - 13.30	13.30 - 14.30	14.30 - 15.30	15.30 - 16.30
จันทร์				พักกลางวัน เวลา 11.30 - 12.30				PLC
อังคาร								PLC
พุธ								PLC
พฤหัสฯ								PLC
ศุกร์								

หมายเหตุ 1. การกำหนดชั่วโมง PLC สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวันและเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพิ่มเติมได้นอกเหนือจากตารางที่กำหนด

วิธีดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนา	บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	ครู	ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision: S)	1. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร่วมกัน รวมถึงการวิเคราะห์ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของปีการศึกษาที่ผ่านมา 2. วิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3. วางแผนการทำงาน กำหนดวิธีการแก้ปัญหาตามสภาพปัญหาที่ค้นพบ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น 4. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริงในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน	ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Coach and Mentor) ดังนี้ 1. ร่วมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบต่าง ๆ ของปีการศึกษาที่ผ่านมา 2. วิเคราะห์สาเหตุและสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู 3. วางแผนการทำงาน กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 4. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุได้จริง และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเพื่อให้สามารถนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน
ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning: T)	1. เรียนรู้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูแต่ละคนจะได้รับการประเมินจากตนเอง เพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา	ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Coach and Mentor) ดังนี้ 1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และให้ข้อเสนอแนะ

กระบวนการพัฒนา	บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	ครู	ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
	2. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการอบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานภายนอก และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและพัฒนาบทเรียนร่วมกันเกี่ยวกับออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีดังนี้ 3.1 ร่วมกันวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา 3.2 ร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 3.3 นำเสนอหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันวิพากย์ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุง 3.4 ฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน 3.5 ร่วมกันสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และร่วมกันวิพากษ์แบบทดสอบ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบปลายปี	2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้เชี่ยวชาญ 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้อบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานภายนอก และศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. ร่วมชี้แนะ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอเนะแก่ครูในการฝึกปฏิบัติและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 5. ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคน 6. วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

กระบวนการพัฒนา	บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	ครู	ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management: A)	1. นำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ออกแบบไว้ รวมทั้งสื่อการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง 2. ครูจับคู่กันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ให้การช่วยเหลือ สังเกต และบันทึกผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน	ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Coach and Mentor) ดังนี้ 1. สังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และบันทึกพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 2. ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูภาคเรียนละ 2 ครั้ง 4. วิเคราะห์ผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection: R)	1. นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2. สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นและสรุปทั้งในสิ่งที่เป็นผลสำเร็จเพื่อเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนา และสรุปสิ่งที่ควรได้รับพัฒนาเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาในวงรอบต่อไป	ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Coach and Mentor) ดังนี้ 1. ร่วมอภิปรายและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ได้จากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. สรุปผล ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาในวงรอบต่อไป

กระบวนการพัฒนา	บทบาทของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	ครู	ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ
ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show & Share: 2S)	1. จัดแสดงผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในรูปแบบนิทรรศการ 2. นำเสนอผลงานของตนเองและภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน ร่วมรับฟังและให้ข้อเสนอแนะ 3. ถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน และสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Coach and Mentor) ดังนี้ 1. เยี่ยมชมผลงานและรับฟังการนำเสนอผลงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ร่วมสะท้อนความคิด สนทนาพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3. ถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน และสะท้อนผลการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 4
เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

ที่	วิธีการ	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1	ทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ)	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	Wilcoxon Signed Ranks Test	การทดสอบความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2	ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	- แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ - แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้	- ค่าเฉลี่ย (Mean) - ค่าร้อยละ (Percentage)	ผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน
3	ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	- ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน
4	ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	- ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

รายละเอียดของส่วนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมิผล และเอกสารอ้างอิง สามารถศึกษาได้ในเล่มคู่มือฉบับสมบูรณ์ (ผู้วิจัยได้แนบมากับรายงานการวิจัยนี้แล้ว)

ภาคผนวก ฉ
ภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

ภาพที่ ฉ.1 การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ

ภาพที่ ฉ.2 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างรูปแบบ

ภาพที่ ฉ.3 กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

ภาพที่ ฉ.4 กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

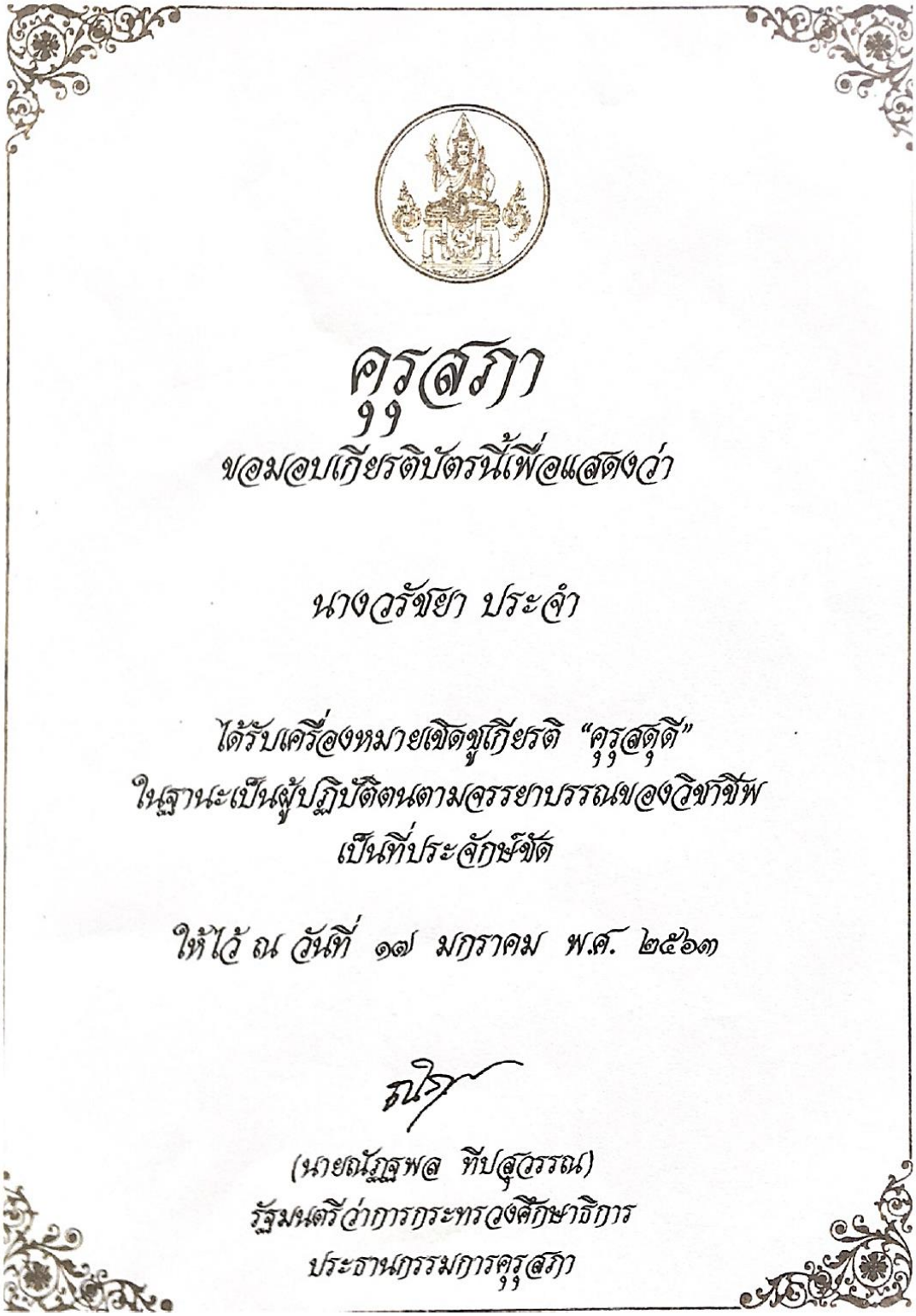
ภาพที่ ฉ.5 กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Management)

