DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปีการศึกษา 2565

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DEVELOPMENT OF A TRAINING COURSE TO ENHANCE ABILITY IN ACTIVE LEARNING INSTRUCTIONAL DESIGN FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS AT PHUMTAWAN WITTAYA FOUNDATION SCHOOL

THIPAREE KITJAPIPAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education

Department of Curriculum and Instruction

College of Education Science, Dhurakij Pundit University

Academic Year 2022

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

เสนอโดย นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิภารัตน์ มูสิกะเจริญ)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พจมาลย์ สกลเกียรติ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุดคนึง นฤพนธ์จิรกุล)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)

วันที่ 31 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2556

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ชื่อผู้เขียน ทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว

หลักสูตร ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพ และ 2) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการฝึกอบรม 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมมาปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จำนวน 21 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรมฯ แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฯ และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล ผลของการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.43

2. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ พบว่า 2.1) ครูประถมศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม 2.2) ครูประถมศึกษามีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 2.3) ครูประถมศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลักสูตรฝึกอบรม การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Thesis Title	DEVELOPMENT OF A TRAINING COURSE TO ENHANCE ABILITY IN ACTIVE LEARNING INSTRUCTIONAL DESIGN FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS AT PHUMTAWAN WITTAYA FOUNDATION SCHOOL
Author	Thiparee Kitjapipat
Thesis Advisor	Associate Professor Sawai Fakkhao, Ph.D.
Program	Master of Education (Curriculum and Instruction)
Academic Year	2022

ABSTRACT

This study employed a research and development design which aimed to 1) develop a quality training course to enhance the ability of primary school teachers in active learning instructional design, and 2) study the results of the training course. The research consisted of 4 steps: 1) studying background information and training needs, 2) developing a training course, 3) implementing the training course, and 4) evaluating the training course. The target group comprised 21 primary school teachers from Phumtawan Wittaya Foundation School, under the Office of the Private Education Commission, Pathumthani Provincial Education Office. The research instruments included a training course, a questionnaire on training needs, a test for active learning instructional design, an assessment of the ability in active learning instructional design, and a satisfaction questionnaire on the training course. The statistics used for data analysis were percentages, mean scores and standard deviations.

The results of this research were as follows:

1) The developed training course to enhance the ability in active learning instructional design for primary school teachers consisted of (1) principles, (2) objectives, (3) goals, (4) contents, (5) time duration, (6) structure of the training course, (7) training activities, (8) training materials, and (9) measurement and evaluation. The quality of the training course, evaluated by three experts, was at the highest level. (μ=4.56, σ=0.43).

2) The results of the training course showed that

(2.1) the knowledge in active learning instruction of primary school teachers after training was higher than before training,

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(2.2) the ability of primary school teachers in active learning instructional design was higher than the determined criterion of 70%, and

(2.3) the overall satisfaction of primary school teachers with the training course was at a high level.

Keywords: Active Learning, Training Course, Active learning instructional design

Sawai Fakkee

.....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอแสดงความขอบคุณต่อคณาจารย์วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ทุกท่าน ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้กำลังใจ อำนวยความสะดวก สนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ขอแสดงความขอบคุณต่อผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา และโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา ที่อนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

งานวิจัยนี้เกิดขึ้นจากความประสงค์ของผู้วิจัยที่จักระลึกถึงพระคุณ และแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อบิดา มารดาและผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่สนับสนุนในการก่อตั้ง สนับสนุนการเจริญเติบโตของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยใคร่ขอมอบคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ให้แด่ทุกท่าน

หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จักเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาด้านหลักสูตรและการสอนต่อไป

ทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ
กิตติกรรมประกาศ..... ช
สารบัญ..... ซ
สารบัญตาราง..... ญ
สารบัญภาพ..... ฎ
บทที่
1. บทนำ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 คำถามในการวิจัย..... 6
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... 7
1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... 7
1.5 ขอบเขตการวิจัย..... 7
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 10
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11
2.1 การฝึกอบรม 12
2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม..... 22
2.3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก..... 31
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเรียน..... 50
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 53
3. ระเบียบวิธีวิจัย..... 59
3.1 การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม..... 59
3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม..... 63
3.3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้..... 68
3.4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม..... 69
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 69

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4. ผลการวิจัย..... 72
4.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ..... 72
ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียน
มูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
4.2 ผลการหาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ..... 73
ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 78
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 79
5.2 อภิปรายผล..... 79
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 84
บรรณานุกรม..... 85
ภาคผนวก..... 92
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 93
ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 95
ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 171
ง การแสดงผลข้อมูล..... 186
จ ตัวอย่างผลงานและภาพกิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง..... 192
ความสามารถ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา
โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 244
ช ผลการตรวจสอบโครงการวิจัยตามแนวปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์..... 250
ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์
ประวัติผู้วิจัย..... 252

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ข้อดีและข้อเสียของเครื่องมือในการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม..... 20
2.2 สรุปแนวทางการพัฒนาหลักสูตร..... 27
3.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิชาที่สอน..... 62
3.2 ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก..... 62
4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมฯ จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ..... 73
4.2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก..... 74
ของครูประถมศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรม
4.3 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก..... 74
ของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 70
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ..... 76
เสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ทั้ง 4 องค์ประกอบ..... 25
ตามแนวคิดของ Taba and Willard (1962)
2.2 กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา..... 43
2.3 กลยุทธ์การจัดการเรียนการรู้เชิงรุกด้านสังคม..... 44
2.4 กลยุทธ์การจัดการเรียนการรู้เชิงรุกด้านอารมณ์..... 45
2.5 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย..... 46

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน สุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เกิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากนโยบายที่ต้องการ“ปฏิรูปการเรียนรู้” ของผู้เรียน จักต้องปฏิรูปในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ครูผู้สอน 2) หลักสูตร 3) การเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สนับสนุนและเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเกิดสมรรถนะสำคัญที่สามารถใช้ได้ในชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กำหนดแนวทางเพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ สร้างความรู้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน จึงเป็นที่มาของการพัฒนา (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่กำหนด “การพัฒนาสมรรถนะ” เป็นทิศทางหลักของการพัฒนาหลักสูตรใหม่ในการพัฒนาคนให้รองรับและทันกับการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการกำหนดแนวทางเพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน

เป้าหมายการเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) คือการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้เรียนที่เหมาะสมตามช่วงวัย โดยสมรรถนะหลักของผู้เรียนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการตนเอง 2) การคิดขั้นสูง 3) การสื่อสาร 4) การรวมพลังทำงานเป็นทีม 5) การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และ 6) การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืนได้ และการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีการการจัดสภาพแวดล้อมและเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Pathways) ที่หลากหลาย จัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (Differentiated Learning) ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เน้นการจัดประสบการณ์จริงทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้นั้นได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน บริบท จุดเน้นของสถานศึกษาและชุมชนแวดล้อม เน้นประเมินการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนตามเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นธรรม เชื่อถือได้ เอื้อต่อการเชื่อมโยงการเรียนรู้และพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นตามความเชี่ยวชาญของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายข้างต้นครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้ (Facilitator) ผู้อำนวยความสะดวก สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายรุก คือมีความตื่นตัวที่จะต้องศึกษา จัดทำข้อมูล และสร้างความเข้าใจในข้อมูล หรือความรู้นั้นๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อทำให้สิ่งที่เรียนรู้มีความหมายต่อตนเองอันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้ในกระบวนการสร้างความเข้าใจให้แก่ตนเองจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active learning) ทั้งทางกาย (Physically active) สติปัญญา (Intellectually active) สังคม (Socially active) และอารมณ์ (Emotionally active) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่าครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความหลากหลายในพัฒนาการทางสมอง การคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพ บริบทของผู้เรียนและเหมาะสมตามบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป การกำหนดบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อที่หลากหลายและการออกแบบการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนต่อไป และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) กล่าวว่า ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่สมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การปรับกระบวนทัศน์การจัดการเรียนการสอน ลักษณะการจัดกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมประกอบการสอน และการวัดและประเมินผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งสู่สมรรถนะผู้เรียนเป็นสำคัญ

ครูผู้สอนต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ 1) Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียนการมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเองได้ นำไปสู่การพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ 2) Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานกลุ่ม นำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม 3) Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน ปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยผ่านการใช้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และ 4) Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูผู้สอนเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ครูผู้สอนไม่เพียงต้องตระหนักถึงคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 แต่ต้องตระหนักถึงสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่ระบุในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไป และเมื่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เป็นกระบวนทัศน์หลักในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ครูผู้สอนต้องมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนไป ต้องใฝ่รู้ พัฒนาตนเองให้สามารถที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเกิดประสิทธิผลจริง และตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โดยการให้ความรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดทำคู่มือการสอนแบบเชิงรุก จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน พร้อมกับการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง เกิดประสิทธิผลจริง ทั้งนี้ในการถ่ายทอดความรู้นี้ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นช่องทางผ่านอินเทอร์เน็ต แบบออนไลน์ หรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานที่ฝึกอบรม ล้วนแต่เป็นการให้ความรู้ภายในหัวข้อการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การวัดและ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งสิ้น ทั้งหมดนี้เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนมากที่สุด

แต่เมื่อมีการศึกษาผลการพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) พบว่า ครูผู้สอนไม่มีความรู้เรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพราะมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว ด้านการออกแบบการเรียนการสอนครูผู้สอนขาดความมั่นใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมสมรรถนะที่เลือกไว้และใช้คู่มือเป็นหลัก ยึดติดกับตัวอย่างในคู่มือ ทำให้ไม่มีความหลากหลายในการออกแบบ ครูผู้สอนหลายท่านใช้แผนการจัดการเรียนรู้สำเร็จรูปของสำนักพิมพ์ตามหนังสือแบบเรียน ทำให้นำสมรรถนะไปใช้ได้ยาก ครูผู้สอนยังขาดความชำนาญและขาดความมั่นใจในการนำกรอบสมรรถนะไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน และความสำเร็จของการใช้หลักสูตรมิได้อยู่ที่การผลิตตัวเล่มหลักสูตรได้แล้วเสร็จ หากแต่อยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือครูผู้สอนที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนให้เข้าใจชัดเจน และมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอจริงจัง และจากการศึกษานี้ครูผู้สอนได้เสนอแนะปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการนำกรอบสมรรถนะมาปฏิบัติให้เกิดผลได้จริงตามเป้าหมาย คือครูผู้สอนต้องเข้าใจชัดเจนและออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่สุด ความเข้าใจของครูในการนำสมรรถนะไปจัดการเรียนการสอนแต่ละแนวทางจะช่วยให้ครูวางแผนและเตรียมความพร้อมในการสอนได้ดีขึ้น โดยครูจะต้องมีความมุ่งมั่นพยายาม หาความรู้ เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เปลี่ยนจาก teacher - centered เป็น child - centered มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะและนำสมรรถนะมาออกแบบการจัดการเรียนการสอน แต่ละแนวทางมีการวัดผลประเมินผลตามสมรรถนะและตัวชี้วัดที่มีในหน่วยการเรียนรู้เดิม ครูต้องใส่ใจนักเรียนมากขึ้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใกล้ชิดนักเรียนมากขึ้น คิดว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปผลการศึกษาในรายงานผลการลงพื้นที่ตรวจราชการและติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยรับตรวจทั้งหมด 384 โรงเรียนทั่วประเทศ พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาครูผู้สอนและการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกระดับมีส่วนร่วมสร้างสรรค์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดสมรรถนะหลักและการพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ คือ ปัญหาครูผู้สอนมีภาระงานมาก คิดเป็นร้อยละ 46.64 รองลงมา คือ ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 30.83 ครูผู้สอนไม่ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 21.74 และครูผู้สอนขาดขวัญ กำลังใจ หรือแรงกระตุ้นในการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

โดยสรุปอุปสรรคในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการพบตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562 - 2565 ที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การนำกรอบ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สมรรถนะไปใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน ซึ่งแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการจัดโครงการฝึกอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ กำหนดแนวปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การวัดและประเมินผลที่ชัดเจนแล้วก็ตาม แต่ก็ยังพบปัญหาครูขาดความพร้อม ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก หรือแม้ผ่านการฝึกอบรมแล้วก็ตาม แต่เมื่อต้องนำมาปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนไม่สามารถที่จะประยุกต์ในการปฏิบัติงานจริงได้ และจากผลการศึกษาของ ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2560) เรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ได้ระบุถึงสภาพและปัญหาการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นสถาบันผลิตครูยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ส่งผลให้ครูสอนไม่ตรงวุฒิ ไม่ตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ส่งผลให้ครูผู้สอนไม่มีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบรูปธรรม ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถพบโดยทั่วไปในโรงเรียนทั่วประเทศมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว รวมถึงโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี เช่นกัน

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน พร้อมกับลดปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้น โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ได้สนับสนุนครูผู้สอนให้เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้หัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จัดอบรมโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่อยมา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประเภทโรงเรียนการกุศลที่จัดการศึกษาในลักษณะโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สนับสนุนโดยมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 318 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาล 1 ถึง 3 จำนวน 81 คน และระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 จำนวน 237 คน และมีครูผู้สอนจำนวนรวมทั้งสิ้น 21 คน และตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ถึง 2565 มีครูผู้สอนที่ได้รับฝึกการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 คน

จากการที่ครูส่วนหนึ่งของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ได้เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้หัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จัดอบรมโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2564 และภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 แต่เมื่อครูผู้สอนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะต้องประยุกต์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริงในห้องเรียน โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ครูผู้สอนไม่สามารถที่จะประยุกต์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่นักเรียนและถ่ายทอดความรู้ไปยังครูผู้สอนท่านอื่นๆ ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาได้ ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์ได้จากแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกอบรมมาไม่ได้มีการปรับปรุงให้เป็นแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้สอนยังคงดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้เดิม โดยใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย ไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง และดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครู และชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นโดยสำนักพิมพ์หนังสือเรียน ซึ่งทาง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาเลือกใช้หนังสือเรียนจาก สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) (2559) และเลือกใช้หนังสือเรียนในกลุ่มที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นหลักตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 เรื่อยมา

ทั้งนี้ผลรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ปีการศึกษา 2564 พบว่า ครูผู้สอนในทุกระดับชั้นไม่ได้ออกแบบ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนมาสอนแบบเชิงรุก และในแผนการปฏิบัติการประจำปี 2565 ได้ระบุให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นหลักสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสอดคล้องกับตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ซึ่งครูผู้สอนในทุกระดับชั้นยังไม่สามารถประยุกต์และจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกได้ ส่งผลให้โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ไม่สามารถจัดการเรียนการสอบแบบเชิงรุกได้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 และ ปีการศึกษา 2565

เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ให้มีศักยภาพและสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกได้ มีความรู้ ความเข้าใจ ฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก กระบวนการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงประเด็น เกิดการเปลี่ยนแปลงในความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดในระยะเวลาอันสั้น (สมคิด บางโม, 2559), (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2559), (Affleck, 2021) การฝึกอบรมที่เกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้นโดยการรับฟังการบรรยายจากวิทยากรฝ่ายเดียว วิทยากรจะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way Communication) จากวิทยากรสู่ผู้เข้ารับฝึกการอบรม จุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ไปสู่กลุ่มคนจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว วิทยากรไม่สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้มีการฝึกลงมือปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่สามารถจดจำเนื้อหา เกิดความเข้าใจ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที (สมคิด บางโม, 2559)

เหตุผลการขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 เป็นต้นมา ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาทักษะการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในอนาคต

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา มีคุณภาพระดับใด

1.2.2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา มีผลการใช้เป็นอย่างไร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพ

1.3.2. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดย

(1) เปรียบเทียบความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม

(2) เปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 70

(3) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา มีคุณภาพในระดับมาก

1.4.2. ความรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

1.4.3. ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรสูงกว่าเกณฑ์ของหลักสูตรฝึกอบรมร้อยละ 70

1.4.4. ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน (ที่มาข้อมูลจากทะเบียนคุมบุคลากรโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 และ ระบบสารสนเทศสถานศึกษาและการบริหารจัดการเงินอุดหนุน)

1.5.2. ตัวแปรที่ศึกษา

(1) ตัวแปรต้น ได้แก่ การอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

(2) ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.5.3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

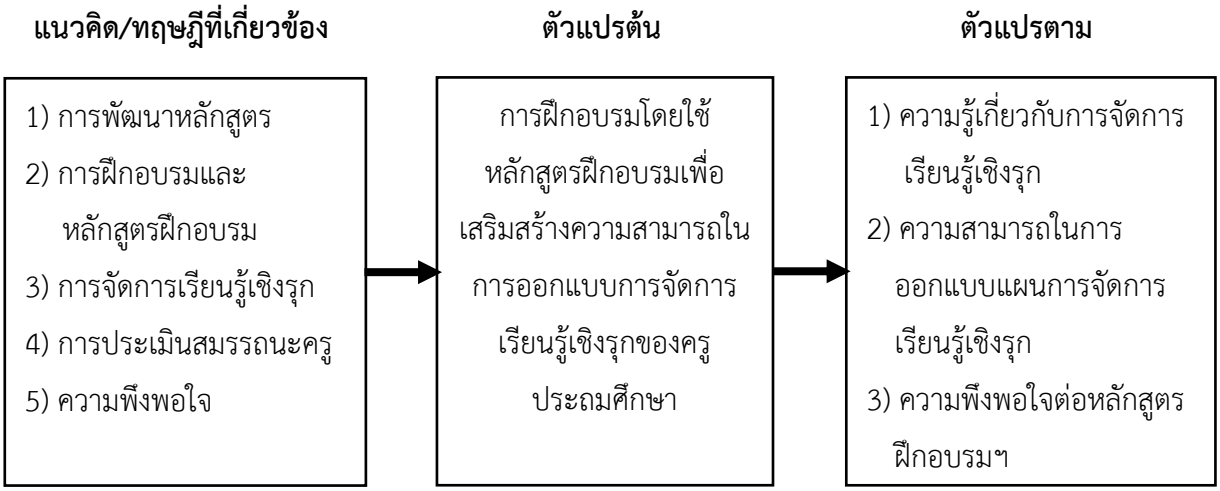
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.5.4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ระยะเวลา 5 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และ 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.7.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนด้านการคิด ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม และด้านการการลงมือปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ ตามศักยภาพหรือสมรรถนะของตนเอง

1.7.3 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูประถมศึกษา หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการจัดการอบรมครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้นที่โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล

1.7.4. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการประเมิน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ

1.7.5 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านพุทธิพิสัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ และลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องต่อการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning ซึ่งวัดโดยแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งเป็นแบบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือกจำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมด้านความจำ จำนวน 5 ข้อ ด้านความเข้าใจ 10 ข้อ และด้านการวิเคราะห์ 5 ข้อ

1.7.6 ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน โดยแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบอิงมาตรฐานสอดคล้องกับหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดประสงค์การเรียนรู้ที่สะท้อนพฤติกรรมที่ผู้สอนสามารถวัดและสังเกตได้ 2) เนื้อหา/สาระการเรียน 3) กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย กระบวนการ/ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4) สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และ 5) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนชิ้นงาน ภาระงาน สมรรถนะในการทำงานและสร้างผลงานของผู้เรียน ซึ่งประเมินโดยใช้แบบประเมินความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีเกณฑ์การประเมินแบบรูบริกส์

1.7.7. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert (1961) ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับ 1) เนื้อหาการฝึกอบรม 2) วิทยากร 3) บทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) ระยะเวลาและสถานที่ที่ฝึกอบรม และ 5) ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.8.1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพ

1.8.2. ครูมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำไปสอนได้จริง

1.8.3. ครูสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกต่อไป

18.4. โรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางดำเนินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ที่มีคุณภาพ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 การฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายการฝึกอบรม

2.1.2 ประเภทของการฝึกอบรม

2.1.3 เทคนิคการฝึกอบรม

2.1.4. ขั้นตอนในการฝึกอบรม

2.1.5. ความต้องการของการฝึกอบรม

2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.1. ความหมายของหลักสูตร

2.2.2 องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.3 แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

2.2.4 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.5 การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม

2.3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.1. แนวคิดและความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.4. บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.5. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.6 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.7 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.8. การประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2.4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเรียน

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.3 การสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายการฝึกอบรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) การฝึกอบรม คือ เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตรงประเด็น ทั้งนี้หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องศึกษาปัญหา และออกแบบให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงและความเป็นไปได้ในการให้ความรู้มากที่สุด

สมคิด บางโม (2559) นิยามความหมายการฝึกอบรม คือ เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ยุทธ ไกยวรรณ์ (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้มีความชำนาญหรือสร้างเสริมวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลและทันสมัยทันเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในสังคม การจัดการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้เข้าฝึกอบรม มีเนื้อหาที่เป็นระบบ กระบวนการฝึกอบรมที่ชัดเจน รวมถึงเกณฑ์การประเมินผลของการฝึกอบรม

Noe (2016) กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม คือ ความพยายามขององค์กรที่ประสงค์จะให้ความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่มีผลสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวันของตน

จำเนียร จวงตระกูล (2563) กล่าวถึงการฝึกอบรม คือ การดำเนินการเพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ ซึ่งสามารถดำเนินการให้บรรลุผลในระยะเวลาอันสั้น และส่งผลในระยะสั้นด้วย และส่วนใหญ่การกำหนดผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมจะกำหนดในเชิงพฤติกรรม

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2564) กล่าวถึงการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) หวังผลลัพธ์ (Result Oriented) มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ความจำเป็นขององค์กรและบุคลากร ทั้งนี้ผลของการฝึกอบรมสามารถวัดผลเป็นรูปธรรมได้ (Measurement Outcome) ทั้งนี้การจัดการฝึกอบรมจะต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเวลา

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคคลากรในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงประเด็น เกิดการเปลี่ยนแปลงในทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ของผู้เข้ารับการ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ฝึกอบรมส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีและเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในระยะเวลาอันสั้น

2.1.2. ประเภทของการฝึกอบรม

นีรนาท จุลเนียม (2560) สังเคราะห์ประเภทของการฝึกอบรมในงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย แบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เช่น แนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่ แนะนำให้รู้จักระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แนะนำให้รู้จักการจัดองค์กรโดยทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ สร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมปริมาณผลิตผลของงานให้สูงขึ้น สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน 2) การให้ทดลองทำงาน (On the Job Training) หรือการสอนงานเป็นวิธีที่นิยมกันมากเพราะได้มีการทำงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ซึ่งหัวหน้างานโดยตรงจะเป็นผู้ทำการสอนและฝึกโดยการอธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีการทำงาน สาธิตการทำงานให้ดูและให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ หากมีข้อบกพร่องผู้รับการฝึกอบรมจะได้ทำการแก้ไขและทดลองทำใหม่ซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้งจนแน่ใจว่าสามารถทำได้ 3) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สอดคล้องและรองรับกับก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร 4) `การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากองค์กรเติบโตขึ้น ขยายงานมากขึ้น การเพิ่มบุคลากรในระดับหัวหน้างานจำเป็นต้องมีมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานเพิ่มขึ้น 5) การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) หมายถึง ผู้จัดการระดับรองหรือหัวหน้างานที่มีภาระความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่วไป หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะทางการบริหารเป็นส่วนใหญ่ เช่น ด้านจิตวิทยา การบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น และ 6) การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) การฝึกฝนตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อมีแหล่งความรู้ที่เปิดกว้างมากมายที่จะศึกษาฝึกฝนตนเองได้ วิธีการฝึกฝนอบรมด้วยตนเอง ได้แก่ การตั้งใจฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นแบบกันเอง ศึกษา หาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ศึกษานอกระบบวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรู้อื่น ๆ เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2560) แบ่งรูปแบบการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบการจัดฝึกอบรมภายในองค์กร เป็นการจัดอบรมโดยที่กลุ่มผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เหมาะสมกับผู้เรียนกลุ่มใหญ่ เป้าหมายของการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง และประสบการณ์ทางวิชาชีพกับผู้เรียนคนอื่น ๆ เน้นการอบรมที่ผู้สอนสามารถปรับหลักสูตร รูปแบบการสอนและกรณีศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และ 2) รูปแบบการจัดฝึกอบรมภายนอก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

องค์กร เป็นการอบรมที่จัดขึ้นโดยบุคคลภายนอกองค์กร หรือสถาบันภายนอก กลุ่มผู้เรียนมาจากหลากหลายองค์กรที่มีพื้นความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เหมาะกับกลุ่มผู้เรียนที่มีจำนวนไม่มากในแต่ละองค์กร ทั้งนี้การฝึกอบรมแบบนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ หลักการ และเทคนิคปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การอบรมในลักษณะนี้ผู้สอนไม่สามารถปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้ทุกคน กรณีศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้ถูกออกแบบเฉพาะสำหรับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ผู้เรียนต้องมีทักษะในการประยุกต์เนื้อหาที่เรียนมาใช้ในการพัฒนางานของตน

เสาวภา ปัญจอริยะกุล (2561) สรุปว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะแบ่งออกเป็น 5 ประการคือ การอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน และการฝึกอบรมระดับการจัดการเพื่อพัฒนานักบริหาร

จากการศึกษาข้อมูลจาก HREX.asia (2561) กล่าวถึงประเภทของการฝึกปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้จากการอบรมพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งการหลักสูตรฝึกอบรมนี้เป็นหลักสูตรเสริมเพิ่มเติมการฝึกปฏิบัติงานแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Development Training) เป็นกิจกรรมพิเศษที่ใช้ระยะเวลาสั้น และหัวใจสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ การได้ลงมือฝึกฝนปฏิบัติจริงพร้อมกับการเรียนรู้ การบรรยายเป็นเพียงส่วนประกอบของการฝึกอบรมเท่านั้น

จากการสังเคราะห์ข้อมูลประเภทของการฝึกอบรมข้างต้น ประเภทของการฝึกอบรมสามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน ตามจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ขึ้นอยู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในช่วงเวลานั้นๆ

2.1.3. เทคนิคการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2559) ได้ยกตัวอย่างเทคนิคการฝึกอบรม ได้แก่ 1) การบรรยายเป็นเทคนิคการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยผู้เป็นวิทยากรเพียงผู้เดียว วิทยากรเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด เทคนิคการบรรยายจึงสามารถให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก 2) การประชุมอภิปราย เป็นอีกหนึ่งเทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกโดยวิธีแสดงความคิดเห็นแบบปากเปล่า มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและรับฟังความรู้แนวคิดจากผู้เข้าร่วมประชุม วิธีนี้ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีการบรรยายได้ ทั้งนี้การอภิปราย คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 3) การศึกษาจากกรณีตัวอย่างเป็นการนำกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงหรือสมมติขึ้นมา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับหลักการที่ได้ศึกษามา 4) การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงตามบทบาทสมมติขึ้น เป็นเรื่องราว มักใช้ควบคู่กับการฝึกอบรมอื่น ๆ วิธีนี้ผู้รับการอบรมมีโอกาสนำเอาความรู้ที่ได้เรียนมา นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ๆ 5) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เกิดจากแนวคิดที่ว่า การเห็นของจริงจะก่อให้เกิด ความเชื่อได้ดีกว่าการฟังและการคิด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

และระดมความคิดเป็นวิธีการกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการสาธิตนี้เป็นการแสดงให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติ 6) การฝึกอบรมโดยให้ผู้รับการฝึกอบรมทำงานจริง เรียนรู้จากกางานที่ปฏิบัติ (On-the-Job Training) โดยไม่มีโรงเรียนฝึกหัดงาน แต่ใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมกับสถานที่ทำงานจึงไม่แตกต่างกัน วิธีนี้เหมาะสมสำหรับประเภทไม่ต้องใช้ทักษะหรือกึ่งทักษะ ไม่ซับซ้อน และ 7) การฝึกหัดปฏิบัติในเวลาจำกัด เป็นการฝึกอบรมระดับผู้บริหารที่ต้องตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการงานประจำวัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในงานบริหาร

ชูชัย สมิทธิไกร (2558) กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 1) การฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายกลุ่ม และ 2) การฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วย

1) การบรรยาย (Lecture) คือการบรรยายสาระความรู้ต่าง ๆ โดยวิทยากรเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way Communication) จากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม จุดประสงค์เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ไปสู่กลุ่มคนจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นวิทยากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการฝึกอบรม วิทยากรจะเป็นผู้จัดเตรียมเนื้อหาสำหรับการบรรยาย รวมทั้งสื่อที่ใช้ประกอบการบรรยาย เช่น แผ่นใส สไลด์ รูปภาพ ฯลฯ ในการบรรยายที่ดี วิทยากรจะต้องสามารถกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน โดยมีการเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้รับการอบรม พร้อมทั้งมีตัวอย่างที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) วิทยากรเป็นผู้มีชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ และความเชี่ยวชาญ 2) มีการเตรียมแผนการบรรยายเป็นอย่างดี 3) ข้อมูลในการบรรยาย มีความกระชับ ตรงจุดและชัดเจน ข้อดี ได้แก่ 1) สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับการอบรมจำนวนมากได้ในเวลาอันสั้น ทำให้ประหยัดเวลา และทรัพยากรอื่น ๆ 2) เป็นวิธีการที่ดีสำหรับวัตถุประสงค์ซึ่งต้องการให้ผู้รับการอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริง และแนวทางปฏิบัติทั่วไป และ 3) การจัดสถานที่กระทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว จากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย ไม่กระตุ้นปลุกเร้าผู้เข้ารับการอบรม 2) เป็นวิธีการที่เหมาะกับวัตถุประสงค์ซึ่งต้องการให้ผู้รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ หรือความสามารถทางปัญญาขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และ 3) การหาวิทยากรที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการบรรยาย บางครั้งหาได้ยาก (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

2) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) คือ การแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ จำนวนตั้งแต่ 4-12 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะหรือข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง มีจุดประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้แสดงทัศนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ 2) เพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) หัวข้อของการอภิปรายมีความน่าสนใจ 2) สมาชิกในกลุ่มมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อที่อภิปราย และ 3) ผู้นำกลุ่มจะต้องสนับสนุนสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ส่วนร่วมในการอภิปราย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

และแสดงความคิดเห็น ข้อดี ได้แก่ 1) เป็นวิธีการที่สามารถรวบรวมความคิดและประสบการณ์จากบุคคลหลายฝ่าย นำไปสู่การได้ข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา และ 2) เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเสรี มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อจำกัด ได้แก่ 1) ผู้ฝึกอบรมมีโอกาสน้อยในการควบคุมทิศทางและบรรยากาศของการอภิปรายในกลุ่ม ยากต่อการควบคุมสถานการณ์ และ 2) สมาชิกในกลุ่มอาจมีพื้นฐานทางการศึกษา ประสบการณ์ หรืออายุต่างกันมากเกินไป อาจทำให้ไม่อาจหาข้อสรุปของการอภิปรายได้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

3) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) คือการอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน โดยมีพิธีกร (Moderator) เป็นผู้ดำเนินรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้รับฟังซักถามปัญหาได้ โดยปกติ จุดประสงค์ของการอภิปรายเป็นคณะ คือเพื่อให้ข้อมูล สะท้อนความคิดเห็น และข้อเท็จจริงหลาย ๆ ด้าน มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) ผู้อภิปรายต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่อภิปราย และ 2) พิธีกรต้องรักษาเวลาและประเด็นของการอภิปรายให้อยู่ในกรอบที่กำหนดไว้ ข้อดี 1) ผู้อภิปรายอาจจะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่เนื่องจากเวลาอันจำกัด และ 2) การอภิปรายอาจไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ หากผู้ดำเนินรายการไม่สามารถควบคุมการอภิปรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

4) การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการประเมินตัดสินคุณค่าใด ๆ มีจุดประสงค์ เพื่อระดมความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคน ให้ได้ความคิดที่หลากหลาย และมีปริมาณมากที่สุด มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) หัวข้อของการประชุมต้องชัดเจน และ 2) ห้ามวิพากษ์วิจารณ์ หรือตัดสินคุณค่าใด ๆ แต่พยายามให้มีบรรยากาศการประชุมที่เปิดกว้าง และเสรีมากที่สุด ข้อดี คือ 1) เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการระดมความคิดเห็น เพื่อค้นหาหนทางต่าง ๆ สำหรับการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน 2) ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน และ 3) ช่วยฝึกให้ผู้รับการอบรมรู้จักการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการตัดสินคุณค่า หรือวิพากษ์วิจารณ์ ข้อจำกัด คือ 1) อาจเกิดความสับสนได้ง่าย หากประธานในที่ประชุมไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) การประชุมอาจไม่ได้ผลตามที่มุ่งหวัง หากผู้เข้าร่วมประชุมไม่กระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็น (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

(2) การฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

1) การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Assisted Instruction) เป็นการเรียนที่ผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนไว้แล้ว มีจุดประสงค์ คือ 1) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล และ 2) ใช้สอนทักษะที่จำเป็นต้องมีการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ มีเงื่อนไขในความสำเร็จ กล่าวคือ 1) โปรแกรมการเรียนจะต้องได้รับการจัดวางลำดับอย่างเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 2) หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม จะต้องมีงบประมาณมากเพียงพอสำหรับการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ฝึกอบรม ข้อดี คือ 1) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถและความพร้อมของตนเอง และ 2) เป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ และเหมาะสมสำหรับการสอนทักษะที่จำเป็นต้องได้รับทบทวนซ้ำ ๆ ข้อจำกัด คือ 1) เสียค่าใช้จ่ายสูงสำหรับการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ และ 2) จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ เป็นอย่างดี (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

2) การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้ผู้รับอบรมเห็นถึงการปฏิบัติจริงและเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สาธิต และ 2) ผู้รับการอบรมมีจำนวนไม่มากเกินไป ข้อดี คือ 1) การได้เห็นการปฏิบัติจริง จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดความเข้าใจอย่างรวดเร็ว และ 2) สามารถใช้ได้กับผู้รับอบรมทุกประเภททุกระดับ ข้อจำกัด คือ 1) ไม่เหมาะสมในกรณีที่มีผู้รับอบรมจำนวนมาก เนื่องจากไม่สามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน และ 2) สามารถใช้ได้กับการฝึกอบรมในบางหัวข้อเท่านั้น โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะการกระทำ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

3) เกมเชิงธุรกิจ (Business Games) คือ สถานการณ์จำลองด้านธุรกิจ ซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมต้องทำการตัดสินใจเป็นระยะ ๆ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะส่งผลกระทบต่อสภาพการณ์ภายหลัง โดยมีจุดประสงค์ คือเพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกับความเป็นจริง มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ เกมจะต้องมีความสมจริงและน่าท้าทาย ข้อดี คือ 1) ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา 2) เป็นวิธีการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจและการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ข้อจำกัด คือ 1) การจัดหาเกมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กระทำได้ยาก และ 2) ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกมเป็นอย่างดี (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

4) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือ กิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นมีการอภิปรายและการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร การแสดงบทบาทสมมติมีจุดประสงค์ คือ 1) สนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติทักษะหรือระเบียนวิธีการซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ 2) ทำให้ผู้รับการอบรมมีความเชื่อมั่นในการจัดการกับสถานการณ์จริง มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) บทบาทที่สมมติขึ้นจะต้องมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้รับการอบรมเข้าใจว่าพวกเขาต้องทำอะไร 2) ผู้รับการอบรมจะต้องมีความเต็มใจที่จะแสดงบทบาทสมมติ และ 3) บทบาทที่สมมติขึ้นจะต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากเกินกว่าการจดจำและการแสดง ข้อดี คือ 1) ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยการทดลองปฏิบัติจริง และ 2) ทำให้ผู้รับการอบรมได้มองเห็นแนวทางการปฏิบัติ และเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ข้อจำกัด คือ 1) ต้องมีการเตรียมการมาก เพื่อให้การแสดงบทบาทสมมติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ 2) ผู้รับการอบรมบางคนอาจขาดความเต็มใจ จำเป็นต้องมีการจูงใจให้เกิดความพร้อมเสียก่อน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

5) การแสดงแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) คือ การแสดงแบบพฤติกรรมซึ่งใช้ในการจัดเก็บสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็นหรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย มีจุดประสงค์ คือ เพื่อให้ผู้รับการ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อบรมได้มีโอกาสสร้างและฝึกฝนทักษะต่าง ๆ มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) จะต้องนำเสนอขั้นตอนของการกระทำอย่างชัดเจนและง่ายต่อการเรียนรู้ 2) ตัวแบบจะต้องมีความน่าเชื่อถือหรือดึงดูดใจ และ 3) มีการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลียนแบบของผู้รับการอบรม ข้อดี คือ 1) เป็นวิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการกระทำ ทำให้เกิดความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว และ 2) สามารถทำให้ผู้รับการอบรมเกิดความคล้อยตาม และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตาม ข้อจำกัด คือ 1) เป็นวิธีการที่จะต้องมีการเตรียมการมาก จึงจะได้ผลตามที่ต้องการ และ 2) ผู้รับการอบรมจะต้องมีจำนวนพอเหมาะ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

6) การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) คือ การเรียนรู้โดยการสังเกตการทำงานของบุคลากรที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำ การฝึกอบรมในงาน มีจุดประสงค์ คือเพื่อให้ผู้รับการอบรมได้พัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงานจริงภายในระยะเวลาอันสั้น มีเงื่อนไขในความสำเร็จ คือ 1) ผู้ทำหน้าที่สอนงานจะต้องมีความชำนาญงานและสามารถสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) ผู้ทำหน้าที่สอนงานจะต้องมีการวางแผน เตรียมการสอนงานและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ข้อดี คือ 1) ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และ 2) องค์กรสามารถพัฒนาบุคคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ภายในระยะเวลาอันสั้น ข้อจำกัด คือ 1) หากผู้สอนงานขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ อาจจะทำให้ไม่ได้ผลอย่างเต็มที่ตามที่คาดหวัง และ 2) อาจทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงักชั่วคราว เนื่องจากต้องเสียเวลาในการสอนงาน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558)

จากการสังเคราะห์เทคนิคการฝึกอบรมจากนักวิชาการข้างต้น เทคนิคการฝึกอบรมผู้สอนสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการฝึกอบรม พิจารณาถึงข้อดีและข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรมมากที่สุด เทคนิคการฝึกอบรม ได้แก่ 1) การบรรยาย 2) การประชุมอภิปราย 3) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง 4) การแสดงบทบาทสมมติ 5) เกมการจัดการ 6) การฝึกอบรมโดยการให้ทำงานเป็นการสอนให้ทำงานจริง ๆ 7) การระดมสมอง และ 8) การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2.1.4. ขั้นตอนในการฝึกอบรม

ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดการฝึกอบรม ถ้าขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งติดขัดจะกระทบไปยังขั้นตอนลำดับต่อไป โดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

(1) ก่อนจัดฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนด วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพิจารณาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม และการเขียนโครงการฝึกอบรม

(2) ดำเนินการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมเริ่มต้นดำเนินการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม

(3) หลังฝึกอบรม เป็นการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การดำเนินการหลัง เสร็จสิ้นการฝึกอบรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สุรัชนี เคนสุโพธิ์ (2560) ได้กำหนดกระบวนการออกแบบการฝึกอบรม มี 7 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการเป็นขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยต้องการทราบว่าการอบรมมีอะไรบ้างที่เป็นความจำเป็นต่อการพัฒนา และความเร่งด่วนในการฝึกอบรมในการที่จะทำให้เกิดความต้องการขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงาน และทักษะพื้นฐานความจำเป็นของหลักการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ มีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การถ่ายโอนการฝึกอบรม เป็นการสร้างการฝึกอบรมที่ประยุกต์เนื้อหากับงานที่ปฏิบัติประจำของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การวางแผนการพัฒนาและการประเมิน เป็นการรวบรวมผลลัพธ์การฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ พฤติกรรม และทักษะ

ขั้นตอนที่ 6 การเลือกวิธีการฝึกอบรม การเลือกเครื่องมือในการฝึกอบรมต้องอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้อาจจะเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เป็นแบบวิธีดั้งเดิม คือเป็นแบบผู้รับการอบรมมีปฏิสัมพันธ์กันลักษณะเผชิญหน้าในการฝึกอบรม (Onsite) หรือใช้การอบรม Online

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบและการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นประเมินการฝึกอบรมเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการให้เกิดการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้อื่นๆ ฝ่ายฝึกอบรม

2.1.5. ความต้องการของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้มาซึ่งคุณสมบัติซึ่งวิชาชีพและการศึกษาที่ต่อเนื่อง สนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงปรับปรุงงาน ลดความผิดพลาด และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สุรัชนี เคนสุโพธิ์ (2560) กล่าวถึง การประเมินความต้องการในการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการช่วยให้องค์กรได้ทราบถึงความสามารถ ศักยภาพขององค์กร ทราบถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรในขณะนั้นว่ามีระดับใด มีลักษณะอย่างไร สามารถที่ปรับปรุงแก้ไขได้ด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะและความสามารถเพิ่มจากที่เป็นอยู่และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย การประเมินความต้องการในการฝึกอบรมจึงเป็นการวิเคราะห์ถึงความต้องการขององค์กร ความต้องการของงาน และความต้องการของบุคคล เพื่อให้ผู้จัดการฝึกอบรมนำไปพิจารณาวางแผนบริหารโครงการฝึกอบรม กำหนดกลยุทธ์ หลักสูตร เป้าหมาย วิธีการ และวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมให้สามารถตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ (2560) กล่าวว่าการประเมินความต้องการในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการออกแบบกระบวนการฝึกอบรม โดยก่อนการจัดโครงการฝึกอบรมต้องค้นหากลุ่มเป้าหมายเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายเพื่อทราบถึงความแตกต่างในการรับรู้ ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม การประเมินและวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของการฝึกอบรม จากนั้นนำมาวางแผนและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและองค์กร

การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้หลากหลายวิธี ได้แก่ การจัดทำโครงการสำรวจ การเตรียมการเก็บข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดการประชุม และเมื่อทำการรวบรวมข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม โดยสามารถดำเนินการได้ 2 วิธี ได้แก่ 1) การใช้เป้าหมายเป็นตัวตั้ง คือ องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ในวิธีการนี้เป็นการใช้การฝึกอบรมแบบเชิงรุก ซึ่งถือว่าเป็นการป้องกันปัญหาในองค์กรและเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมต่อการดำเนินการขององค์กรและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และ 2) การใช้ปัญหาเป็นตัวตั้ง คือ การรอให้ปัญหาเกิดแล้วจึงค่อยแก้ ซึ่งใช้การฝึกอบรมเป็นการแก้ไขปัญหาแบบตั้งรับ (Reactive) (จำเนียร จวงตระกูล, 2563)

สุรัชนี เคนสุโพธิ์ (2560) กล่าวถึงเครื่องมือในการประเมินความต้องการในการฝึกอบรมมีได้หลากหลาย ได้แก่ 1) การสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจ ประสาทสัมผัส การรับรู้ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การจดบันทึกข้อมูล สามารถสรุปข้อดีและข้อเสียของเครื่องมือในการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1 ด้านล่างนี้

ตารางที่ 2.1 ข้อดีและข้อเสียของเครื่องมือในการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม

เครื่องมือการประเมิน	ข้อดี	ข้อเสีย
การสังเกต	1. สนับสนุนหรือขัดแย้งกับข้อมูลที่ได้จากการบอกเล่า 2. ลดการเข้าไปรบกวนในการทำงาน 3. เป็นการเก็บข้อมูลได้ทุกระดับ เช่น คนหูหนวก	1. ใช้เวลานาน และต้องลงทุนสูง 2. ผลของการสังเกตมักมีลักษณะเป็นการพรรณนาที่ละเอียดลึกซึ้งยากแก่การประเมินตัวเลขและแปลความหมาย
แบบสอบถาม	1. ประหยัดค่าใช้จ่าย 2. เก็บข้อมูลได้เป็นจำนวนมาก 3. สรุปข้อมูลได้ง่าย	1. ใช้เวลามาก 2. ไม่ทราบจำนวนการตอบรับที่แน่นอน 3. ขาดความละเอียด 4. ได้ข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ถาม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เครื่องมือการประเมิน	ข้อดี	ข้อเสีย
การสัมภาษณ์	1. ได้รับข้อมูลที่เป็นสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา 2. สามารถสืบหาข้อมูลอื่นเพิ่มเติมได้ 3. สอบถามรายละเอียดเพิ่มตามที่ต้องการได้	1. ใช้เวลานาน 2. วิเคราะห์ข้อมูลยาก 3. ต้องใช้ทักษะในการสัมภาษณ์ 5. กำหนดระยะเวลาได้ยาก 6. ให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน
การสนทนากลุ่ม	1. เหมาะกับหัวข้องานที่ซับซ้อน 2. อาจจะมีการตั้งคำถามที่หลากหลายได้เพื่อค้นหาข้อเท็จจริง	1. ใช้เวลานาน 2. มีการให้ข้อมูลที่ท่านคิดว่าต้องการแบบนั้น 3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายอาจจะไม่กล้าให้ข้อมูลที่เป็นความจริง 4. การสร้างแนวคาถามจะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดี
การจดบันทึกข้อมูล	1.เป็นแหล่งข้อมูลที่ดีของขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ 2. เหมาะสำหรับการเก็บข้อมูลงานหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ	1. อาจจะไม่เข้าใจภาษา และเทคนิคเฉพาะ 2. อาจได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน

โดยสรุปความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย การหาความต้องการของการฝึกอบรม เพื่อนำมาวิเคราะห์ ช่วยให้การออกแบบโครงการฝึกอบรมตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง พร้อมกันนี้การฝึกอบรมสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรได้อีกด้วย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการรวบรวมข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมที่ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในระยะเวลาอันสั้น และการออกแบบการจัดการฝึกอบรมเป็นแบบใช้เป้าหมายเป็นตัวตั้ง คือ การพัฒนาสมรรถนะครูในการพัฒนาตนเองและพัฒนาความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาที่ประสงค์มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเป็นการเสริมสร้างความพร้อมในปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น ซึ่งมีความหมายและความสำคัญของหลักสูตรที่แตกต่างกันตามบริบทของหลักสูตรนั้น ๆ ในแต่ละหลักสูตรมีแนวคิด/ทฤษฎีในการออกแบบและการประเมินหลักสูตรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้น ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1. ความหมายของหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตรมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อ มุมมองของแต่ละบุคคล ความหมายของหลักสูตรจึงผันแปรไปตามแนวคิดและลักษณะงานที่ใช้ โดยนักวิชาการได้นิยามความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) นิยามความหมายของหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564) นิยามความหมายของหลักสูตร คือ เนื้อหา/เอกสารหลักสูตร กลุ่มวิชา/รายวิชา แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด ทั้งนี้หลักสูตรจะเป็นแนวทางให้ผู้สอนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2565) นิยามความหมายของหลักสูตร คือ ข้อกำหนดจุดหมายโครงสร้างของเนื้อหาวิชา แผนการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษา รวมถึงการจัดเนื้อหากิจรรมและประสบการณ์สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ทั้งในภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2565) นิยามความหมายของหลักสูตร คือ เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมประสบการณ์ต่าง ๆ ขององค์กรหรือสถานศึกษา โดยจัดทำไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของหลักสูตรที่สรุปไว้ข้างต้นว่า หลักสูตร คือ เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการจัดการศึกษา นำมาใช้เป็นแนวทางให้ผู้สอนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความหมายของการฝึกอบรมที่สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคคลากรในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงประเด็น เกิดการเปลี่ยนแปลงในทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีและเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในระยะเวลาอันสั้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีและเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในระยะเวลาอันสั้น

2.2.2 องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2560) กล่าวว่า หัวข้อหลักในหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) เนื้อหาของหลักสูตร 4) กลุ่มเป้าหมาย 5) ระยะเวลา 6) สถานที่จัดฝึกอบรม 7) รูปแบบการจัดฝึกอบรม 8) วิทยากรที่จัดฝึกอบรม 9) งบประมาณในการจัดฝึกอบรม 10) วิธีการวัดผลการฝึกอบรม

จำเนียร จวงตระกูล (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้โดยทั่วไปเพื่อนำมาเป็นแนวทางการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ชื่อหลักสูตร หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหาและข้อมูลเฉพาะเจาะจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม การวัดประเมินผล กำหนดการ ระยะเวลา วิทยากรฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม คุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม งบประมาณ และผู้รับผิดชอบโครงการ

สรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรม ควรประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) ระยะเวลา 6) กำหนดการฝึกอบรม 7) วิธีการฝึกอบรมหรือกิจกรรม 8) สื่อหรือเอกสารประกอบการฝึกอบรม 9) การวัดประเมินผล

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ไว้ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล

2.2.3 แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

(1) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (2013) มีแนวคิดหลัก คือ“เป้าหมายและวิธีการ” (Ends and Mean Approach) กล่าวคือการพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาการของผู้เรียน และหลักสูตรที่นำมาปฏิบัติจะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการคิด การปฏิบัติ เจตคติ และพฤติกรรมของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและศักยภาพผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และมีความสุขในการเรียนรู้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หลักการในการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ซึ่งเรียกว่า “Tyler’s Rationale” จะต้องศึกษาข้อมูลในหัวข้อต่อไปนี้ (Tyler, 2013)

1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษาของโรงเรียนคืออะไร

2) ประสบการณ์ทางการศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

3) ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเป็นอย่างไร

4) การประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (2013) ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การศึกษาผู้เรียน การศึกษาสังคม การศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ตลอดจนปรัชญาสังคม ปรัชญาการศึกษา เพื่อนำมาสังเคราะห์กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ซึ่งในการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนออกแบบพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมหรือกิจกรรมที่ผู้สอนจัดขึ้น

Tyler (2013) ได้กำหนดหลักการในการออกแบบและพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดังนี้

1) ผู้เรียนต้องได้เรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

2) กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้สามารถปฏิบัติได้

3) กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ

4) กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ต้องมีความหลากหลาย สามารถปฏิบัติให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ข้อใดข้อหนึ่ง

5) กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ต้องมีความหลากหลาย สามารถปฏิบัติให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้หลายข้อ

6) กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีจะสนับสนุนผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการคิด ทักษะการแสวงหาความรู้ เจตคติที่ดีต่อสังคม ความสนใจ และแรงจูงใจ เป็นต้น

จากหลักการในการออกแบบและพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ข้างต้น Tyler (2013) เน้นถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาและระยะเวลาของกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) และความสัมพันธ์แบบแนวนอน (Horizontal) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1) ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวตั้งของการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ จากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้น

2) ลำดับ (Sequence) มีความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ความต่อเนื่อง หมายถึง ความสัมพันธ์แนวตั้งของการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ จากสิ่งที่ไม่ซับซ้อนไปสู่สิ่งที่มีความซับซ้อน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3) บูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์แนวนอนของการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ เข้าด้วยกัน

สำหรับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler เป็นดังนี้

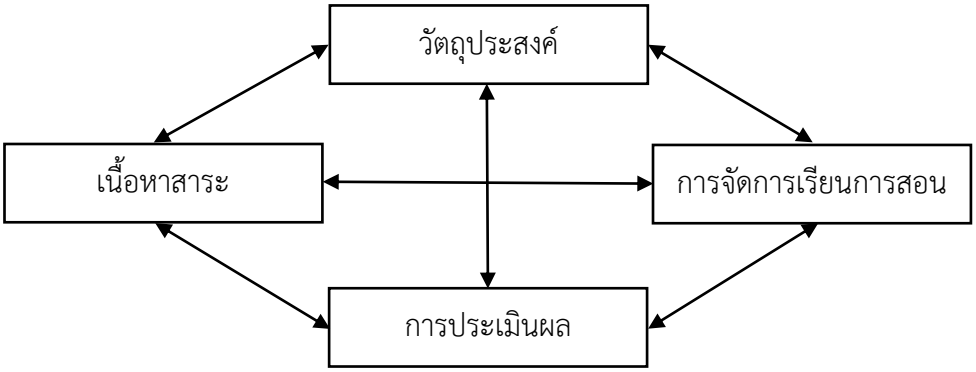
1. การศึกษาวิเคราะห์บริบท
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว
3. การกลั่นกรองจุดมุ่งหมายทางการศึกษา
4. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริง
5. การจัดกิจกรรมและประสบการณ์
6. การประเมินผลการศึกษา

จุดเด่นของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (2013) คือการศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องแล้วจึงนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายการศึกษาชั่วคราว จากนั้นใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาสังคมและปรัชญาการศึกษามากลั่นกรองจุดมุ่งหมายการศึกษาอีกครั้ง จนกระทั่งได้จุดมุ่งหมายการศึกษาที่แท้จริง

เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการศึกษาได้แล้ว จึงนำไปสู่การคัดเลือกประสบการณ์การศึกษา การจัดประสบการณ์การศึกษา และการประเมินผลการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ

(2) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba and Willard

หลักสูตรตามคิดของ Taba and Willard (1962) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ (Objectives) 2) เนื้อหาสาระ (Subject Matter) 3) การจัดการเรียนการสอน (Method and Organization) และ 4) การประเมินผล (Evaluation) ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 4 ประการข้างต้นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งหมด ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba and Willard

ที่มา: มารุต พัฒผล (2562)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากภาพที่ 2.1 แสดงถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ทั้ง 4 องค์ประกอบและความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบ คือ ต้องพิจารณาในเรื่อง 1) ขอบเขต (Scope) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน 2) การจัดเรียงลำดับ (Sequence) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องและเป็นระบบ 3) การบูรณาการ (Integrated) เนื้อหาสาระกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของ Taba and Willard มีลักษณะจากล่างขึ้นบน (Grassroots Approach) โดยใช้วิธีอุปนัย คือหลักสูตรควรมาจากครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารระดับสูง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba and Willard มีทั้งหมด 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม ศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ และธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลักควรเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง และเป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื้อหาที่คัดเลือกบรรจุลงในหลักสูตรจะต้องมีความสำคัญและถูกต้อง

ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนใดหลัง ซึ่งจะต้องมีความต่อเนื่องและเป็นลาดับขั้นตอน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จะต้องวางแผนเลือกประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้เลือกแล้ว เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามลาดับขั้นตอนที่บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดมีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้ทาการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากการนำเสนอแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมสมัยของนักวิชาการข้างต้น ได้แก่รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (2013) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba and Willard (1962) สามารถนำมาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรได้ดังตารางที่ 2.2

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 2.2 สรุปแนวทางการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษา		ผู้วิจัย
Tyler	Taba and Willard	
ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร	**ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร**	**ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร**
1. การศึกษาวิเคราะห์บริบท 2. การกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว 3. การกลั่นกรองจุดมุ่งหมายทางการศึกษา 4. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริง 5. การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ 6. การประเมินผลการศึกษา	1. การวิเคราะห์ความต้องการ 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ 4. การจัดระบบเนื้อหาสาระ 5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7. การประเมินผล	1. การศึกษาความต้องการ 2. การสร้างหลักสูตร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและประสบการณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 3. การนำหลักสูตรไปใช้ 4. การประเมินผลการใช้หลักสูตร

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (2013) และ Taba and Willard (1962) ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออกเป็น 4 ขั้น คือ 1) การศึกษาความต้องการ 2) การสร้างหลักสูตร โดยกำหนด วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและ ประสบการณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.2.4 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีนักวิชาการได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2559) กล่าวถึงขั้นตอนในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่าย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การออกแบบโครงการฝึกอบรม 4) การดำเนินการฝึกอบรม และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม

ยุทธ ไกยวรรณ์ (2559) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ว่า มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการเพื่อพัฒนาหลักสูตร ข้อมูลเบื้องต้นที่ต้องทำการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูล เป้าหมาย ความต้องการขององค์กร วิเคราะห์ความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และวิเคราะห์งาน ภาระหน้าที่ที่บุคลากรปฏิบัติในงานนั้น ๆ ค้นหาหรือวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมหลักสูตร (Needs Assessment) หลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ฝึกอบรมและเป้าหมายขององค์กร 2) เมื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมและความต้องการขององค์กร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ข้อมูลนี้จะนำมาใช้เป็นแนวทางในออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) เพื่อเป็นการพิสูจน์ประสิทธิผลการเรียนของผู้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมา

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของหลักสูตรฝึกอบรมต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย ทิศทางขององค์กร สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม นำไปสู่การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรอย่างแท้จริง ทั้งนี้ในการพัฒนาหลักสูตรที่กำหนดขึ้นมาจากสมรรถนะการทำงานของบุคลากร มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

(1) การกำหนดสมรรถนะหลักที่องค์กรประสงค์ให้บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องมีทักษะนั้น ๆ และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งแตกต่างไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

(2) กำหนดหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน

(3) ตรวจสอบเนื้อหาสาระให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในการฝึกอบรมขององค์กร รวมถึงพิจารณากลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้บริหารองค์กรและ/หรือ ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ เพื่อการปรับปรุง แก้ไข

(4) วิเคราะห์เนื้อหาสาระ เพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จุดประสงค์ โครงสร้าง และหลักการของหลักสูตร รวมทั้งการจัดลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ และกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรม

(5) แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นหน่วยการเรียนที่เหมาะสมกับระยะเวลา เพื่อความสะดวกในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยได้ชัดเจนและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง

(6) กำหนดขอบข่ายเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ให้ชัดเจน และสามารถบ่งชี้ถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของการฝึกอบรมบนพื้นฐานสมรรถนะของบุคลากรที่กำหนด

(7) พิจารณาวิทยากร แนวทางในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การฝึกอบรม เทคนิค และวิธีการ ฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีโอกาสได้เลือกทำกิจกรรมในหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม

(8) ประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่เริ่มต้นถึงกระบวนการสุดท้ายเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง หากเกิดข้อบกพร่องจะได้ทำการแก้ไข ปรับปรุงได้ทันท่วงทีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมข้างต้น แม้จะมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่แตกต่างกัน แต่ก็สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่สังเคราะห์ได้จากของ Tyler และ Taba and Willard ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และ 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2.2.5 การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม

ในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2559) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม หรือการประเมินผลการใช้เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า การฝึกอบรมนั้นสามารถช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งเกณฑ์การประเมินจะการประเมินความรู้สึกนึกคิดของผู้รับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงงานการฝึกอบรม เช่น ในด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีหรือเทคนิคการฝึกอบรม เอกสารประกอบการ ฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น

ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมควรเน้นที่การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นการประเมินผลความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร สำหรับวิธีการประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้ (สมคิด บางโม, 2559)

(1) ความรู้ การประเมินระดับความรู้ของผู้รับการอบรม คือ การวัดความรู้เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการ และกระบวนการทำงาน โดยทั่วไปการประเมินความรู้จะวัดโดยใช้แบบทดสอบความรู้ มี 4 แบบ คือ แบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบเติมคำ หรือคำตอบสั้น ๆ แบบทดสอบถูก – ผิด และแบบทดสอบหลายตัวเลือก

(2) ทักษะ การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้รับการอบรมมีการพัฒนาด้านทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ วิธีการประเมิน เช่น การให้แสดงหรือกระทำในทักษะนั้น ๆ ออกมา โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตหรือให้คะแนน เรียกว่าเป็นการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการทดสอบความสามารถ

(3) เจตคติ การประเมินเจตคติเป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้รับการอบรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แบบการประเมินเจตคติมีหลายแบบ สามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

Stufflebeam (2003, อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2559) ได้เสนอแนวคิดในรูปแบบการประเมินโครงการที่เรียกว่า การประเมินผลโครงการแบบ CIPP (CIPP Evaluation Model) ซึ่งใช้ประเมินผลโครงการได้ทุกประเภทรวมทั้งประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมด้วย โดยกำหนดขั้นตอนการประเมินออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินสาระสำคัญ (Context Evaluation) เป็นการประเมินว่าโครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสมเหตุผลเพียงใด โดยพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมที่เสนออยู่ในกรอบของนโยบายองค์กรหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมสนองนโยบายขององค์กรหรือไม่ มีความต้องการหรือความจำเป็นเพียงใด ความเป็นไปได้ของโครงการฝึกอบรม วิธีดำเนินการและผลกระทบของโครงการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ระยะที่ 2 ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม (Input Evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบ การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร เป็นต้น

ระยะที่ 3 ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินผลในระยะดำเนินการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมสิ้นสุด เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดำเนินการไปตามกระบวนการที่กำหนดหรือไม่ วิธีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจเพียงใด

ระยะที่ 4 ประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลประสิทธิผลของการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมแล้ว เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใดหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจเพียงใด

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2564) กล่าวถึงการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ประเมินการใช้และผลลัพธ์ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยเป้าหมายที่สำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 1) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 2) ให้ผู้เรียนสามารถนำผลของการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ 3) ให้ผู้เรียนสร้างผลลัพธ์ในงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้กระบวนการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้

(1) ก่อนการฝึกอบรม (Input) ต้องมีการวางแผนประเมินและติดตามผล กำหนดวิธีการวัดผล องค์ประกอบในการวัดการเรียนรู้ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ โดยนำวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมเป็นตัวตั้ง พร้อมกับศึกษาวิธีการและแนวทางการวัดผลการเรียนรู้ระหว่างเรียน ได้แก่ การใช้กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติ การถาม-ตอบระหว่างการฝึกอบรม และการทำแบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม เป็นต้น

(2) ระหว่างการฝึกอบรม (Process) ดำเนินการในระหว่างการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมสามารถพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้หรือปฏิบัติกิจรรม

(3) การประเมินการเรียนรู้ (Output) สามารถประเมินได้ ได้แก่ 1) การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจะสะท้อนเห็นภาพของหลักสูตรที่จัดขึ้นจากหลายมุมมอง และ 2) การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถทำได้ด้วยการทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม หรือพิจารณาจากการฝึกปฏิบัติในระหว่างการฝึกอบรม

(4) การติดตามผลการเรียนรู้ (Result) ทั้งนี้หลักสูตรการฝึกอบรมและการฝึกอบรมที่ดีต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้ฝึกอบรมต้องจัดหาเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการสอน สถานที่ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด นำไปสู่การ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

นำความรู้ไปใช้ภายหลัง รวมถึงการพิจารณาถึงกลไกสนับสนุนการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติได้เหมาะสมเพียงใด หรือควรปรับปรุง เพิ่มเติมอย่างไร

ในปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้า แบบทดสอบหรือแบบประเมินต่าง ๆ สามารถดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ทั้งนี้มีข้อดี คือ ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว พร้อมแสดงผลข้อมูลได้ในทันที แต่มีข้อจำกัด คือ สามารถทำแทนกันได้ง่าย ข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารในผู้เรียนแต่ละท่าน

จำเนียร จวงตระกูล (2563) กล่าวถึงการประเมินผลหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลที่เกิดจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม (Result) และติดตามผลที่เกิดขึ้นตากการฝึกอบรม (Impact) ประกอบด้วยขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยนำเอาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นเกณฑ์และแนวทางการประเมิน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำมาเป็นฐานในการประเมิน 3) การติดตามและประเมินผล ดำเนินการโดยการบันทึกข้อมูลให้ครบถ้วน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการ วิเคราะห์และสรุปผล และ 4) การวิเคราะห์และสรุปผล คือการเปรียบเทียบผลจากการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้อย่างเป็นรูปธรรม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะและทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการนำหลักสูตรมาปรับปรุง แก้ไขต่อไป

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม โดยการประเมินผลการเรียนรู้สามารถพิจารณาได้จากความรู้ ทักษะ และเจตคติ ทั้งนี้การประเมินผลการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม และในการประเมินผลการฝึกอบรมสามารถใช้เครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่ การทำแบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม แบบประเมินความพึงพอใจเพื่อสะท้อนถึงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรฝึกอบรม การใช้กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติ หรือการถาม-ตอบในระหว่างการฝึกอบรม เป็นต้น

สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ผู้วิจัยทำการประเมินผลหลักสูตรโดยเน้นการประเมินผลที่เกิดจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skills) และ 3) ด้านทัศนคติ (Attitude)

2.3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active Learning) ทั้งทางกาย (Physically Active) สติปัญญา (Intellectually Active) สังคม (Socially Active) และอารมณ์ (Emotionally Active) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ซึ่งการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกในตัวผู้เรียน ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่กระตุ้น เสริมแรงกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และสร้าง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

นวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562) เพื่อเป็นการขยายความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก บทบาทของและความสามารถของครูผู้สอนเพื่อการการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

2.3.1. แนวคิดและความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้ให้แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดหรือมโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผู้เรียนมิได้เป็นผู้รับความรู้หรือข้อมูลที่ผู้อื่นถ่ายทอดมาให้เท่านั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายรุก คือ มีความตื่นตัวที่จะต้องศึกษา สร้างความเข้าใจในข้อมูลหรือความรู้นั้น ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อทำให้สิ่งที่เรียนรู้ให้มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในกระบวนการสร้างความเข้าใจให้แก่ตนเองจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active Learning) ทั้งทางกาย (Physically Active) สติปัญญา (Intellectually Active) สังคม (Socially Active) และอารมณ์ (Emotionally Active)

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ระบุในคู่มือแนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ได้กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความข้าใจในตนเองใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสาคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2562) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน และแสดงความคิดเห็นขณะลงมือทำกิจกรรม และในขณะเดียวกันผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิด โดยเฉพาะการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และประเมินค่า ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการคิดขั้นสูง

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เน้นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยตัวผู้เรียนเอง และก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีองค์ประกอบเชิงระบบ คือ ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตการเรียนรู้ทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการสังเคราะห์แนวคิดและความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ มีการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เกิดผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความข้าใจในตนเองใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานด้วยตัวผู้เรียนเอง

2.3.2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (2565) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

(1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ได้

(2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

(3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยผ่านการทำกิจกรรมที่ครูผู้สอนจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

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

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1) ส่งเสริมการมีอิสระด้านความคิด การกระทำของผู้เรียน การวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง มีการใช้วิจารณญาณในการคิด และตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มีส่วนร่วมในการกระบวนการเรียนรู้สูงสุด 2) สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือที่เกิดขึ้นต้องเกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนและครูผู้สอน และระหว่างผู้เรียนและผู้เรียนด้วยกัน พร้อมกับผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิสัมพันธ์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ร่วมกันมากกว่าการแข่งขันกันซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม 3) เป็นการเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) ทำให้ผู้เรียนได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทุ่มเทในการเรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น 5) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และครูผู้สอน เป็นการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ผู้เรียนมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสามารถ ที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล 6) กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้สอนมีความสนุก ผู้เรียนได้ความสนุกและความรู้จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไปพร้อมกัน 7) เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ และด้านการรับรู้การเคลื่อนไหวของร่างกาย 8) เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้อ่าน พูด ฟัง และคิดอย่างละเอียด ผู้เรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 9) กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะเรียนรู้จากกระบวนการสอนของครูที่ส่งเสริมกระบวนการทางสติปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ (กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม แบบร่วมมือ แบบรวมพลัง) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ และอารมณ์ และกระบวนการเรียนรู้นี้ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เกิดขึ้น คือ ผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ/กระบวนการ (Process / Skills) และ 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์/จริยธรรม (Attitude) โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นต้องสะท้อนถึงทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความรับผิดชอบ และทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากนักการศึกษาและนักวิชาการข้างต้นเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครูผู้สอน โดยผู้เรียนมีอิสระด้านความคิด การกระทำของผู้เรียน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมจริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิด วิเคราะห์ มีวิจารณญาณ สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดต่อครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนต้องตระหนักในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมสมรรถนะครูผู้สอนให้เกิดทักษะในการสอน เกิดความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมกับการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

2.3.3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวถึงหลักการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

(1) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดชั้นปีที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(2) นำไปสู่การเกิดหลักฐานการเรียนรู้ ชิ้นงานหรือภาระงานที่แสดงถึงการบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปีของผู้เรียน

(3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(4) เป็นกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

(5) มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหาสาระ

(6) สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

(7) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าสู่แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย

(8) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ระบุถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

(1) เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

(2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

(3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

(4) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า

(5) ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

(6) ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน

(7) ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

จากลักษณะการเรียนรู้แบบเชิงรุกข้างต้นจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จัดขึ้น ดังนี้

(1) จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

(2) จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

(3) จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(4) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

(5) จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้และรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ

(6) จัดกระบวนการเรียนที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(7) จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(8) จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด

(9) ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(10) จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

2.3.4. บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กำหนดเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการรู้แบบเชิงรุกที่สามารถสะท้อนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้

ครูผู้สอนต้องลดบทบาทการสอน เปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ชของผู้เรียน (Teacher as the Coach) เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ระบุถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาท “ครูผู้สอน” เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562)

ครูผู้สอนต้องเปิดใจกว้างยอมรับในพื้นฐานความรู้เดิม ความสามารถของผู้เรียนที่มีความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individual Differences) พร้อมทั้งผู้สอนต้องพยายามสร้างบรรยากาศ ลักษณะการเรียนรู้เชิงรุกให้สอดคล้องกับห้องเรียน กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก แสดงความคิดเห็น มีความสุขในการเรียนรู้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ครูผู้สอนสามารถใช้เทคนิคการตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อเป็นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นกับเพื่อนและ/หรือครูผู้สอน พร้อมกันนั้นครูผู้สอนแนะนำให้ผู้เรียนเรียนรู้การตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม และยกตัวอย่างเหตุการณ์ใกล้ตัว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดข้อสงสัย ต้องการหาคำตอบ พร้อมกับสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่เรียนไปสู่ความรู้อื่น ๆ และสร้างสรรค์ต่อยอดความรู้ต่อไป (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2562) ได้กล่าวถึงบทบาทครูผู้สอนและพฤติกรรมในการจัดเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่

1) เป็นผู้ให้คำแนะนำ เสนอแนะ ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา เพื่อให้ผู้เรียนทำงานบรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยครูผู้สอนจะต้องการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คำถาม เพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบ สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

2) เป็นผู้ชี้แนะ สอนงานให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เกิดทักษะ และความสามารถเฉพาะตัวด้วยวิธีต่างๆ ตามที่วางแผนไว้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนเป็นผู้คอยชี้แนะแก่ผู้เรียนเท่านั้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3) เป็นพี่เลี้ยง ทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนหรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

Zireva (2021) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเสมือนเป็นกระจกสะท้อนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ครูผู้สอนต้องมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยต้องคำนึงถึงความพร้อม พื้นฐานความรู้ ความแตกต่างในตัวผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูผู้สอนจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอน พร้อมกับการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการสื่อสารระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ระหว่างผู้เรียนและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสดงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ได้รับและสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในระหว่างการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เรียน ผู้เรียนจะเป็นผู้สะท้อนถึงผลลัพธ์จากการเรียนรู้ (Reflection-in-Action) กล่าวคือ ผู้เรียนสามารถแสดงออกได้ถึงความกระตือรือร้น ความตื่นใจ ความใส่ใจในการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนจะสามารถที่จะรับความรู้ ประมวลผล วิเคราะห์ความรู้ที่ได้ สร้างกระบวนการเรียนของตนเอง ซึ่งในการแสดงออกของผู้เรียนนี้ครูผู้สอนจะได้เรียนรู้กระบวนการ ขั้นตอนการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปสู่การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ ได้ต่อไป

ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูผู้สอนจะต้องให้ความสนใจ รับฟังปัญหาหรือคำถาม ความคิดเห็นจากผู้เรียน การตอบสนองการเรียนรู้จากผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อผู้สอนจะได้ทำความเข้าใจในความสนใจหรือปัญหาที่เกิดขึ้น (Reflection-on-Action) พร้อมให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ประคับประครองผู้เรียน ให้สามารถแสดงผลการเรียนรู้เชิงรุกให้ได้มากที่สุด

จากการศึกษาบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปได้ว่า ครูผู้สอนต้องลดบทบาทจากการสอนมาเป็นโค้ชของผู้เรียน คอยแนะนำ ชี้แนะ และเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตัวผู้เรียนเองได้เต็มที่ พร้อมกับครูผู้สอนต้องดึงศักยภาพผู้เรียนให้สามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์จากการเรียนรู้ด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยครูจะต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบการเรียนรู้เชิงรุกขึ้น ครูจะต้องเป็นผู้สังเกตการทำงานของนักเรียน ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ โดยใช้คำถามปลายเปิดกระตุ้นการเรียนรู้แทนการบอกกล่าว ครูต้องศึกษาและรู้จักข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อแสดงบทบาทให้เหมาะสมในการทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกกับนักเรียนเป็นรายคน ดังนี้

(1) ใช้คำถามกระตุ้นการเรียนรู้ คำถามที่ใช้ในการกระตุ้นการเรียนรู้นั้น ต้องเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เรียนได้อธิบายข้อมูล

(2) ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ครูจะต้องคอยสังเกตว่าผู้เรียนแต่ละคนมีพฤติกรรมอย่างไรขณะปฏิบัติกิจกรรมเพื่อหาทางชี้แนะ กระตุ้น หรือยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

(3) สอนให้ผู้เรียนเรียนรู้การตั้งคำถาม เมื่อผู้เรียนสามารถตั้งคำถามได้ จะทำให้ผู้เรียนรู้จักถามเพื่อค้นคว้าข้อมูล รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(4) ให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนเกิดข้อสงสัย ครูจะต้องเป็นผู้คอยแนะนำ ชี้แจงให้ข้อมูลต่าง ๆ หรือยกตัวอย่างเหตุการณ์ใกล้ตัวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้เรียนเชื่อมโยงไปสู่ความรู้ด้านอื่น ๆ ในขณะทำกิจกรรมเมื่อผู้เรียนเกิดข้อสงสัย หรือคำถาม โดยไม่บอกคำตอบ

(5) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเอง สังเกตและคอยกระตุ้นด้วยคำถามให้ผู้เรียนได้คิดกิจกรรมที่อยากเรียนรู้และหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยด้วยตนเอง

