รับเข้าระบบ : 31/07/2567
พิจารณา : 21/08/2567
สิ้นสุดกระบวนการ : 23/12/2567

แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

Guidelines for Teacher Development in Proactive Learning of Opportunity Expansion School in Phrae Primary Educational Service Area Office

เปรมฤดี กาละวงค์[1*] ชัชภูมิ สีชมภู [2] และ พิมผกา ธรรมสิทธิ์[3]
Premruedee Kalawong [1], Chatphum Sichomphoo [2] and Phimphaka Thammasit [3]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส 34 คน ครู 58 คน รวม 92 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นอยู่ในการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ระดับมากและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ด้านการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนา ทำแผนระยะสั้นและยาว กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของครู ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนา กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน และด้านการติดตามและประเมินผลพัฒนา มีการติดตามเป็นระยะในรูปแบบกัลยาณมิตร พร้อมนำผลการประเมินมาเป็นสารสนเทศในการจัดทำแผนการพัฒนาครูให้มีการพัฒนาต่อเนื่อง

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[2] อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[3] อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[1] Master of Education Student in Education Administration, Uttaradit Rajabhat University
[2] Thesis Advisor, Education Administration, Uttaradit Rajabhat University
[3] Thesis Advisor, Education Administration, Uttaradit Rajabhat University
[*]Corresponding author : premruedeepk@gmail.com

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

This research article aims 1) to study the actual condition and Things should be in the development of teachers in the area of Active Learning 2) to study the development guidelines for teachers in terms of active learning management in opportunity expansion schools in Phrae Primary Educational Service Area Office 2. This is mixed methods research. The sample group consisted of 34 school administrators from extended opportunity schools, 58 teachers, 92 people in total, and 12 experts. The research instruments were questionnaires and interviews. We used statistics, percentages, means, standard deviations, need ranking index, and content analysis to analyze the data.

The research results found that: 1) Overall, the actual conditions for teacher development are at a high level and the things that should be in teacher development are at the highest level. 2) Guidelines for teacher development in Active Learning have 4 aspects are in terms of assessment of development needs by surveying and analyzing teachers' self-development needs, in terms of planning and designing development activities, short-term and long-term plans are made by setting clear objectives and goals, defining a variety of development activities that are in line with teachers' needs, and promoting the exchange of knowledge, in terms of implementation of development activities by determining the content and activities for teacher development in active learning management that are consistent with the problems and needs of learner development, and in terms of monitoring and evaluation, by monitoring periodically in a friendly manner and using the evaluation results as information for preparing a teacher development plan for continuous development.

Keywords: Teacher development guidelines, Proactive Learning Management, and Opportunity Expansion Schools

บทนำ

การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ช่วยพัฒนาศักยภาพหรือ เสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งนับว่ามีความสำคัญมาต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงบนพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่นๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มจากการพัฒนาคนเสียก่อน ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถทำได้หลายรูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของ การพัฒนาคน คือการให้การศึกษา ดังนั้น การพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปมากการศึกษาก็ต้องพัฒนาไปให้ทันกับโลก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (National Education Commission, 1999) มาตรา 22 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” และกำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ในหมวด 4 มาตรา 24 ไว้ว่า ครูควรจัดเนื้อหาสาระ โดยบูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยจัดสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้เรียนในกระบวนการต่าง ๆ อาทิ กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการคิด การฝึกปฏิบัติ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหา โดยผู้สอนต้องยึดแนวทางที่เข้ากับบริบทของยุคสมัยที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยีและการเรียนรู้ จากผู้สอนคือผู้ถ่ายทอดความรู้ ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง

การที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของการศึกษา จำเป็นต้องมีครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ความสามารถของครูจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำนายหรือคาดหวังคุณภาพของผู้เรียนได้โดยตรง ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติอันนำไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริงได้ (Office of the Education Council Secretariat, 2013) สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ เชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา มีการผสมผสานกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพทางการเรียนให้เหมาะสมและขยายสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น (Raksakul, 2014)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสูงเม่น อำเภอเด่นชัย อำเภอลอง และอำเภอวังชิ้น เปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 88 โรงเรียน และเปิดสอนระดับมัธยมศึกษา(ขยายโอกาสทางการศึกษา) จำนวน 34 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 122 โรงเรียน ภารกิจสำคัญ คือ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบาย มาตรฐานการศึกษา อำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา และหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ได้มีการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านหลักสูตรสถานศึกษาที่เชื่อมโยงบริบทจริง และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกร เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสูตรสถานศึกษาที่เชื่อมโยงท้องถิ่น และครู