ภาพที่ ฉ.6 กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ (Reflection)

ภาพที่ ฉ.7 กระบวนการพัฒนา ขั้นที่ 5 การแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Show and Share)

ภาคผนวก ช
รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี”
ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นที่ประจักษ์ชัด



คุรุสภา
ขอมอบเกียรติบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

นางวรัชยา ประจำ

ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี”
ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
เป็นที่ประจักษ์ชัด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณัฏฐพล ทีปสุวรรณ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประธานกรรมการคุรุสภา

รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 รูปแบบ/แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางวรัชยา ประจำ

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑ รูปแบบ/แนวทาง การปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย

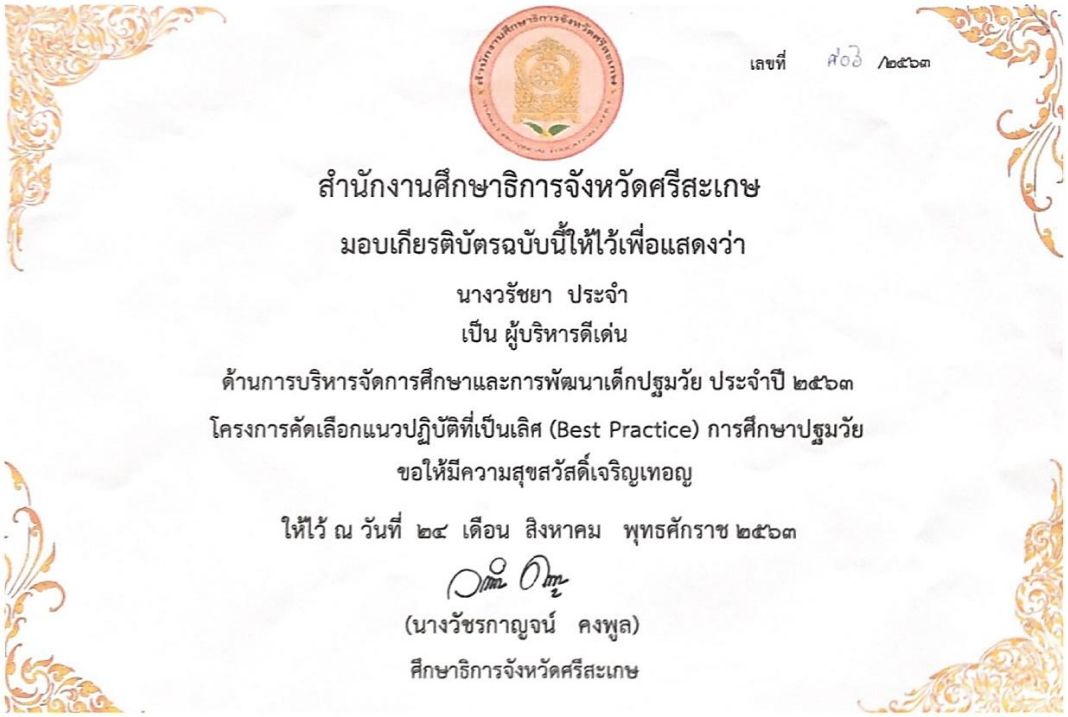
ระดับสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๔ เขตตรวจราชการที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายประเสริฐ บุญเรือง)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รางวัลผู้บริหารดีเด่น ด้านการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาเด็กปฐมวัย



เลขที่ ศ๐๖๖ /๒๕๖๓

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางวรัชยา ประจำ

เป็น ผู้บริหารดีเด่น

ด้านการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาเด็กปฐมวัย ประจำปี ๒๕๖๓

โครงการคัดเลือกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การศึกษาปฐมวัย

ขอให้มีความสุขสวัสดิ์เจริญเทอญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นางวัชรกาญจน์ คงพูล)

ศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ

ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม “School in School Season II”

เลขที่ ๖๓๔๑๑๐๔.๐๐๑.๑๐๓

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางวรัชยา ประจำ

ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรม “School in School Season II”

โครงการพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community : PLC) ของคุรุสภา ประจำปี ๒๕๖๓

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากุดชุม - คำน้ำสร้าง

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

(ดร.สุพิชญ์ชญา มีแก้ว)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๒

ได้รับรางวัลครูดีของแผ่นดินข้นพื้นฐาน

คคผ.๖๓๐๐๒๙๐๔๒

ประกาศเกียรติคุณฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางวรัชยา ประจำ

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับรางวัลครูดีของแผ่นดินขั้นพื้นฐาน

โครงการเครือข่ายครูดีของแผ่นดิน เจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาท

ขอให้มีความสุข ความเจริญ และสัมฤทธิผลในสิ่งที่พึงปรารถนาทุกประการ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

(นางปาลิดา กุลรุ่งโรจน์)
ประธานอนุกรรมการ
โครงการเครือข่ายครูดีของแผ่นดิน

พลเอก
(เอกชัย ศรีวิลาศ)
ประธานกรรมการมูลนิธิครูดีของแผ่นดิน

(นายฐกร พฤฒิปูรณ์)
กรรมการและเลขานุการ
มูลนิธิครูดีของแผ่นดิน

ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ตัวแทนระดับจังหวัด

เลขที่ ๑๔๙๐ / ๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
ตัวแทนระดับจังหวัด ประเภทสถานศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดเล็ก
ขอให้รักษาเกียรติประวัติและคุณความดีนี้ไว้ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ประธานศูนย์ประสานงานการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับจังหวัด

ผ่านการตรวจสอบและยกระดับคุณภาพโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ ๓ ดาว

ที่ ๑๔๒๑ /๒๕๖๓

โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

เขตตรวจราชการที่ ๑๓
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ผ่านการตรวจสอบและยกระดับคุณภาพ
โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ ๓ ดาว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
ขอให้รักษาคุณงามความดีนี้ไว้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายทองคำ จันทร์โสภา)
รองประธานคณะกรรมการทีมเคลื่อนที่เร็ว (Roving Team)
โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เขตตรวจราชการที่ ๑๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓

ที่ ๑๒๔๒ /๒๕๖๓

โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
นางวรัชยา ประจำ
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓

ที่ ๑๒๕๔ /๒๕๖๓

โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวพรรณนิภา คำแท่ง
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ที่ ๑๒๕๓ /๒๕๖๓

โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวนิภาวรรณ สมสุข
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓

ที่ ๑๒๔๙ /๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางเบญจพร เรืองมณีนพ
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ที่ ๑๒๕๕ /๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาววิกาญดา เครือมาศ
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓

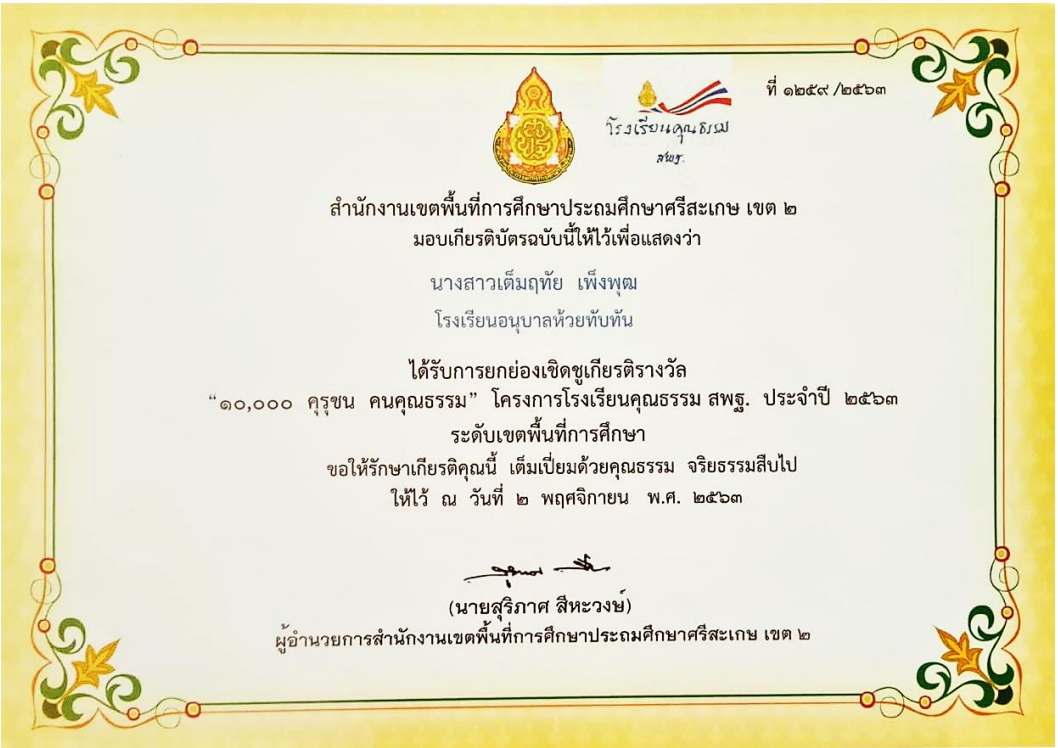
ที่ ๑๒๕๐ /๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางมณีรัตน์ แก้วสมุทร์
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒



ที่ ๑๒๕๙ /๒๕๖๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวเต็มฤทัย เพ็งพุฒ
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล
“๑๐,๐๐๐ คุรุชน คนคุณธรรม” โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี ๒๕๖๓
ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
ขอให้รักษาเกียรติคุณนี้ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

รางวัลครูผู้สอนดีเด่น เนื่องในวันครู ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นายเศกสันติ์ แสงใสแก้ว

เป็นผู้ได้รับรางวัล ครูผู้สอนดีเด่น กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

เนื่องในวันครู ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔

ขอให้มีความสุขสวัสดิ์เจริญและเป็นกำลังของชาติสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ เดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวพรรณิภา คำแท่ง

เป็นผู้ได้รับรางวัล ครูผู้สอนดีเด่น กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เนื่องในวันครู ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔

ขอให้มีความสุขสวัสดิ์เจริญและเป็นกำลังของชาติสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ เดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

รางวัลครูผู้สอนดีเด่น เนื่องในวันครู ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔

เลขที่ ๑๒๕ / ๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวนิภาวรรณ สมสุข

เป็นผู้ได้รับรางวัล ครูผู้สอนดีเด่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เนื่องในวันครู ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๔

ขอให้มีความสุขสวัสดิ์เจริญและเป็นกำลังของชาติสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ เดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

การจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เลขที่ ๑๒/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวอโณทัย ธีระสุขประสาน

ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ในการประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดเล็ก

ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ขอให้รักษาคุณงามความดีและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาของชาติสืบไป

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

การจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เลขที่ ๑๗/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ว่าที่ร้อยตรีกฤษณวรรณ หงษ์งาม

ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ในการประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดเล็ก
ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ขอให้รักษาคุณงามความดีและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาของชาติสืบไป

(นายสุริภาศ สีทะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เลขที่ ๒๓/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาววิกาญดา เครือมาศ

ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ในการประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดเล็ก
ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ขอให้รักษาคุณงามความดีและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาของชาติสืบไป

(นายสุริภาศ สีทะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

การจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เลขที่ ๓๕/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

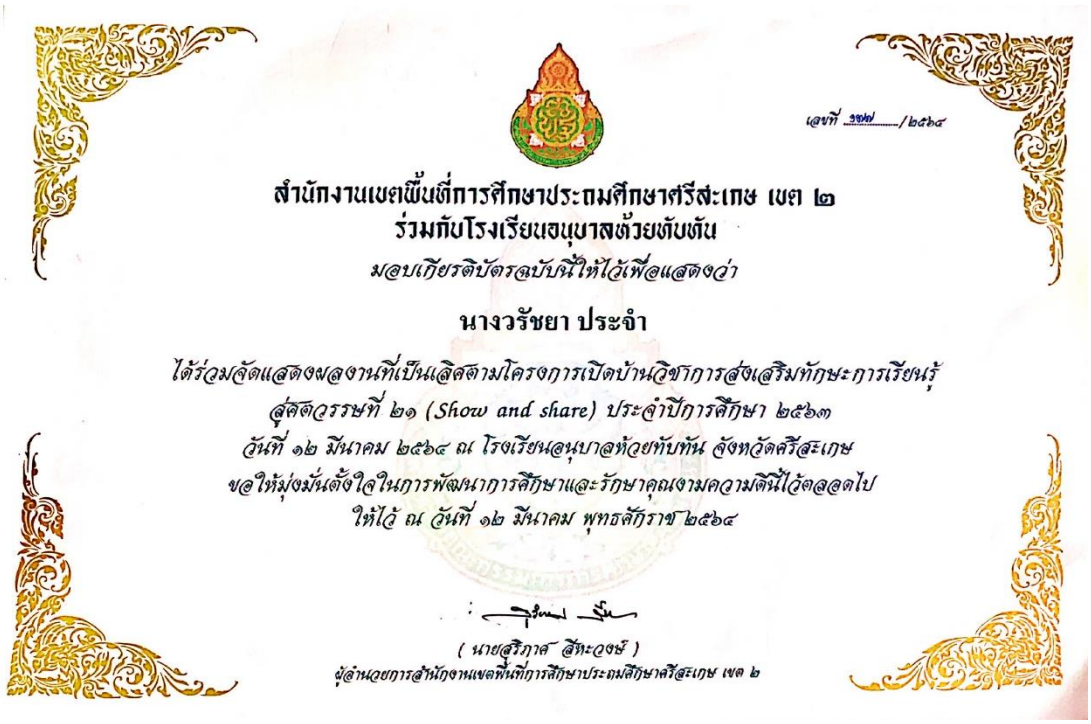
นางสอาด เชื้อทอง

ครู โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ในการประเมินเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดเล็ก
ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ขอให้รักษาคุณงามความดีและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาของชาติสืบไป

(นายสุริภาศ สิทะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ร่วมจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and Share)



เลขที่ ๑๒๗/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ร่วมกับโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางวรัชยา ประจำ

ได้ร่วมจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้
สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and share) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ขอให้มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาการศึกษาและรักษาคุณงามความดีนี้ไว้ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สิทะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

การจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศ
ตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and Share)