(6) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระ ตามความคิดและความสามารถของตนเอง เพื่อให้ผู้ได้ใช้จินตนาการและความสามารถของตนเองในการคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

จากการเปลี่ยนแปลงจากบทบาทของ “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่ง วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562) ได้อธิบายถึงการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยึดมั่นผูกพัน (Engage) 2) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) และ 3) การสร้างความกระตือรือร้น (Enliven) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562)

1) ความยึดมั่นผูกพัน (Engage) หมายถึง การทำให้เกิดความสนใจ ความไว้วางใจ ความดึงดูด ความยึดมั่น ความผูกพัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ การเชื่อมต่อเข้าด้วยกัน และปฏิสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จ การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้สอนพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ได้แก่ การฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับการสร้างความไว้วางใจ ให้เกิดกับผู้เรียน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การตรึงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน เป็นต้น

2) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) หมายถึง การเสริมสร้างพลังให้เกิดการตัดสินใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อเสริมสร้างความเป็นตัวตนของตนเอง มีความคิดเป็นของตนเอง กระตุ้นให้เห็นความสามารถของตนเอง ทำให้พึ่งพาตนเองได้ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้สอนพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ได้แก่ การกระตุ้นผู้เรียนให้มีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องต่อการเรียนรู้ ให้เห็นถึงคุณค่าของการเรียนรู้ มีจิตใจที่รักการเรียนรู้ มองตนเองในด้านบวก เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นโอกาส เป็นสิ่งที่ท้าทายและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่น พยายามในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมพลังการเรียนรู้ทางบวกเพิ่มขึ้นให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย กระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา และประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นต้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3) การสร้างความกระตือรือร้น (Enliven) หมายถึง ความกระตือรือร้น ความตื่นเต้น ความท้าทาย มีแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความสนุกสนาน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้สอนพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ได้แก่ การกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้ การกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย การสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น พยายามแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เป็นต้น(วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562)

รูปแบบการโค้ชข้างต้นเรียกว่ารูปแบบการโค้ชแบบ “3Es” เป็นปัจจัยที่ทำให้การโค้ชของผู้สอนสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้ โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการจะมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถผสมผสานรูปแบบทั้ง 3 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในบริบทของการโค้ชโดยไม่จำกัดว่าจะต้องเริ่มจากองค์ประกอบใดก่อน

สรุปได้ว่า บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วยการสังเกตการทำงานพฤติกรรมของผู้เรียน ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ แนะนำวิธีการเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เกิดการปฏิสัมพันธ์และเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน ทั้งนี้การใช้คำถามปลายเปิด เป็นการกระตุ้นการเรียนรู้แทนการบอกกล่าว ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความสนุกสนานในการเรียนรู้

2.3.5. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(1) ความหมายและกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565) ให้ความหมายการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Instructional Design) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการเป็นระบบที่นำมาใช้ในการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและปัญหาการเรียนการสอน เพื่อแสวงหาแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่หรือสร้างสิ่งใหม่ โดยนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนมาใช้ เป้าหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกตามที่ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กำหนด คือเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ และได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป (Bonwell, 1991) โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-Creators) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการอ่าน การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทนได้นาน กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกจะสอดคล้องกับการทำงานของสมองและความจำ โดยผู้เรียนสามารถเก็บข้อมูลและจำสิ่งที่เรียนรู้โดยมีการมีส่วน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ร่วม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม ผ่านการปฏิบัติจริง สามารถเก็บความจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกอาจแยกการออกแบบกิจกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ

1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้

2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือกิจกรรมเสริมทักษะอื่นๆ

การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ต้องพิจารณาว่ากิจกรรมที่ออกแบบเป็นกิจกรรมลักษณะใด อาจจะเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของแต่ละวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมเสริมทักษะอื่น ๆ โดยผู้ออกแบบจะต้องมีการประเมินผลที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยอาศัยการจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของบลูม (Bloom’s Taxonomy) ดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

แนวคิดของบลูมในจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Bloom’s Taxonomy)

Gulzar (1976) นักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน นำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผลได้อย่างถูกต้อง โดยจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Taxonomy of Educational Objectives) (บุญชม ศรีสะอาด, 2541) ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

(1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้าน ความรู้ ความคิด การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

โดย Krathwohl (2002) ได้ปรับปรุงการจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามแนวคิดของ Bloom ขึ้นใหม่ มีการปรับเปลี่ยนระดับพฤติกรรมเป็น 6 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

1) จำ (Remember) หมายถึง ความสามารถในการดึงเอาความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยความจำระยะยาวออกมา แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะคือ จำได้ (Recognizing) ระลึกได้ (Recalling)

2) เข้าใจ (Understand) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดความหมายของคำพูดตัวอักษรและการสื่อสารจากสื่อต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการสอน แบ่งประเภทย่อยได้ 7 ลักษณะ คือ ตีความ (Interpreting) ยกตัวอย่าง (Exemplifying) จำแนกประเภท (Classifying) สรุป (Summarizing) อนุมาน (Inferring) เปรียบเทียบ (Comparing) อธิบาย (Explaining)

3) ประยุกต์ใช้ (Apply) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการหรือใช้ระเบียบวิธีการภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะคือ ดำเนินงาน (Executing) ใช้เป็นเครื่องมือ (Implementing)

4) วิเคราะห์ (Analyze) หมายถึง ความสามารถในการแยกส่วนประกอบของสิ่งต่าง ๆ และค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างของส่วนประกอบกับโครงสร้างรวมหรือ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ส่วนประกอบเฉพาะ แบ่งประเภทย่อยได้ 3 ลักษณะคือ บอกความแตกต่าง (Differentiating) จัดโครงสร้าง (Organizing) ระบุคุณลักษณะ (Attributing)

5) ประเมินค่า (Evaluate) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์หรือมาตรฐาน แบ่งประเภทย่อยได้ 2 ลักษณะคือ ตรวจสอบ (Checking) วิพากษ์วิจารณ์ (Critiquing)

6) สร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ความสามารถในการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันด้วยรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลหรือทาให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นต้นแบบ แบ่งประเภทย่อยได้ 3 ลักษณะคือ สร้าง (Generating) วางแผน (Planning) ผลิต (Producing) (Krathwohl, 2002)

(2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) พฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ทันที ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนตลอดเวลาจะส่งเสริมให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ จิตพิสัยประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ระดับ ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

1) การรับรู้ (Receiving / Attending) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นว่าคืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

2) การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอมและพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

3) การเกิดค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

4) การจัดระบบ (Organizing) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไปแต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับ อาจจะยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

5) บุคลิกภาพ (Characterizing) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัวให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องดีงาม พฤติกรรมด้านนี้จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ กลายเป็นความรู้สึกด้านต่าง ๆ พัฒนาเป็นค่านิยม ความคิดอุดมคติ ซึ่งจะเป็นการควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคน (Krathwohl, 2002)

(3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1) การรับรู้ เลียนแบบ ทำตาม (Imitation) เป็นการให้ผู้เรียนได้รับรู้หลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือ เป็นการเลือกหาตัวแบบที่สนใจ

2) การปรับให้เหมาะสม (Manipulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนพยายามฝึกตามแบบที่ตนสนใจและพยายามทำซ้ำ เพื่อที่จะให้เกิดทักษะตามแบบที่ตนสนใจให้ได้ หรือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อแนะนำ

3) การหาความถูกต้อง (Precision) พฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องชี้แนะ เมื่อได้กระทำซ้ำแล้วก็พยายามหาความถูกต้องในการปฏิบัติ

4) การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Articulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติปฏิบัติซ้ำ อย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความชำนาญในงานนั้น ๆ

5) การดำเนินการอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) พฤติกรรมที่ได้จากการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนสามารถปฏิบัติได้คล่องแคล่วว่องไวโดยอัตโนมัติเป็นไปอย่างธรรมชาติซึ่งถือเป็นความสามารถของการปฏิบัติในระดับสูง (Krathwohl, 2002)

2.3.6 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) กำหนดกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ทั้งทางร่างกาย (Physically Active) การคิดและสติปัญญา (Intellectually Active) อารมณ์ และจิตใจ (Emotionally Active) และทางสังคม (Socially Active) จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดีขึ้น

กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการกำหนดศาสตร์ทางการสอน ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎี หลักการ และแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน (Instructional Models) วิธีสอน (Teaching Methods) และเทคนิคการสอน (Teaching Techniques) ที่หลากหลายสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสอนได้อย่างดี ครูผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาและเลือกให้เหมาะสมตรงตามความต้องการเฉพาะในการสอนแต่ละครั้ง กลยุทธ์ที่หลากหลายช่วยกระตุ้นและส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ของการเรียนรู้เชิงรุก โดยจำแนกรูปแบบกลยุทธ์ในการสอน ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยได้เคลื่อนไหวทางสมองหรือสติปัญญา (Intellectually Active) คือ การคิด เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ การคิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจในประเด็นที่ท้าทาย มีความหมายต่อตนเอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในการคิดและการกระทำ ตัวอย่างกลยุทธ์ที่ใช้ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา มีดังนี้

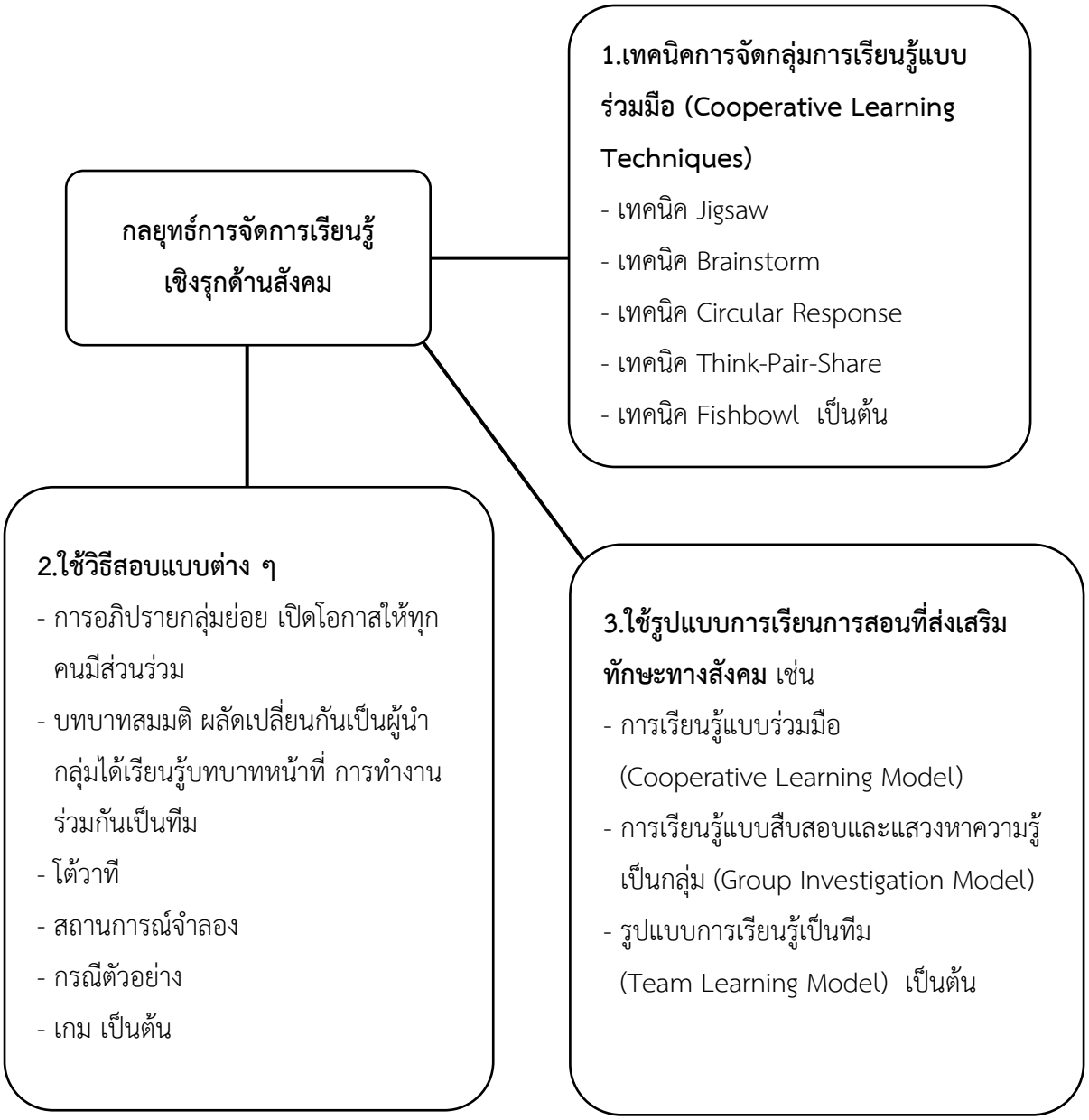
DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาพที่ 2.2 กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563)

2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสังคม มุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างตื่นตัวได้เคลื่อนไหวทางสังคม (Socially Active) มีโอกาสนำเสนอความคิดของตนเองต่อผู้อื่น รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับข้อมูลย้อนกลับ ตรวจสอบความคิด ขยายความคิดของตนเอง และพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น เป็นการได้เรียนรู้จากผู้อื่น กระบวนการต่าง ๆ นี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สามารถรับรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดี กลยุทธ์ การจัดการเรียนการรู้เชิงรุกด้านสังคม ดังนี้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์



ภาพที่ 2.3 กลยุทธ์การจัดการเรียนการรู้เชิงรุกด้านสังคม

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563)

3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านอารมณ์ มุ่งให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ (Emotionally Active) กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน ควรกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเรียน เนื่องจากกิจกรรมใดกระทบต่อความรู้สึกของผู้เรียน กิจกรรมนั้นมักมีความหมายต่อผู้เรียน และจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์การจัดการเรียนการรู้เชิงรุกด้านอารมณ์มีตัวอย่าง ดังนี้