ได้รับการส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกและสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกร จากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มีข้อจำกัด เนื่องจากครูยังขาดทักษะในการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก ส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 บางรายวิชาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ สพฐ และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยรายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสพฐ และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ คือรายวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.09 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ย สพฐ. (30.79) และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (31.11) และรายวิชาคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.55 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสพฐ. (24.75) และ ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (24.47) (Phrae Primary Educational Service Area Office, Area 2,2023)

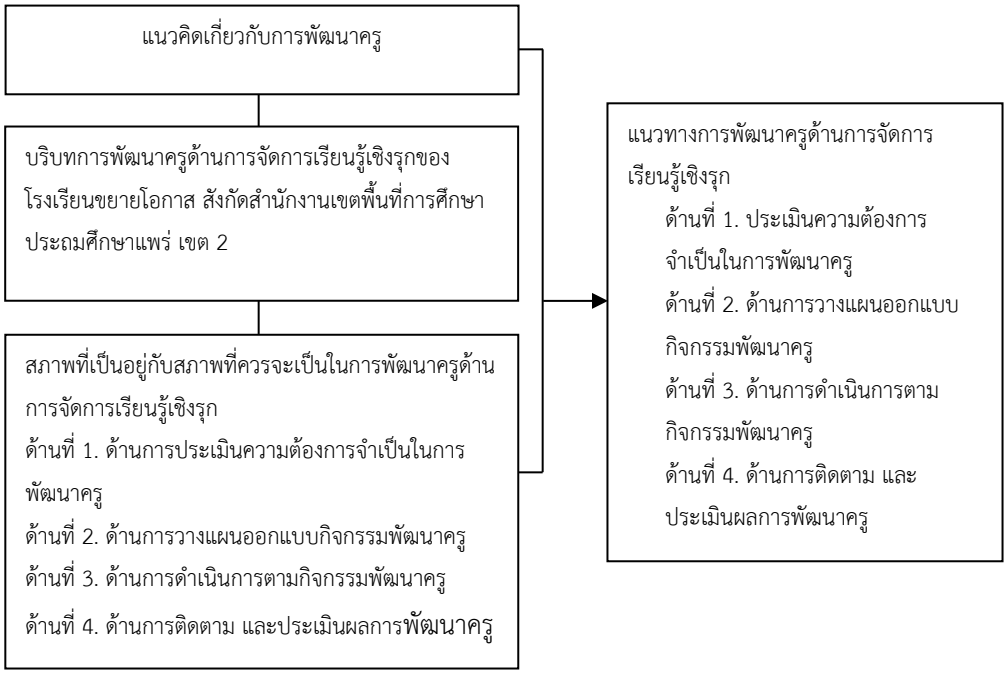
จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสม ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาครู จึงได้กำหนดประเด็นวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 โดยผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสม เพื่อให้ครูมีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ที่จะสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีการ ผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทางการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 34 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน 426 คน รวมทั้งสิ้น 460 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 34 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 20% Srisa-ard, (2017) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 58 คน รวมทั้งสิ้น 92 คน สุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์การวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยว่า 5 ปี ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป และ ครูผู้สอน จำนวน 6 คน เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป ได้รับรางวัลด้านการสอน รวมทั้งสิ้น 12 คน โดยใช้เทคนิคการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
โรงเรียนขยายโอกาส ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนา ด้านการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนา และด้านการติดตามและประเมินผลพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Srisa-ard, (2017) และมีลักษณะเป็นการสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามข้อมูล 2 ชุด คือ สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น (Dual – Respond Format) ในการกำหนดข้อคำถามผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นข้อคำถาม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีลักษณะ
ข้อคำถามปลายเปิด

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2 สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายของเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

3 สร้างแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

4 นำร่างแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5 นำแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้องของข้อคำถาม ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่า IOC =0.60-1.00

6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำไปทดลองใช้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิแอลฟา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.92

7 จัดทำแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทาง

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยตามกรอบตัวแปรขอบเขตเนื้อหา มีข้อคำถามหลักอยู่ 12 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานที่ทำงาน และผลงานล่าสุด