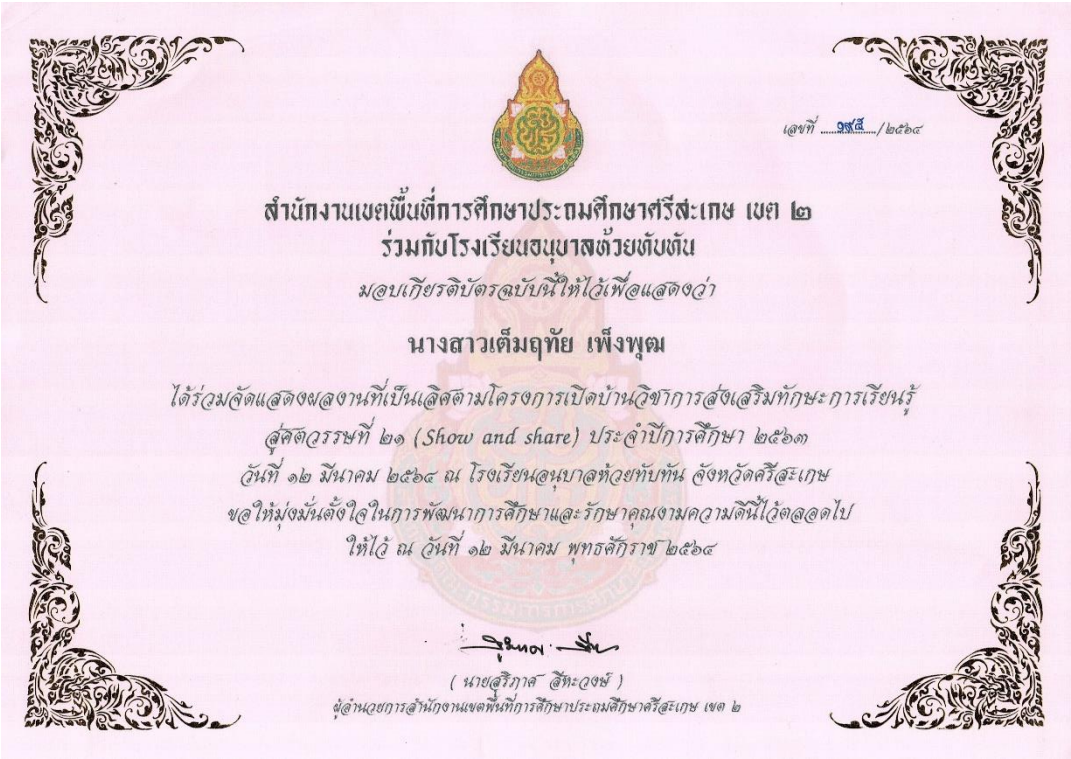
เลขที่ ๒๐๐/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ร่วมกับโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวมณีพร มานะโพน

ได้ร่วมจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้
สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and share) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ขอให้มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาการศึกษาและรักษาคุณงามความดีนี้ไว้ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีทะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒



เลขที่ ๑๙๕/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ร่วมกับโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวเต็มฤทัย เพ็งพุฒ

ได้ร่วมจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้
สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and share) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ขอให้มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาการศึกษาและรักษาคุณงามความดีนี้ไว้ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีทะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

การจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศ
ตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and Share)

เลขที่ ๒๐๔/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ร่วมกับโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกมลวรรณ กระจาย

ได้ร่วมจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้
สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and share) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ขอให้มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาการศึกษาและรักษาคุณงามความดีนี้ไว้ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

เลขที่ ๒๐๓/๒๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒
ร่วมกับโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน
มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวศินิทรา บุญเลิศ

ได้ร่วมจัดแสดงผลงานที่เป็นเลิศตามโครงการเปิดบ้านวิชาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้
สู่ศตวรรษที่ ๒๑ (Show and share) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
ขอให้มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาการศึกษาและรักษาคุณงามความดีนี้ไว้ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

(นายสุริภาศ สีหะวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

รางวัลผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุรุสดุดี ประจำปี ๒๕๖๔

ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง ผลการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
เพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุรุสดุดี ประจำปี ๒๕๖๔

ตามที่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ แจ้งประชาสัมพันธ์การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุรุสดุดี ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพยกย่องอย่างสูงของศิษย์และบุคคลทั่วไปสมเป็นปูชนียบุคคล นั้น

โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลคุรุสดุดี ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ คัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุรุสดุดี ประจำปี ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ

อนึ่ง เมื่อรับทราบประกาศแล้ว หากมีผู้ประสงค์จะคัดค้านผลการคัดเลือกดังกล่าว ให้กระทำได้ภายใน ๗ วัน นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก โดยให้ทำเป็นหนังสือระบุเหตุผลของการคัดค้านว่าผู้ได้รับการคัดเลือกประพฤติขัดต่อหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อใด อย่างไร และยื่นต่อประธานคณะกรรมการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางวัชรกาญจน์ คงพูล)
ศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ

บัญชีแนบท้ายประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง ผลการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
เพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุรุสดุดี ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	สถานศึกษา/หน่วยงาน	ประเภท
๑	นางเบญจมาศ ตันทอง	โรงเรียนบ้านดู่	ครู
๒	นางสาวณัฐยา อนุพันธ์	โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ	ครู
๓	นางยุพวรรณ ตรีรัตน์วิชชา	โรงเรียนกระแชงวิทยา	ครู
๔	นายศิริสันต์ มณีนิล	โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย	ครู
๕	นางอุบลวรรณ พันธ์งาม	โรงเรียนบ้านน้ำคำ	ครู
๖	นางสาวนันทิยา จิตตะโคตร์	โรงเรียนกำแพง	ครู
๗	นายนพดล ดาวเรือง	โรงเรียนบ้านละเอาะ	ครู
๘	นางสสิยาภรณ์ เพลียช้าย	โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ	ครู
๙	นางสาวนวลอนงค์ คำนันต์	โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	ครู
๑๐	นางยิหวา ผุดผา พิฉินทธารี	โรงเรียนขุขันธ์	ครู
๑๑	นายณพัฒน์ วงศ์วชิรนุกูล	โรงเรียนบ้านก้านเหลือง	ผู้บริหารสถานศึกษา
๑๒	นางสาวพยัตติกา ห้วยจันทร์	โรงเรียนบ้านหนองนาเวียง	ผู้บริหารสถานศึกษา
๑๓	นายคณาวุฒิ พรหมทา	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	ผู้บริหารสถานศึกษา
๑๔	นายยงชัย สุเมธิวิทย์	โรงเรียนอนุบาลยางชุมน้อย	ผู้บริหารสถานศึกษา
๑๕	นายธวัชชัย คำวงศ์	สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔	ผู้บริหารการศึกษา
๑๖	นางพิมพ์นิภา ศรีสุแล	สพป.ศรีสะเกษ เขต ๔	ศึกษานิเทศก์
๑๗	นายสิทธิพงษ์ สุพรม	สพม.ศรีสะเกษ ยโสธร	ศึกษานิเทศก์

สถานศึกษารางวัลชมเชย
ในการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง รายชื่อนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลชมเชย
ในการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ และข้อ ๙ แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงศึกษาธิการจึงขอประกาศรายชื่อนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลชมเชย ในการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

นักเรียนรางวัลชมเชย ระดับประถมศึกษา

กลุ่มจังหวัดที่	ขนาด	ชื่อ - สกุล	สถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	สังกัด
๑	เล็ก	นักเรียนที่เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์				
	กลาง	ไม่มีนักเรียนเข้ารับการประเมิน				
	ใหญ่	เด็กหญิงจันทร์จิรา จันทร์บำรุง	โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์)	บางบ่อ	สมุทรปราการ	สพฐ.
		เด็กชายณัฏฐ์ กรธนไพโรจน์	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา	กำแพงแสน	นครปฐม	สป.อว.
๒	เล็ก	เด็กหญิงอิบติฮาล สามะ	โรงเรียนบ้านควนโนรี	โคกโพธิ์	ปัตตานี	สพฐ.
	กลาง	เด็กหญิงนูรอิซซาตี สะลาเม๊าะ	โรงเรียนบ้านสิเดะ	ยะรัง	ปัตตานี	สพฐ.
	ใหญ่	เด็กหญิงฮาสานะห์ เจะซอ	โรงเรียนบ้านน้ำใส	มายอ	ปัตตานี	สพฐ.
๓	เล็ก	เด็กหญิงนิฐานัญ จันทร์สุขศรี	โรงเรียนวัดควนใส	ชะอวด	นครศรีธรรมราช	สพฐ.
		เด็กชายจักรภัทร ภู่เจริญ	โรงเรียนบ้านน้ำฉา	สวี	ชุมพร	สพฐ.
	กลาง	เด็กหญิงณัฏฐธิดา สุขสม	โรงเรียนเทศบาลตำบลทุ่งสัง	ทุ่งใหญ่	นครศรีธรรมราช	อปท.
	ใหญ่	เด็กหญิงนันทรัตน์ ชูศิริ	โรงเรียนอนุบาลป่าพะยอม	ป่าพะยอม	พัทลุง	สพฐ.
		เด็กหญิงธัญพร ภูธิพันธุ์	โรงเรียนเทศบาล ๓ (ตลาดล่าง)	เมืองสุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี	อปท.