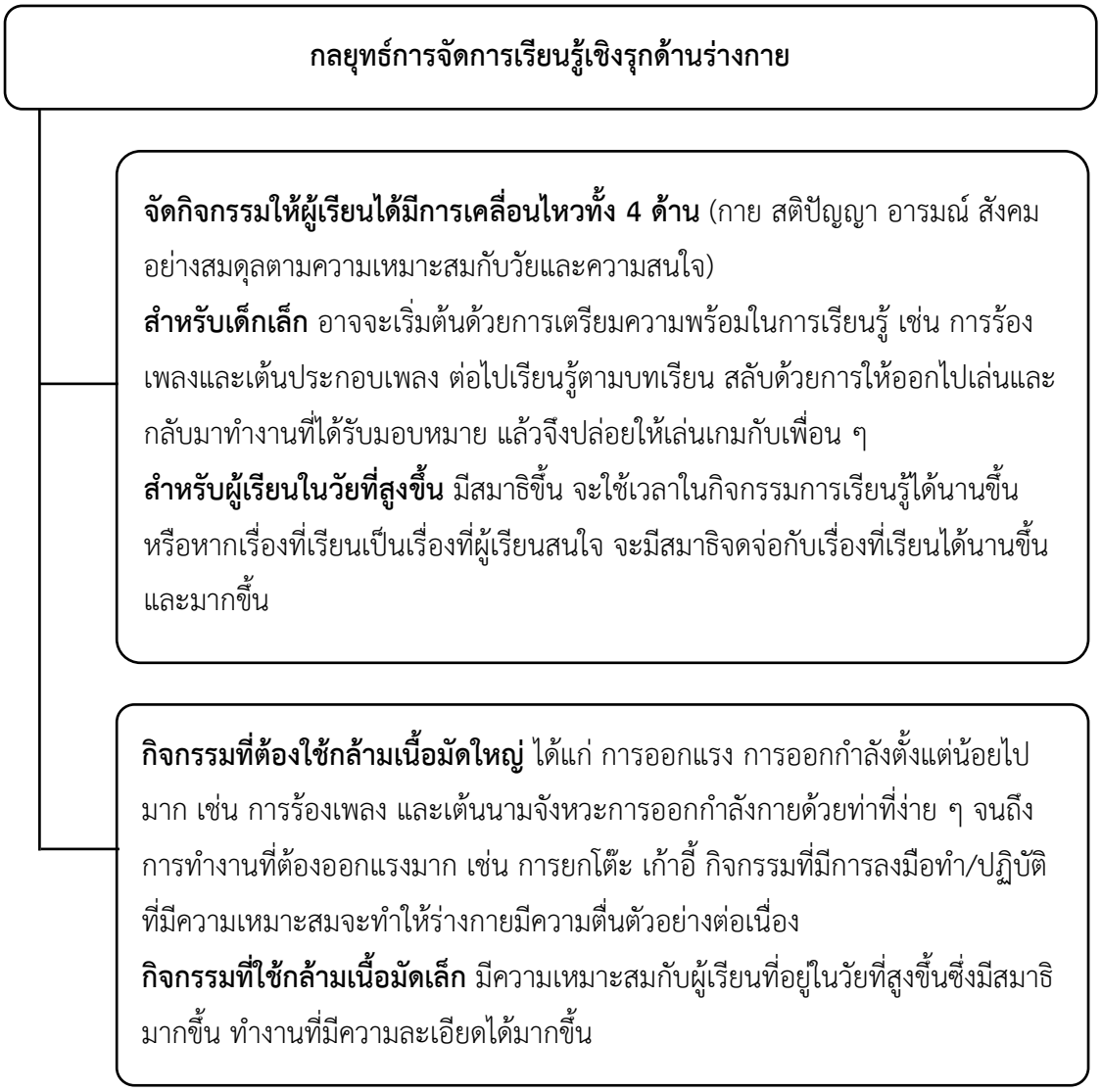
DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาพที่ 2.4 กลยุทธ์การจัดการเรียนการรู้เชิงรุกด้านอารมณ์

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563)

4) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยการเคลื่อนไหวทางร่างกาย (Physically Active Learning) อย่างเหมาะสมตามวัยและความสนใจของผู้เรียน จะช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนมีความตื่นตัว สามารถรับข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีและรวดเร็ว ดังนั้นในการจัดกิจกรรมควรมีรูปแบบหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ และคงความสนใจในการเรียนรู้ไว้ ซึ่งการตื่นตัวทางร่างกายมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัย และประถมศึกษาตอนต้น กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย มีดังนี้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์



ภาพที่ 2.5 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563)

2.3.7 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กำหนดให้การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการในการตรวจสอบผลการดำเนินของกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกว่าบรรลุผลตามเป้าหมาย อย่างไรและมีข้อปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปพัฒนาต่ออย่างไร ซึ่งในการประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกทำการประเมินตามสภาพจริงและนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สามารถผสมผสานผู้ประเมินจากหลายฝ่ายร่วมกันประเมิน วิธีประเมินสามารถดำเนินการได้หลายวิธี สามารถได้หลายครั้งในแต่ละช่วงระยะเวลาการเรียนรู้ และผลการประเมินต้องสามารถสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนได้โดยตรง ที่เน้นการประเมินคุณภาพของชิ้นงานที่ชี้ให้เห็นระดับความรู้ ความสามารถของผู้เรียน การ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประเมินโดยใช้แบบรูบริกส์ ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นเป้าหมายของการทำชิ้นงานของตนเอง และได้รับความยุติธรรมในการให้คะแนนของผู้สอนตามคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตามการประเมินชิ้นงานอาจใช้วิธีการอื่นได้ตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของชิ้นงาน เช่น การทำแบบ Check List การทดสอบ เป็นต้น

ผู้สอนสามารถใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

(1) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ซึ่งสามารถประเมินจากการปฏิบัติของผู้เรียนร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแบบรูบริกส์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง

(2) การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นวิธีการประเมินงาน หรือกิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้ ผู้สอนต้องเตรียมสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงาน (Tasks) และเกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติแบบรูบริกส์ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติในระดับชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องทำความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

1) สิ่งที่ต้องการจะวัด (พิจารณาจากมาตรฐาน/ตัวชี้วัด หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ)

2) การจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการประเมินการปฏิบัติ

3) รูปแบบหรือวิธีการประเมินการปฏิบัติ

4) การสร้างเครื่องมือประเมินการปฏิบัติ

5) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแบบ

(3) การประเมินโดยการใช้คำถาม (Question) คำถามเป็นวิธีหนึ่งในการกระตุ้น / ชี้แนะให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือวัดและประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นเทคนิคการตั้งคาถามเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนต้องเรียนรู้และนำไปใช้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งคำถามเพื่อพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นกลวิธีสำคัญที่ผู้สอนใช้ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นเครื่องสะท้อนให้ผู้สอนสามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

(4) การประเมินโดยการสนทนา (Communication) เป็นการสื่อสารสองทางระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ สามารถดำเนินการเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล วิธีการนี้อาจใช้ระยะเวลานาน แต่เกิดประโยชน์ต่อการค้นหา วินิจฉัย ข้อปัญหา ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น วิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

(5) การประเมินการสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation) เป็นการเก็บข้อมูลจากการดูสังเกตจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนโดยไม่ขัดจังหวะการทำงานหรือการคิดของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทำได้ตลอดเวลา แต่ควรมีกระบวนการและจุดประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการประเมินอะไร โดยมีเครื่องมือในการประเมิน ได้แก่ แบบมาตรประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ สมุดจดบันทึก เพื่อ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประเมินผู้เรียนตามตัวชี้วัด และควรสังเกตหลายครั้ง หลายสถานการณ์ และหลายช่วงเวลา เพื่อขจัดความลำเอียง

(6) การประเมินตนเองของผู้เรียน (Student Self-assessment) เป็นเครื่องมือประเมินและเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ เมื่อมีการประเมินตนเอง ผู้เรียนได้คิดทบทวนความรู้ที่เรียนว่าได้เรียนรู้อะไร อย่างไร และความพึงพอใจในผลงานที่พัฒนาขึ้น

(7) การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment) เป็นการประเมินที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เข้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีคุณภาพ ในการที่ผู้เรียนจะประเมินหรือบอกได้ว่าชิ้นงานนั้นมีคุณภาพงานเพียงใด ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน ฉะนั้นผู้สอนต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้ผู้เรียนทราบก่อนการประเมิน การที่จะสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนเข้าใจการประเมินรูปแบบนี้ควรมีการฝึกฝนผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

จากเนื้อหาข้างต้นสามารถสังเคราะห์และสรุปการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา กล่าวคือ การประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ควรประเมินตามสภาพจริงและนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะ ดังนี้ 1) ใช้ผู้ประเมินจากหลายฝ่าย เช่น ผู้เรียน เพื่อน ผู้สอน ผู้เกี่ยวข้อง 2) ใช้วิธีการหลากหลายวิธี/ชนิด เช่น การสังเกต การปฏิบัติ การทดสอบ การรายงานตนเอง 3) ประเมินหลาย ๆ ครั้งในแต่ละช่วงเวลาของการเรียนรู้ เช่น ก่อนเรียน ระหว่างเรียน สิ้นสุดการเรียน ติดตามผล และ 4) สะท้อนผลการประเมินแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

2.3.8. การประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

การประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการประเมินชิ้นงานที่ผู้เข้าฝึกอบรมที่สำคัญ คือแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอนโดยอิงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสาระสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) และ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้สะท้อนถึงประเด็นที่สำคัญได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ต้องสะท้อนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ผู้สอนสามารถวัดและสังเกตได้ 2) เนื้อหา/สาระการเรียน 3) กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติประกอบด้วย กระบวนการสอนของผู้สอน/ขั้นตอนการเรียนการสอน สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนชิ้นงาน ภาระงาน สมรรถนะในการทำงานและสร้างผลงานของผู้เรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข, 2562)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) และ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ให้แนวทางการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยพิจารณาจากสิ่งเหล่านี้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(1) ความครบถ้วนขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ชื่อหน่วยการเรียนรู้ เวลาของหน่วย เวลาของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องที่สอนในแผนการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของแผนการจัดการเรียนรู้ จุดประสงค์ของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้ กิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกผลหลังการเรียนรู้

(2) จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

(3) สาระสำคัญสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

(4) สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

(5) กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ทักษะ/กระบวนการ/คุณลักษณะ ที่ระบุในจุดประสงค์การเรียนรู้

(6) กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(7) กิจกรรมการเรียนรู้ที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้ในการนำไปสอนจริง ทั้งด้านเวลาและการนำไปใช้

(8) รายการวัดผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกข้อ

(9) บันทึกผลการเรียนรู้นำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณที่ตอบตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพที่นำสู่การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรเริ่มจากการพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเขียนสาระสำคัญ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) หลักฐานการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดผลประเมินผล 5) เครื่องมือวัดผลประเมินผล 6) กิจกรรมการเรียนรู้ความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 7) สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ จากนั้นจึงดูรายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นไปตามหลักการหรือไม่ ได้แก่ 1) การเขียนสาระสำคัญมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ 3) หลักฐานการเรียนรู้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดผลประเมินผลมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน 5) เครื่องมือวัดผลประเมินผล มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน 6) กิจกรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 7) สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเรียน

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นคำนามของกิริยาที่บ่งบอกให้รู้ถึงสภาวะของความรู้สึกพอใจโดยคำว่า พอใจ หมายถึงการได้บรรลุความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนา ความอยากของบุคคล การได้บรรลุหรือการได้ตอบสนองบางสิ่งที่เรียกร้องหรือเป็นข้อแม้ การยอมตาม การมีอิสระจากความสงสัยอย่างเพียงพอ หรือทำให้คล้อยตาม

กวิยา เนาวประทีป (2553, อ้างถึงใน อัสนีย์ เหมกระศรี, 2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด การที่บุคคลมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การตอบสนอง ความต้องการส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่น และสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์ และความคาดหวังกับสิ่งที่จะได้รับแตกต่างกันไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังเอาไว้ เมื่อนั้นจะเกิดความพึงพอใจ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังที่มีอยู่ ก็จะกลายเป็นความไม่พอใจ นั่นคือ ระดับความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้รับจากสินค้าหรือบริการกับความคาดหวังของผู้ใช้สินค้าหรือบริการนั้น ๆ

Shelly (1995) กล่าวว่าความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกทางบวก หากเกิดขึ้นอาจจะเกิดระบบหมุนกลับ อาจเกิดความสุขในแง่บวกเพิ่มขึ้น ดังนั้นความพึงพอใจเกิดขึ้นหากความพึงพอใจนั้นมีในทางบวกมากกว่าทางลบ

ปริญญา จเรรัชต์ และคณะ (2546) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึงท่าที่ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ปฏิบัติร่วมปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยผลตอบแทนที่ได้รับรวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

จากการให้ความหมายของความพึงพอใจในข้างต้นนี้ จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกอารมณ์ ที่มีความสุข ความยินดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลหรือสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นความรู้สึกเกิดขึ้นภายใต้สภาพอารมณ์ทางจิตใจในเชิงบวกเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ หรือเมื่อประสบความสำเร็จในสิ่งที่คาดหวัง

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Maslow (1962, อ้างถึงใน เติมศักดิ์ คทวณิช, 2546) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ได้รับ ประสบการณ์และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ตอบสนองในลักษณะแตกต่างกันไปความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และการตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ ความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้สิ่งที่ทำนั้น ประสบความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจดังนี้

1. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับ การตอบสนองความต้องการของร่างกาย เป็นการตอบสนองความต้องการในปัจจัยที่จำเป็นเพื่อ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.1 การดำรง ชีวิต (Existence Needs) ได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

1.2 ความปลอดภัย เกิดความอบอุ่นและมั่นคงในชีวิต เป็นความต้องการระดับแรกของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการองค์ประกอบอื่นต่อไป

2. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับ การตอบสนองความต้องการของจิตใจ เป็นแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการทางด้าน

2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เช่น สมาชิกในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพหรือมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น หรือต้องการควบคุมผู้อื่น ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)

2.2 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม ได้รับการยอมรับ ในสังคมได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง รวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพและการเป็นที่ยอมรับนับถือ ของคนทั้งหลาย

2.3 ความต้องการที่จะได้ รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากเป็นเรื่องการอยากจะเป็น อยากจะได้ ตามความคิดของตนเอง แต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้

3. ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้การเรียนรู้เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างสิ่งเร้ากับพฤติกรรมการตอบสนองกล่าวคือ เมื่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นร่างกายจะเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหานั้น โดยแสดงพฤติกรรมการตอบสนองออกมาหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งบุคคลจะเลือกพฤติกรรมตอบสนองที่พอใจที่สุดไปเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหานั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมซึ่งประสบการณ์จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และเกิดแรงจูงใจสู่เป้าหมาย เมื่อถึงเป้าหมายแล้วจะเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายและจิตใจจนเป็นที่พึงพอใจแล้วจะเกิดความต้องในการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการสิ่งใหม่เพิ่มขึ้นไม่ซ้ำสิ่งเดิม โดยที่บุคคลนั้นต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนจึงจะมีความต้องการในการกระทำหรือปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้ปฏิบัติแล้วจะเกิดความพอใจหากไม่ได้กระทำหรือปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการจะเกิดความรำคาญใจ และหากบุคคลไม่พร้อม แต่ถูกบังคับให้กระทำหรือปฏิบัติการบางอย่างก็จะเกิดความ ไม่พอใจอาจกล่าวได้ว่า

3.1 ความพึงพอใจนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการจนเกิดความพึงพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้สูงขึ้น

3.2 ผลของการเรียนรู้นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการเรียนจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการเรียนรู้ที่ดีจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ทั้งที่เป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หรือผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.4.3 การสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ

สมนึก ภัททิยธนี (2560) กล่าวถึงการสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีดังนี้

1. คำชี้แจงระบุถึงจุดประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมตัวอย่า ง

2. ข้อคำถามส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ชื่อ-สกุล เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และความคิดเห็น เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้รายละเอียดเกี่ยวกับ เรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพสูง กล่าวโดยสรุป การสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดเนื้อหาในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจ