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยผู้วิจัยนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครู ด้านที่ 4 ด้านการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครู มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1 วิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จากแบบสอบถามในระยะที่ 1

2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 มาพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) สูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านเพื่อกำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

3 นำร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและ
ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ จากนั้นปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4 จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ 4 ประเด็น คือ 1) ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ด้านการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ด้านการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ด้านการติดตามและประเมินผลพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 92 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสและครู

2. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ทำให้ได้แบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100 โดยดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน 2567

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลดังกล่าวแล้วทำการวิเคราะห์สังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ และนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ที่จะ
สัมภาษณ์ไว้ชัดเจนและแจ้งเวลาล่วงหน้า พร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายโดยดำเนินการในระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 ขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์เมื่อช่วงเวลาที่เหมาะสม หากมีข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพิ่มเติม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พร้อมนำค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจาก

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่มีความสอดคล้อง ตามลำดับความถี่ของข้อคิดเห็น วิเคราะห์จัดลำดับ และนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

สภาพการพัฒนาครู	ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ
	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น				
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู	3.809	.727	มาก	4.834	.265	มากที่สุด	0.268	3
2. การวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู	3.895	.674	มาก	4.895	.280	มากที่สุด	0.256	4
3. การดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครู	3.672	.763	มาก	4.900	.258	มากที่สุด	0.334	2
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู	3.637	.859	มาก	4.914	.254	มากที่สุด	0.351	1
ภาพรวม	**3.753**	**.755**	**มาก**	**4.886**	**.264**	**มากที่สุด**	**0.302**	

จากตาราง พบว่า ความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีสภาพที่เป็นอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.753, SD = 0.755) และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.886, SD = 0.264) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายด้านเรียงตามลำดับสูงไปต่ำ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู การดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครู การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่มีความสอดคล้องตามลำดับความถี่ของข้อคิดเห็น วิเคราะห์จัดลำดับ และนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู พบว่า มีการกระตุ้นครู ส่งเสริมสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างความเข้าใจและการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูได้เข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและประโยชน์ของการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเริ่มจากการวิเคราะห์/รู้จักครูเป็นรายบุคคล/รายกลุ่มสาระการเรียนรู้ /รายชั้น ออกแบบสำรวจโดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจ หรือแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงสภาพปัญหาปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของครู จัดกลุ่มโดยคัดกรอง/แบ่งกลุ่ม ส่งเสริม/พัฒนา แล้วเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหา ทิศทางการพัฒนาครูผู้สอนที่เป็นความต้องการของครูและความต้องการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสมดุลไม่หลงทาง ยึดหลักมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จะนำไปสู่การพัฒนา

2. ด้านการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู พบว่า จัดทำแผนพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนวัดผลได้ มีการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจที่ตั้งไว้ มีการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาครู มีระยะเวลาที่กำหนดไว้ชัดเจน มีกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลาย สุดท้ายกำหนดวิธีการดำเนินงานตามแผนที่เหมาะสมกับกิจกรรมพัฒนาครู

3. ด้านการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครู พบว่า มีการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้เรียน กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ระบุทักษะและความสามารถที่ต้องการในการพัฒนาในตัวครู เชื่องโยงเป้าหมายการพัฒนาครูกับผลลัพธ์ในตัวผู้เรียน จัดกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม การสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ การฝึกปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ออนไลน์ผ่านระบบ E-Learning

4. ด้านการติดตามและประเมินผลพัฒนาครู พบว่า มีการติดตามและประเมินผลต้องทำเป็นระยะ ทั้งระหว่างดำเนินการ และเสร็จสิ้นในแต่ละภาคเรียน ติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในรูปแบบกัลยาณมิตร และจากสภาพจริง มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู เก็บรวบรวมข้อมูลการติดตามและประเมินการพัฒนาครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาครู สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาและสร้างเครือข่ายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการเป็นโค้ชเปิดพื้นที่ที่ให้ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยน สร้างบรรยากาศการรับฟังการแลกเปลี่ยนอย่างเป็นกัลยาณมิตร นำผลการประเมินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ความสำเร็จ สร้างระบบแรงจูงใจ ยกย่องให้รางวัลครูที่มีการพัฒนาดีเด่น จัดเวทีนำเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีสู่สาธารณะ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยาย

โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า PNI =0.302 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู PNI =0.351 จากนั้นพบว่า PNI สูงสุด 3 ลำดับแรกของการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู คือ โรงเรียนมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแผนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว (PNI = 0.395) รองลงมาคือ โรงเรียนประเมินผลความพึงพอใจของครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเมื่อสิ้นปีการศึกษา (PNI = 0.375) และ โรงเรียนนำผลการพัฒนาครูในปีการศึกษาที่ผ่านมาไปปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.365) ทั้งนี้เป็นเพราะ การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู จะทำให้โรงเรียนทราบว่าการดำเนินการพัฒนาครูนั้นมีผลสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูที่กำหนดไว้ในเบื้องต้นหรือไม่ หากมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แสดงว่าการพัฒนาครูย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน แต่หากพัฒนาครูแล้ว ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โรงเรียนจะได้ดำเนินการนำข้อมูลจากการประเมินผลการพัฒนาครูไปเป็นสารสนเทศในจัดทำแผนพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในปีต่อไป เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการช่วยให้การดำเนินการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Atirach, (2023) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู สถานศึกษาควรจัดกระบวนการวัดผลและประเมินผลที่จะเกิดการสะท้อนและการประเมินที่แท้จริง ประเมินตามสภาพจริง โดยมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประเมินผลเป็นระยะ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้ครบถ้วนตามตัวชี้วัดการประเมิน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 . ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู พบว่า มีการกระตุ้นครู ส่งเสริมสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูได้เข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของครู จัดกลุ่มโดยคัดกรอง/แบ่งกลุ่ม ส่งเสริม/พัฒนา แล้วเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหา ทั้งนี้เป็นเพราะ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องในการจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากช่องว่างระหว่างความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่เป็นจริง ซึ่งแต่ละโรงเรียนอาจมีวิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป การกำหนดความ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาจะทำให้ทราบว่าควรพัฒนาครูด้วยวิธีการหรือกิจกรรมรูปแบบใด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yomsong, (2022) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็กเครือข่ายภูผานาสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ก่อนวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนา ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ความสนใจกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกมากขึ้น และมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครู พบว่า จัดทำแผนพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยแผนควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนวัดผลได้ กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจที่ตั้งไว้ มีการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกิจกรรมพัฒนาครู มีระยะเวลาที่กำหนดไว้ชัดเจน มีกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลาย สุดท้ายมีการกำหนดวิธีการดำเนินงานตามแผนที่เหมาะสมกับแผนพัฒนาครู ทั้งนี้เพราะ ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองนั้นมีความแตกต่างกันดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาครูจึงเป็นการกำหนดขอบเขตในการจัดกิจกรรมที่แน่นอนชัดเจนว่าเป็นกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของครู สามารถวางแผนเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somphee, and Tiacharoen, (2019) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดวิธีการและรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อใช้ในการ พัฒนาบุคลากร มีการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรและมีการเลือกวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ อภิปรายกลุ่ม สอนงาน ใช้ประสบการณ์ช่วยสอน เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ แล้ว มีการรวบรวมผลที่ได้จากการพัฒนา เพื่อนำมาสรุปประเมินตามวัตถุประสงค์ เพื่อสะท้อนผลการพัฒนา

2.3 ด้านการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครู พบว่า มีการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและผู้เรียน กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ระบุทักษะและความสามารถที่ต้องการในการพัฒนาในตัวครู เชื่องโยงเป้าหมายการพัฒนาครูกับผลลัพธ์ในตัวผู้เรียน จัดกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม การสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญ การฝึกปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การเรียนรู้ออนไลน์ผ่านระบบ E-Learning ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาครูเป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ การกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการเป็นการกำหนดกรอบการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นการวางแผนพัฒนาอย่างมีรูปแบบและใกล้เคียง