นักเรียน นักศึกษา และสถานศึกษารางวัลชมเชย ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ ๑๖

กลุ่มจังหวัดที่	ขนาด	สถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	สังกัด
๘	เล็ก	โรงเรียนอนุบาลแม่ฮ่องสอน	เมืองแม่ฮ่องสอน	แม่ฮ่องสอน	สพฐ.
		โรงเรียนไหล่หินราษฎร์บำรุง	เกาะคา	ลำปาง	สพฐ.
	กลาง	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
	ใหญ่	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
๙	เล็ก	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคัน	ภูหลวง	เลย	สพฐ.
		โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	เต่างอย	สกลนคร	สพฐ.
	กลาง	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
	ใหญ่	โรงเรียนบ้านเอราวัณ	เอราวัณ	เลย	สพฐ.
๑๐	เล็ก	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๐ (บ้านคำพี้)	นาแก	นครพนม	สพฐ.
	กลาง	โรงเรียนอนุบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช	ศรีสมเด็จ	ร้อยเอ็ด	สช.
	ใหญ่	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
๑๑	เล็ก	โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน	ห้วยทับทัน	ศรีสะเกษ	สพฐ.
		โรงเรียนบ้านหนองย่างหมู	หนองหงส์	บุรีรัมย์	สพฐ.
	กลาง	โรงเรียนอนุบาลหนองหงส์	หนองหงส์	บุรีรัมย์	สพฐ.
		โรงเรียนอนุบาลขุนหาญ (สิ)	ขุนหาญ	ศรีสะเกษ	สพฐ.
	ใหญ่	โรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล	ขุขันธ์	ศรีสะเกษ	สพฐ.
		โรงเรียนเทศบาล ๑ "สุรินทร์วิทยาคม"	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์	อปท.
๑๒	เล็ก	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
	กลาง	โรงเรียนอนุบาลบ่อทอง	บ่อทอง	ชลบุรี	สพฐ.
	ใหญ่	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
๑๓	เล็ก	โรงเรียนศุภวรรณ	บางกอกน้อย	กรุงเทพมหานคร	สช.
	กลาง	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			
	ใหญ่	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน			

กลุ่มจังหวัดที่	ขนาด	สถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด
๑๑	เล็ก	วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ	ท่าแซะ	ชุมพร
		วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช	พระพรหม	นครศรีธรรมราช
	กลาง	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช	ปากพนัง	นครศรีธรรมราช
	ใหญ่	วิทยาลัยเทคนิคสตูล	เมืองสตูล	สตูล
๑๒	เล็ก	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
	กลาง	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
	ใหญ่	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
๑๓	เล็ก	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
	กลาง	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	บางกอกใหญ่	กรุงเทพมหานคร
		วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ	คลองสามวา	กรุงเทพมหานคร
	ใหญ่	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		

สถานศึกษารางวัลชมเชย ระดับการศึกษาวิชาชีพ

ภาค	สถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด
เหนือ	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
กลาง	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
ตะวันออก และกทม.	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	กรุงเทพมหานคร
	วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	บางรัก	กรุงเทพมหานคร
ตะวันออกเฉียงเหนือ	ไม่มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน		
ใต้	วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา	เมืองยะลา	ยะลา

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุภัทร จำปาทอง)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ซ
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

1. ตีพิมพ์บทความลงวารสาร

วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม 2564
เว็บไซต์ https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Pitchayatat
วารสารได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่ม 2

2. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

1. โรงเรียนอนุบาลวัดพระโต
2. โรงเรียนอนุบาลน้ำเกลี้ยง(เขิน)
3. โรงเรียนอนุบาลโนนคูณ (โนนค้อวิทยาคาร)
4. โรงเรียนอนุบาลกันทรารมย์
5. โรงเรียนอนุบาลพยุห์
6. โรงเรียนอนุบาลยางชุมน้อย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1. โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ
2. โรงเรียนอนุบาลราษีไศล
3. โรงเรียนอนุบาลศิลาลาด
4. โรงเรียนอนุบาลเมืองจันทร์
5. โรงเรียนอนุบาลบึงบูรพ์
6. โรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์
7. โรงเรียนบ้านก้านเหลือง(คุรุราษฎร์วัฒนา)
8. โรงเรียนบ้านทัพส่วยหนองพอก
9. โรงเรียนบ้านหนองม้า
10. โรงเรียนบ้านโดด
11. โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น
12. โรงเรียนบ้านโนนดู่ (รัฐราษฎร์อุปถัมภ์)
13. โรงเรียนบ้านกุง
14. โรงเรียนบ้านขวาว
15. โรงเรียนบ้านหอย
16. โรงเรียนบ้านคลีกลิ้ง
17. โรงเรียนบ้านครั่ง
18. โรงเรียนบ้านหนองบ่อ
19. โรงเรียนบ้านปะหละ
20. โรงเรียนบ้านอะลาง
21. โรงเรียนสระกำแพงวิทยาคม
22. โรงเรียนบ้านหนองหว้า
23. โรงเรียนบ้านหนองเหล็ก
24. โรงเรียนบ้านอีสร้อย
25. โรงเรียนบ้านค้อกำแพง
26. โรงเรียนบ้านหนองคู
27. โรงเรียนบ้านเมืองน้อย
28. โรงเรียนบ้านโพนเมือง
29. โรงเรียนบ้านพงพรต
30. โรงเรียนบ้านหนองหว้า

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

1. โรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล
2. โรงเรียนอนุบาลปรางค์กู่
3. โรงเรียนอนุบาลภูสิงห์
4. โรงเรียนบ้านตรางสวาย
5. โรงเรียนบ้านโคกเพชร
6. โรงเรียนบ้านสนามสามัคคี(สโมสรโรตารี)
7. โรงเรียนบ้านดองกำเม็ด
8. โรงเรียนบ้านหนองอารี
9. โรงเรียนบ้านดู่
10. โรงเรียนบ้านคลองเพชรสวาย
11. โรงเรียนบ้านโสน
12. โรงเรียนบ้านตะเคียนช่างเหล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
1. โรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์
2. โรงเรียนอนุบาลเบญจลักษณ์
3. โรงเรียนอนุบาลขุนหาญ (สิ)
4. โรงเรียนอนุบาลศรีรัตนะ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
โรงเรียนบ้านโชค

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
โรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยา

3. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณะผู้บริหารและครู โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

4. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่

1. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้วยการเป็นวิทยากร เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และปฐมนิเทศเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ปี 2564 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการเป็นพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาแนะนำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ปี 2564 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

5. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการให้สัมภาษณ์ หัวข้อ นักบริหารมืออาชีพและนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา

ผู้สัมภาษณ์ คือ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รุ่นที่ 14 และรุ่นที่ 15 ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ตีพิมพ์บทความลงในวารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ที่ อว ๐๖๒๖.๑๒/๖๙๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ถนนราชธานี อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับตีพิมพ์บทความในวารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์
เรียน คุณวรัชยา ประจำ

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อให้ตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์ นั้น กองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์ ได้ส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองแล้ว ๒ ท่าน และผ่านการกลั่นกรอง ทั้ง ๒ ท่านแล้ว จึงพิจารณาตอบรับบทความวิจัยของท่าน ให้ลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์ **ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๔)**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชาญชัย สุกใส)
บรรณาธิการวารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตัวอย่างหนังสือขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนอนุบาลราษีไศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนอนุบาลเบญจลักษณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านก้านเหลือง(คุรุราษฎร์วัฒนา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านทัพส่วยหนองพอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านกุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านขวาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ จำนวน ๑ เล่ม
๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านตรางสวาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านโคกเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านสนามสามัคคี(สโมสรโรตารี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านโชค

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ถนนเพียรพจนกิจ ตำบลกำแพง
อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนายการโรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทคัดย่อ งานวิจัยฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ	จำนวน ๑ เล่ม
	๓. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางวรัชยา ประจำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
โทร. ๐๔๕-๖๙๙๐๔๙
๐๙๔-๕๑๘๙๙๙๐ (ผู้อำนวยการ)

ตัวอย่างหนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 1058
วันที่ 15 ก.ค. 64
เวลา

ที่ ศธ. ๐๔๑๓๙.๐๖๐๔/๗๐

โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ
ตำบลโดด อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ. ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา ๒๕๖๓ รูปแบบการประเมินซิปป์ (CIPP Model) และในหัวข้อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัย ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ บัดนี้

บัดนี้โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ ได้ดำเนินการตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญยัง บุรุษ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ
โทร ๐๙๓-๓๔๗๔๕๔๐

- ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ
15 ก.ค. 64

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายบุญยัง บุรุษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ
โรงเรียน อนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ อำเภอ โพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต.....

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

1. เห็นควรเผยแพร่ผลงานวิจัย ต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้าง เพื่อนำไปเป็นแบบอย่าง
2. ควรปรับปรุง พัฒนา ปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายบุญยัง บุรุษ)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๒๐๒/๙๘

โรงเรียนอนุบาลราษีไศล
ตำบลเมืองคง อำเภอราษีไศล
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๖๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน นั้น

บัดนี้ โรงเรียนอนุบาลราษีไศล ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอนต่อไป จึงได้ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูวภัณธ์ ยุคตะวัน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราษีไศล

โรงเรียนอนุบาลราษีไศล
โทร. ๐๔๕ - ๖๘๑๒๐๒
โทร. ๐๘๑ – ๐๗๕๓๗๓๑

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า...นายกวภัณธ์ ยุคตะวัน...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียน...
โรงเรียน...อนุบาลราษีไศล...อำเภอ...ราษีไศล...จังหวัด...ศรีสะเกษ...
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต...2...

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

.....
...เป็นผลงานที่ดี มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา...
.....
.....
.....
.....
.....
.....

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายกวภัณธ์ ยุคตะวัน)
ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลราษีไศล...

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 917
วันที่ 25 มิ.ย. 64
เวลา 11.30 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๗๐๑/๕๒

โรงเรียนอนุบาลศิลาลาด หมู่ที่ ๕
ตำบลกุง อำเภอศิลาลาด
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๖๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

๒. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นั้น

บัดนี้ ทางโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด ได้ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน พอ.รร.อนส.
- รร.อนุบาลศิลาลาด ส่งแบบตอบรับ
เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ
25 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายมานิต ทองขอน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด

โรงเรียนอนุบาลศิลาลาด
โทรศัพท์ ๐๘ ๑๙๙๙ ๑๘๙๗

- ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายสาทิต ทองขอน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียน อนุบาลศิลาลาด อำเภอ ศิลาลาด จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่งหาก
ได้นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม.

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายสาทิต ทองขอน)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศิลาลาด

ที่ ศธ ๐๔๑๔๐.๒๑๓ /๒๒๕

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขที่ ๕ หมู่ ๖ ต.ห้วยเหนือ
อ.ขุขันธ์ จ.ศรีสะเกษ ๓๓๑๔๐

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ ๑๑๔
วันที่ ๒ ก.ค. ๖๔
เวลา ๑๑

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ ว ๑๕๑ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของนางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

โรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว พร้อมส่งแบบตอบรับดังที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.รร. อพ.
- โรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล อ.ขุขันธ์ จ.ศรีสะเกษ
ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ
กนกกาญจน์
๒ ก.ค.๖๔

ขอแสดงความนับถือ

(นายครรชิต ไชยโพธิ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีประชานุกูล

งานวิชาการ
โทร. ๐ ๔๕๖๗ ๑๐๑๐
โทรสาร ๐ ๔๕๖๗ ๑๐๔๐

-ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ
๒ ก.ค.๖๔

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นางกีรติกานต์ ศิริสุรวัฒน์ ตำแหน่ง ครู
โรงเรียน อนุบาลศรีประชาชุกูล อำเภอ ชุมพร จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เห็นรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ได้จริง สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้ง ผู้เรียนมีความพึงพอใจ ในการเรียนรู้แนวใหม่นี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ กีรติกานต์
(นางกีรติกานต์ ศิริสุรวัฒน์)
ตำแหน่ง ครู

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 941
วันที่ 29 มิ.ย. 64
เวลา 13.00 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๔๑.๒๒๖/๓๒๘

โรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์
ถนนดำรงสถิต อำเภอกันทรลักษ์
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๑๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชากร

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัย ในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว และได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว นั้น

โรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์ ได้ดำเนินการนำเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเสร็จเรียบร้อย จึงขอนำส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการรายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมยศ ภูสิงห์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์

เรียน ผอ.รร.อนุบ.
- รร.อนุบาลดำรงราชานุสรณ์ ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รายละเอียดดังแนบมาพร้อมนี้
- เพื่อโปรดทราบ
29 มิ.ย. 64

- ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ
29 มิ.ย. 64

กลุ่มบริหารงานวิชาการ
โทร.๐๔๕๖๖๑๔๖๗
โทรสาร.๐๔๕๖๖๓๒๑๓

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นางสาวิตรี รังกระโทก ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญพิเศษ
โรงเรียน อนุบาลดำรงราชานุสรณ์ อำเภอ กันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่น่าสนใจ สามารถนำไปปรับใช้กับโรงเรียนอื่นได้ ซึ่งมีประโยชน์ครูผู้สอนและผู้เรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นางสาวิตรี รังกระโทก)
ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 2052
วันที่ 13 ส.ค. 64
เวลา 14.04

ที่ ศธ ๐๔๑๔๑.๒๒๗ / ๑๒๐

โรงเรียนอนุบาลเบญจลักษ์ หมู่ที่ ๑
ตำบลเสียว อำเภอเบญจลักษ์
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๑๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕ / ว ๑๕๐ และ ว ๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ด้วย นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ เรื่อง คือ ๑ การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และ ๒ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ โรงเรียนอนุบาลเบญจลักษ์ ได้ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงส่งเอกสารแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ฉบับ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัศวิน เกษสร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเบญจลักษ์

กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ
โทร. 0-45๖๐-๕๓๑๑ มือถือ. 08-3368-1068
e-mail : adsawin1990@gmail.com

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า น.ส.วิภาดา ศูนา ตำแหน่ง ครู
โรงเรียน อนุบาลเบญจลักษ์ อำเภอ เบญจลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต.....

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เป็นผลงานวิชาการที่ดีมีประโยชน์ ต่อใช้เกิดองค์ความรู้มากมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(น.ส.วิภาดา ศูนา)
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนอนุบาลเบญจลักษ์

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 856
วันที่ 18 มิ.ย. 2564
เวลา 11.00 น.