กับความเป็นจริง การเลือกใช้กิจกรรมพัฒนาที่หลายหลายเป็นการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ได้วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siripiyanan, and Wangsrikoon, (2022) ศึกษาเรื่อง การดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชา มีวิธีการพัฒนาบุคลากร เรื่อง การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดการเรียนรู้ด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร และมีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการติดตามและประเมินผลพัฒนาครู พบว่า การติดตามและประเมินผลต้องทำเป็นระยะทั้งระหว่างดำเนินกิจกรรม และเสร็จสิ้นในแต่ละภาคเรียน ติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในรูแปบบกัลยาณมิตรและจากสภาพจริง มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู เก็บรวบรวมข้อมูลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินผลการพัฒนาครูจะเป็นการติดตามตรวจสอบการพัฒนาครูที่โรงเรียนกำหนดไว้ว่าสามารถบรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหรือไม่ การติดตามประเมินผลทุกระยะจะทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรปรับปรุง และนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาครูต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siripiyanan, and Wangsrikoon, (2022) ศึกษาเรื่อง การดำเนินการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ติดตามและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อเป็นการพัฒนาตัวบุคลากร และสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prawthaisong, (2023) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 ด้านการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนา ในการติดตามผลเป็นระยะ โรงเรียนควรเริ่มจากการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร ครู ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ด้วยการประชุม ปรึกษา (PLC) แล้วนำข้อมูลที่เกิดจากกระบวนการ PLC ของทุกฝ่ายมาสรุปและกำหนดแนวทางการพัฒนาครู นำปัญหาที่พบมาตั้งวัตุประสงค์ในการแก้ไขปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ไขด้วยการระดมความคิดจากผู้เกี่ยวข้องและหาทางออกหรือวิธีการ

แก้ปัญหาร่วมกัน หรือใช้ภาคีเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมปรับปรุงก้ปัญหาและประเมินผลว่าแนวทางที่ใช้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการติดตามประเมินผลพัฒนาครูมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สูงสุดอันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนต้องให้มีการติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรมการพัฒนาครูเพื่อให้ทราบว่าการพัฒนาครูนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ หากไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโรงเรียนสามารถนำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลไปวางแผนออกแบบกิจกรรมพัฒนาครูให้เหมาะสมในปีการศึกษาต่อไปหรือภาคเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรกและมีค่าสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง รูปแบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส

เอกสารอ้างอิง

National Education Commission. (1999). **National Education Act 1999 and amendments (No. 2) 2002.** Under the Office of the Prime Minister. (In Thai)

Office of the Education Council Secretariat. (2013). defines it as “In order to achieve success according to the goals of education, it is necessary There must be teachers with appropriate quality and standards through preparation and continuous development of teachers. Teacher ability is an important variable that directly predicts or expects the quality of students. High quality teachers He is skilled in organizing teaching and learning activities for students to practice, leading to true learning.” (In Thai)

Phrae Primary Educational Service Area Office, Area 2. (2023). **Action plan 2023**. Ministry of Education. (In Thai)

Prawthaisong, D. (2023). **The guidelines development for teachers in creating learning innovation a case study of a school in Thoen 4 group Lampang primary educational service area office 2** Master's thesis. Educational Administration Uttaradit Rajabhat University (In Thai)

Raksakul, R. (2014). Defines it as "active teaching and learning (Active Learning) that emphasizes Develop the learning process By giving students the opportunity to practice on their

own, encouraging students to apply various skills, linking knowledge to practice in solving problems. It is combined with the use of technology. Information is applied in teaching and learning. To increase academic potential appropriately and expand society of learning more broadly." (In Thai)

Siripiyanan, S and Wangsrikoon, A. (2022). "A study of the implementation of teacher development to have characteristics in the 21st century of educational institution administrators. Under the Phichit Secondary Educational Service Area Office." **Journal of Modern Learning Development.** 7(6): 278-279. (In Thai)

Somphee, P. and Tiacharoen, S. (2019). "Human resource development. and being a learning organization of the aschool Under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Area 9"**. Journal of Educational Administration Silpakorn University** 10(1) : 517-518. (In Thai)

Srihom, A. (2023). **Guidelines for developing teachers under the Nakhon Ratchasima PrimaryEducational Service Area Office, Area 3.** Master's thesis. Educational administration Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (In Thai)

Srisa-ard, B. (2017). **Preliminary research.** Bangkok: Suwithiyasan. (In Thai)

Yomsong, J. (2022). **Guidelines for developing teachers in active learning management in Small schools in the Phuphanasak network. Under the Chumphon Primary Educational Service AreaOffice, Area 2.** Master's Thesis. Educational administration Suratthani Rajabhat University. (In Thai)