ที่ ศธ 04139.0611/69

โรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์
หมู่ 8 ตำบลอีเซ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ
จังหวัดศรีสะเกษ 33120

15 มิถุนายน 2564

เรื่อง แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ 04139.0105/ว151 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2564

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ด้วยนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีประสงค์จะเผยแพร่งานวิชาการแก่ครูและผู้สนใจ นั้น

ในการนี้ โรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์ ได้รับเอกสารดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.รร.อนุฯ
- รร.เบญจคามวิทยาประชาสรรค์
ส่งแบบตอบรับ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ
18 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายดวงตา บุญชาลี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์

โรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์
โทร. 081 389 3066

- ทราบ
(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ
18 มิ.ย. 64

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายดวงตา บุญชาลี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียน เบญจคามวิทยาประชาสรรค์ อำเภอ โพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต.....

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

1. ได้แนวคิดและกระบวนการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายดวงตา บุญชาลี)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจคามวิทยาประชาสรรค์

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 846
วันที่ 17 มิ.ย. 64
เวลา 10.00 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๑๐/๖๑

โรงเรียนบ้านก้านเหลือง(คุรุราษฎร์วัฒนา)
ตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว.๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และให้โรงเรียนตอบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านก้านเหลือง(คุรุราษฎร์วัฒนา) ได้ดำเนินการตอบแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเรียบร้อยแล้ว ส่งแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.รร.อนุฯ
- รร.บ้านก้านเหลือง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ
17 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำเริญ ศรีธร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านก้านเหลือง(คุรุราษฎร์วัฒนา)

-ทราบ

โรงเรียนบ้านก้านเหลือง(คุรุราษฎร์วัฒนา)
โทร. ๐๘๗-๒๔๙-๕๓๕๒

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายจำเริญ ศรีธร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียน บ้านก้านเหลืองๆ อำเภอ อุทุมพรพิสัย จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เป็นผลงานทางวิชาการที่ถูกต้องตามหลักทางวิชาการ มีเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายจำเริญ ศรีธร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านก้านเหลืองๆ

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๑๙/๐๖๐

โรงเรียนบ้านกุง หมู่ที่ ๖
ตำบลทุ่งไชย อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 817
วันที่ 17 มิ.ย. 64
เวลา 18.00 น.

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ได้ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย รายละเอียดตามความที่แจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านกุง ได้ศึกษารายละเอียดการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป จึงได้ส่งแบบตอบรับการการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน ผอ.รร.อนุฯ
- รร.บ้านกุง ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และจะนำไปเป็นแบบอย่าง
- เพื่อโปรดทราบ
17 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย พุทธวงค์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุง

โรงเรียนบ้านกุง
โทร ๐๙๗ ๓๔๒๐๘๗๒ (ผอ.)

-ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายวิชัย พุทธวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียน บ้านกุง อำเภอ อุทุมพรพิสัย จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆ ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ที่ส่งผลต่อผู้เรียนเป็นคนเก่งดีมีความสุข

รูปแบบวิชาการนี้ ได้เป็นแนวอย่าง และแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนบ้านกุง และโรงเรียนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดียิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายวิชัย พุทธวงศ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุง

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 812
วันที่ 10 มิ.ย. 64

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๓๑๔/๘๔

โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น หมู่ที่ ๑๐
ตำบลเมืองหลวง อำเภอห้วยทับทัน
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๒๑๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนอนุบาลอุทุมพิสัย ได้ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน รายละเอียดตามความที่แจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น ได้ศึกษารายละเอียดการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปเป็นแบบอย่างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป จึงได้ส่งแบบตอบรับการการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน ผอ.รร.อนค.
- รร.บ้านหนองน้ำขุ่น ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รายละเอียดดังแนบ
- เพื่อโปรดทราบ
10 มิ.ย.64

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอุบลรัตน์ โนนน้อย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น

ทราบ
10 มิ.ย. 64

โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น
โทร ๐๘๙ ๘๔๙๓๗๔๔ (ผอ.)
โทร ๐๖๓ ๐๒๙๕๗๒๕ (งานธุรการโรงเรียน)

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นางสาวอุบลรัตน์ โนนน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน บ้านหนองน้ำขุ่น อำเภอ ห้วยทับทัน จังหวัด ศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดียิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวอุบลรัตน์ โนนน้อย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๒๑/ ๕๓

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 815
วันที่ 10 มี.ย. 64

โรงเรียนบ้านขวาว หมู่ ๔
ตำบลทุ่งไชย อำเภออุทุมพรพิสัย
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๒๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ. ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลว ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ความแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านขวาวได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.รร.อนล.
- รร.บ้านขวาว ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ราคละ 10 เดือนกันยาย
- เพื่อโปรดทราบ
10 มี.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นางสำเร็จ ก้อนฝ้าย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขวาว

ทราบ
10 มี.ย. 64

โรงเรียนบ้านขวาว
โทร. ๐๘๖-๒๕๓๕๒๘๑

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นางสำเร็จ ก้อนฝ้าย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียน บ้านขวาว อำเภอ อุทุมพรพิสัย จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้
เป็นรูปแบบของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เน้นความเข้าใจ และ
การทำงานเป็นขั้นตอน เป็นระบบ ครบทุกกลุ่มของการจัดการศึกษา
ของชุมชน และเป็นที่สังเกต ในการพัฒนาผู้เรียน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นางสำเร็จ ก้อนฝ้าย)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขวาว

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 810
วันที่ 10 มิ.ย. 2564
13.40 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๗๑๕/๔๒

โรงเรียนบ้านทัพส่วยหนองพอก
ตำบลหนองบัวดง อำเภอศิลาลาด
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๖๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒-๒๕๖๓ การดำเนินงานดังกล่าวได้สำเสร็จลุล่วงเรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้โรงเรียนบ้านทัพส่วยหนองพอกได้ดำเนินการจัดทำแบบตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เรียบร้อยแล้ว ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.รร.อพส.
- รร.บ้านทัพส่วยหนองพอก ส่งแบบตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ รายละเอียดดำเนิน
- เพื่อโปรดทราบ
10 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายโรม ดีทั่ว)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทัพส่วยหนองพอก

ทราบ
10 มิ.ย. 64

โรงเรียนบ้านทัพส่วยหนองพอก
ผู้อำนวยการโทร ๐๙๘-๑๐๑๘๖๗๙

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า ทายโรม ดีทั่ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียน บ้านทัพสวยหนองพอก อำเภอ ศิลาลาด จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เป็นงานวิจัยที่ดี และน่าสนใจ เพื่อจะได้นำรูปแบบมาพัฒนาครู ในการจัดการเรียนการสอน ให้กับนักเรียน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(ทายโรม ดีทั่ว)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทัพสวยหนองพอก

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 870
วันที่ 21 มิ.ย. 64
เวลา 14 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๔๐.๑๖๑/๔๘

โรงเรียนบ้านสนามสามัคคีสโมสรโรตารี่ ๒
ตำบลโสน อำเภอขุขันธ์
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๔๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ.๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว ๑๕๑
ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างการจัดการเชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านสนามสามัคคีสโมสรโรตารี่ ๒ นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านสนามสามัคคีสโมสรโรตารี่ ๒ ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนางวรัชยา ประจำ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.รร.อนส. จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

- รร.บ้านสนามสามัคคีสโมสรโรตารี่
ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ

21 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงษ์สุวัฒน์ นามโคตร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสนามสามัคคีสโมสรโรตารี่ ๒

- ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ

โรงเรียนบ้านสนามสามัคคีฯ
ผู้อำนวยการโรงเรียน
โทร.๐๙๖-๒๘๖๗๘๒๒

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายพงศ์ศิริ ศรีโสดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

โรงเรียน ห้วยทับทันศิลปาคม อำเภอ กันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

- ผลการประเมินโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชน (PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ PLC เพื่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
  1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบต่างๆ สามารถใช้รูปแบบ
  2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น
  3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น
  4) ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจโดยการใช้รูปแบบต่างๆ
- ควรดำเนินโครงการนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง และควรขยายผลการประเมินดังนี้ไปยังครูและนักเรียนคนอื่นๆ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

(นายพงศ์ศิริ ศรีโสดา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยทับทันศิลปาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 875
วันที่ 21 มิ.ย. 64
เวลา 13.00 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๔๐.๐๔๒ / ๖๙

โรงเรียนบ้านโคกเพชร หมู่ที่ ๑
ตำบลโคกเพชร อำเภอขุขันธ์
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๔๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ได้ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านโคกเพชร ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ผอ.รร.อนุฯ
- รร.บ้านโคกเพชร ส่งแบบตอบรับ
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ
23 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นายชวโรจน์ วิระโชติชูวิทย์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเพชร

- ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ

โรงเรียนบ้านโคกเพชร
โทร. ๐๘๒-๗๕๒๒๒๓๖

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายชวโรจน์ วิรวโชติชูวิทย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียน บ้านโคกเพชร อำเภอ บุขันธ์ จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เอกสารเผยแพร่การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการโครงการการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายชวโรจน์ วิรวโชติชูวิทย์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเพชร

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 877
วันที่ 21 มิ.ย. 64
เวลา 14.30 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๔๐.๐๖๐/๖๙

โรงเรียนบ้านตรางสวาย หมู่ที่๔
ตำบลดองกำเม็ด อำเภอขุขันธ์
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๔๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ที่ ศธ ๐๔๑๓๙.๐๑๐๕/ว๑๕๑ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย ได้ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ดังความแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านตรางสวาย ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

เรียน ผอ.รร.อนุ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

- รร. บ้านตรางสวาย ส่งแบบตอบรับ
การเผยแพร่ผลงานวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ

21 มิ.ย. 64

ขอแสดงความนับถือ

(นางบานชื่น อินอุเทน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตรางสวาย

- ทราบ

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ

โรงเรียนบ้านตรางสวาย
โทร. ๐๘๒ ๓๙๑๖๕๑๕
E-mail:trangsaway@gmail.com

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นางบานชื่น อินอุเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกรงสวาย
โรงเรียน บ้านกรงสวาย อำเภอ ธุรันบี จังหวัด ศรีสะเกษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

ผลงานทางวิชาการมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ พัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ ในเชิงรุกได้ดี
ขอชื่นชมในผลงานการจัย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นางบานชื่น อินอุเทน)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกรงสวาย

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ 797
วันที่ 4 มิ.ย. 64
เวลา 15.00 น.

ที่ ศธ ๐๔๑๖๘.๐๓๐/ ๐๖๙

โรงเรียนบ้านโชค ตำบลตาเบา
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์
๓๒๑๔๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ขอความอนุเคราะห์จากในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

บัดนี้ได้ดำเนินการ ส่งแบบส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ตามรายละเอียดที่แนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน ผอ.รร.อนุฯ
- รร.บ้านโชค อ.ปราสาท จ.สุรินทร์
ส่งแบบตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- เพื่อโปรดทราบ
4 มิ.ย.64

ขอแสดงความนับถือ

(นายการัณยภาส เพ็งพันธ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโชค

- ทราบ
- แจ้งครู

(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ
4 มิ.ย.64

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นายการัณยภาส เพ็งพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียน บ้านโชค อำเภอ ปราสาท จังหวัด สุรินทร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และเชิงรุก โดยการมี Coaching ในการพัฒนาครู และสม่ำเสมอ อย่างต่อเนื่อง ทำให้สำผลต่อการจัดการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น และผลสัมฤทธิ์ของ นร. สูงขึ้น มีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และชุมชนมีส่วนร่วม เป็นผลงานที่ควรเอาไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
(นายการัณยภาส เพ็งพันธ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโชค

ที่ ศธ.๐๔๐๘๒.๐๙๑/๐๖๘

โรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยา ๖๔ หมู่๑๑
ตำบลลุมปุ๊ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
เลขรับที่ ๑๑๔
วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๖๔
๑๓.๔๐ น.

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

สิ่งที่แนบมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่นางวรัชยา ประจำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ปีการศึกษา ๒๕๖๓ โดยใช้รูปแบบการประเมินซิปป์ (CIPP Mode!) และได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ซึ่งดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ นั้น

ทางโรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยาได้ดำเนินการตอบแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเรียบร้อยแล้วจึงส่งเอกสาร มาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางธวัลรัตน์ ทูลเกียรติวัฒนา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยา

ทราบ
ทราบ
(นางนิภาดา มุกดาดี)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

ทราบ
๒๔ มิ.ย. ๖๔

ทราบ
๒๔ มิ.ย. ๖๔

โรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยา
โทร. ๐๘๖-๒๔๘-๘๒๓๖

" คนบุรีรัมย์ ครอบครัวเดียวกัน สายเลือดเดียวกัน ลูกหลานรัชกาลที่ ๑ "

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน

.....

ข้าพเจ้า นางจัลรัตน์ ทลเกียรติวัฒนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน บ้านหนองไทรวิทยา อำเภอ เมืองบุรีรัมย์ จังหวัด บุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน ของนางวรัชยา ประจำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอุทุมพรพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๒

ข้าพเจ้าได้ศึกษาเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็น ดังนี้

การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆ ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลต่อผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดี คนมีความสุข รูปแบบวิชาการนี้ ใช้เป็นแบบอย่างและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนบ้านกุ่มและโรงเรียนอื่นๆ ใช้เป็นอย่างดีขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

(นางจัลรัตน์ ทลเกียรติวัฒนา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไทรวิทยา

เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณะผู้บริหารและครู
โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย
ในการประชุมฝ่ายวิชาการ และการประชุมประจำเดือนมิถุนายน 2564

ภาพที่ ซ.1 เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณะผู้บริหารและครู โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย

เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่

1. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้วยการเป็นวิทยากร อบรม เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และปฐมนิเทศเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ปี 2564 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ภาพที่ ซ.2 เผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้วยการเป็นวิทยากร อบรมเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และปฐมนิเทศเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ปี 2564

2. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการเป็นพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ปี 2564 สถานศึกษาสังกัด สพป. ศรีสะเกษ เขต 2

นางมยุรี บุญเย็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนเค็ง

นายทองเปรม ศรีโพนทอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกิ้ง(อส.พป.37)

นางสำเร็จ ก้อนฝ้าย
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขวาว

นางสาวธาริณี มั่นคง
โรงเรียนบ้านโพนเมือง

นางเนตรฤดี มากนวล
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนดู่

นายเชิด อ่อนศรี
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนเหมือดแอ่บัวหล่น

ภาพที่ ซ.3 เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการเป็นพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่

เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการให้สัมภาษณ์
หัวข้อ นักบริหารมืออาชีพและนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา

ผู้สัมภาษณ์ คือ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รุ่นที่ 14 และรุ่นที่ 15

ภาพที่ ซ.4 เผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านการให้สัมภาษณ์ หัวข้อ นักบริหารมืออาชีพและนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางวรัชยา ประจำ
วัน เดือน ปี เกิด	2 มีนาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ
ภูมิลำเนาปัจจุบัน	72 หมู่ที่ 3 ตำบลขะยูง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ โทรศัพท์ 094-5189990 , 085-4792438
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (โปรแกรมวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์) โรงเรียนสตรีสิริเกศ
พ.ศ. 2544	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
พ.ศ. 2549	หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านโคกขมิ้น อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2549	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาแก อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2551	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพะลอง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2553	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซะวาซอ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2554	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างเรือ อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2561	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2564	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