2) เลือกประเด็นในการวัดและกำหนดวิธีที่จะใช้ในการวัด

3) สร้างแบบวัดความพึงพอใจ

4) นำแบบสอบถามวัดความพึงพอใจไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามความพึงพอใจมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

6) นำแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจไปใช้จริงและแปลผล

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ และคณะ (2556) กล่าวถึง การสร้างแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามความพึงพอใจให้ความสำคัญต่อข้อความคำถามที่ต้องมีความครอบคลุมในช่วงของความพึงพอใจทั้งหมด แต่ละข้อความจะระบุความพึงพอใจที่มีอยู่ วิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของความพึงพอใจว่าคืออะไร มีโครงสร้างลักษณะใด ซึ่งควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเป็นเรื่อง ๆ ลงไปว่าจะประเมินความพึงพอใจด้านใดบ้าง จากนั้นให้ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึงอะไรบ้าง ต่อไปจึงกำหนดโครงสร้างของความพึงพอใจว่าประกอบด้วยด้านใดบ้าง แต่ละด้านจะประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง ซึ่งอาจกำหนดประเด็นกว้าง ๆ เป็นข้อ ๆ

2. รวบรวมข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมาย หลีกเลี่ยงข้อความกำกวม ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ โดยกำหนดข้อคำถาม จากโครงสร้างความพึงพอใจที่ได้กำหนดไว้แล้วแบ่งเป็นด้าน ๆ แล้วสร้างและรวบรวมข้อคำถามแต่ละด้านตามประเด็นที่กำหนดไว้

3. นำข้อคำถามที่สร้างแล้วไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามว่า ตรงตามโครงสร้างของการประเมินความพึงพอใจตามที่ได้กำหนดไว้แล้วในแต่ละด้าน และในแต่ละประเด็นย่อยหรือไม่ หากมีความคลุมเครือหรือไม่ชัดเจนจะได้แก้ไขก่อนสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 เท่าของจำนวนข้อในพื้นที่ที่คล้ายคลึงกัน หรือใกล้เคียงกับพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจริง

4. กำหนดน้ำหนักในการตอบแต่ละตัวเลือก โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1. งานวิจัยในประเทศ

อำนาจ เกษศรีไพร และ วิเชียร ธำรงโสตถิสกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทยสาหรับครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาที่สอน มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ 1) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทยสำหรับครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาที่สอน 2) เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทยสำหรับครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาที่สอน ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรเสริมสร้างความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทยสำหรับครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาที่สอนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 1) เหตุผลและความจำเป็น 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) เนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ การสร้างความพร้อมในการอ่านเขียน อักขรวิธีไทย การสอนอ่านและเขียนด้วยวิธีสะกดตัวผสมคำ (Synthetic Method) 5) กิจกรรมการฝึกอบรมยึดรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Instruction Models of Cooperative Learning) ด้วยเทคนิคจิ๊กซอว์ (Jigsaw) 6) สื่อและวัสดุอุปกรณ์ 7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการทดลองใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรมของหลักสูตรเป็นลำดับขั้นตอน เนื้อหาสาระของหลักสูตรมีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ในสถานการณ์จริงได้ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทยสำหรับครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาที่สอนที่พัฒนาขึ้น พบว่า 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจด้านการสอนอ่านออกเขียนได้สูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทย หลังอบรมตามหลักสูตร สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การตระหนักรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้อยู่ในระดับสูง 4) ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิวาส โพธิตาทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 2) ศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูยังไม่ได้รับการสร้างความเข้าใจ และการเตรียมความพร้อมอย่างเพียงพอในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไปใช้ รวมถึงยังไม่

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง ส่งผลให้ครูยังไม่เข้าใจบริบทของมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดอย่างถ่องแท้ เพราะการเรียนรู้ที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเน้นการปฏิบัติ แต่ครูส่วนใหญ่ยังยึดอยู่กับความเข้าใจในการสอนแบบเดิม ๆ คือ การสอนเน้นการท่องจำทั้งที่กำลังใช้หลักสูตรอิงมาตรฐานที่ต้องสอนแบบเชิงรุก 2) จากการศึกษาพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

วีรยุทธ พลายเล็ก และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด Active Learning เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการและจิตคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนการสอน และ 3) เพื่อขยายผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด Active Learning เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการและจิตคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ (5C Model) 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นท้าทาย (Challenge) 2) ขั้นออกแบบร่วมกัน (Co-Creation) 3) ขั้นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมโค้ช (Co-working And Coach) 4) ขั้นตรวจสอบมโนทัศน์ (Conceptualization) และ 5) ขั้นเสริมคุณลักษณะ และความสามารถ (Characterization) 3) การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยประเมินผลจากพัฒนาการใน 2 ด้านประกอบด้วยทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์และจิตคณิตศาสตร์ 4) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านครู คือต้องมีความคิดรวบยอด (Concept) ที่ถูกต้องชัดเจน และมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ด้านนักเรียน คือต้องมีวินัยใน ตนเอง ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนเท่ากับ 81.44/80.80 2) หลังจากนักเรียนเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอน 5C Model นักเรียนมีพัฒนาการความสามารถด้านทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์สูงขึ้น และมีพัฒนาการด้านจิตคณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนเรียนและนักเรียนมีความเห็นต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการขยายผลรูปแบบการเรียนการสอน 5C Model พบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะและกระบวนการและจิตคณิตศาสตร์สูงขึ้น

บุญกนก ปิยะนิตย์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ เรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาชุดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบย้อนกลับให้มีประสิทธิภาพ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาชุดการ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เรียนการสอนด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบย้อนกลับเรื่อง การใช้ โปรแกรม Microsoft PowerPoint สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 84.73/81.31 2) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์คะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนหลังเรียนด้วยชุดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ เรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด

อุไรรัตน์ ยามาเร็ง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบเจตคติต่อการสอน Active Learning ระหว่างก่อนและหลังการอบรม 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการอบรมตามหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 2) เจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning ของผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลาหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ3) ความพึงพอใจของครูตาดีกาในจังหวัดยะลาต่อการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา และ 4) ศึกษาผลการทดลอง ใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาประกอบด้วยทั้งหมด 10 ด้าน 2) ปัญหาและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฯ พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) หลักการ 3.2) วัตถุประสงค์ 3.3) โครงสร้าง 3.4) เนื้อหา 3.5) กระบวนการฝึกอบรม 3.6) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และ 3.7) การวัดและประเมินผล และ 4) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ประทินทิพย์ พรไชยยา (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีวัตถุประสงค์ของ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

งานวิจัย คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างทดลองใช้หลักสูตรเป็นครู ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) ความมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) กิจกรรมของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผล และ 6) เอกสารประกอบหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่ตั้งไว้ และครูมีความรู้หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ครูที่เข้าร่วมการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่ตั้งไว้ 3) ครูที่เข้าร่วมการทดลองใช้หลักสูตรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

อุบลวรรณ ส่งเสริม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาครู มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ 1) ศึกษาสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาครู และ 2) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาครูหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประโยชน์กับผู้เรียน โดยเพิ่มแรงจูงใจต่อการเรียนรู้ทุกคนเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันและสามารถได้ข้อมูลป้อนกลับทันที เพราะธรรมชาติของการจัดการเรียนรู้เป็นแบบที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคำแนะนำที่ได้รับจากเพื่อนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสอดคล้องกับประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิมและส่งเสริมความจำในระยะยาว 2) ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาครู อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนช่วยส่งเสริมความคิดเห็นและเจตคติทางบวกต่อการเรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับเจตคติผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ได้ถึงแม้จะเป็นการสอนในชั้นเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้เรียนได้รับความพอใจจากเนื้อหาและแบบฝึกหัดที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงทำให้เห็นความสำคัญ เกิดความพยายามและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้มากขึ้น อันเนื่องมาจากการเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ที่ตนเองได้ลงมือปฏิบัติจริง

นันทวรรณ แก้วโชติ และ ชัชญาภา วัฒนธรรม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกรอบการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์รูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) เป็นรูปแบบเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 2) ออกแบบกิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นขั้นตอน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

และ 4) ใช้การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน เป็นต้น 2) รูปแบบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ตามกระบวนการผ่านการจัดกิจกรรมตามการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ผู้เรียนมีบทบาทหลักในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.5.2. งานวิจัยต่างประเทศ

Shrivastava and Dhamija (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Study Related to Teacher's Training and their Impact on the Academic Success of Students ณ ประเทศอินเดีย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมครูผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนในด้านการเรียนรู้และการเข้าใจปัญหาของผู้เรียน 2) ศึกษาผลการฝึกอบรมครูผู้สอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หลักสูตรฝึกอบรมนี้ มีเนื้อหาการฝึกอบรมในหลายด้าน เช่น เทคนิคสอน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตร และ การประเมินผลผู้เรียน เป็นต้น การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การควบคุมชั้นเรียน กลไกการลงโทษโดยชุมชน จรรยาบรรณวิชีพครู วัฒนธรรมในสังคม และการพัฒนาการเรียนรู้โดยการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นต้น เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 698 คน การวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลบนโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) จำนวนครั้งของการฝึกอบรมที่ครูผู้สอนได้รับ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำไปพัฒนารูปแบบการสอนของตนเองและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้

Wegerif (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The impact of a professional development training on primary school teachers' knowledge, attitude and behavioral intention towards teaching higher-order thinking skills ณ ประเทศเนเธอร์แลนด์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูงของครูประถมศึกษา ประเทศเนเธอร์แลนด์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อนำมาประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และ นำ VDO มาใช้ในการฝึกอบรมที่เน้นการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการตระหนักรู้และการเตรียมการสำหรับเผชิญปัญหาอุปสรรคในอนาคต ประชากร คือ ครูประถมศึกษา จาก 6 โรงเรียน จำนวน 27 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 13 คน และกลุ่มควบคุม 14 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่มีการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง หลังจากการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือระยะเวลาในการฝึกอบรมมีระยะเวลาทั้งสิ้น 2 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้น เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่ต้องเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมกับช่วงเวลาว่างของครูผู้สอนซึ่งต้องมีระยะเวลาในการฝึกอบรมอบรมมากพอ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาครูผู้สอนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การฝึกอบรมจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ครูผู้สอนเปิดโลกทัศน์ทางการศึกษา ทราบถึงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นหัวข้อหนึ่งที่สำคัญในการจัดการเรียนการรู้ในปัจจุบัน ซึ่งจากงานวิจัยข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อครูผู้สอนทราบถึงการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเชิงรุก การบริหารจัดการชั้นเรียนแบบเชิงรุก กระบวนการจัดการเรียนการรู้เชิงรุก การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบเชิงรุกสำหรับครูผู้สอน ซึ่งเมื่อครูผู้สอนได้ผ่านการฝึกอบรมการฝึกอบรมในรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เน้นการลงมือปฏิบัติจริง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สะท้อนความคิดจากการเรียนรู้ออกมาเป็นความคิดรวบยอด และนำมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ได้ อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.1 การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการของหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมากำหนดแนวทางและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ศึกษาข้อมูลพื้นฐานยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ระบุถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูผู้สอน และบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้จัดทำเอกสารเพื่อเผแพร่นำมาเป็นกรอบและแนวคิดในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา รวมถึงศึกษาตำรา เอกสาร หนังสือ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การประเมินสมรรถนะครู การออกแบบและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็น หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา และคู่มือประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ผลการศึกษาสรุปเป็นหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรมได้ดังนี้

1) หลักการของหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงต้องเรียนรู้แนวทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง กระตุ้นให้สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง มีการคิดขั้นสูง ลงมือปฏิบัติและสามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตัวเอง มีทักษะที่ความจำเป็นในการดำรงชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ และเป็น เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมี

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประสิทธิภาพผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูผู้สอนที่เข้าฝึกอบรมมีความรู้ที่ชัดแจ้งและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริงได้ต่อไป

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

(1) เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(2) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3) เป้าหมาย

(1) ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกและการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก

(2) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

1.2. ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม

ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา เพื่อนำมากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมฯ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 21 คน (ที่มาข้อมูลมาจากทะเบียนคุมบุคลากรโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 และข้อมูลจากระบบสารสนเทศสถานศึกษาและการบริหารจัดการเงินอุดหนุน (PSIS) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565)

2) สร้างแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชนจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) สร้างแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยใช้งานวิจัยของภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2564) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อที่ถาม ซึ่งครอบคลุม แนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวางแผนและ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สื่อและแหล่งเรียนรู้เชิงรุก การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการฝึกปฏิบัติเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความต้องการฝึกอบรม เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1961) ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โดยผู้ตอบแบบสอบถามบอกถึงความต้องการในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

(3) นำส่งแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาใช้ในการสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

(5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 25 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75

(6) ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

(7) การวิเคราะห์ข้อมูล โดย

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์ความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิชาที่สอน

(n = 21)

วิชาที่สอน	จำนวน	ร้อยละ
วิชาภาษาไทย	3	14.29
วิชาภาษาจีน	3	14.29
วิชาวิทยาศาสตร์	3	14.29
วิชาคณิตศาสตร์	3	14.29
วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	3	14.29
วิชาภาษาอังกฤษ	2	9.52
วิชาวิทยาการคำนวน	1	4.76
วิชาศิลปะ/ดนตรี	1	4.76
วิชาการงานอาชีพ	1	4.76
วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	1	4.76
รวม	21	100

จากตารางที่ 3.1 พบว่า ครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สอนในวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 14.29 วิชาภาษาจีน คิดเป็นร้อยละ 14.29 วิชาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 14.29 วิชาคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 14.29 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 14.29 วิชาภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 9.52 วิชาวิทยาการคำนวณ คิดเป็นร้อยละ 4.76 วิชาศิลปะ/ดนตรี คิดเป็นร้อยละ 4.76 วิชาการงานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 4.76 วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.2 ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ข้อ	หัวข้อ	ร้อยละ	แปลผล	อันดับ
1	ความหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	89.52	มาก	6
2	องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	89.52	มาก	7
3	หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	88.57	มาก	8
4	เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	87.62	มาก	9

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ	ร้อยละ	แปลผล	อันดับ
5	บทบาทของครูและนักเรียนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	87.62	มาก	10
6	รูปแบบ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	91.43	มากที่สุด	3
7	เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	86.67	มาก	11
8	การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	92.38	มากที่สุด	2
9	การใช้สื่อในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	91.43	มากที่สุด	4
10	การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	91.43	มากที่สุด	5
11	การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	93.33	มากที่สุด	1
	รวม	**89.96**	**มาก**	

จากตารางที่ 3.2 พบว่าครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา มีความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุในภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 89.96 โดยมีความสนใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด (ร้อยละ 93.33) รองลงมาการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ร้อยละ 92.38) รูปแบบ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ร้อยละ 91.43) การใช้สื่อในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ร้อยละ 91.43) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 91.43 ความหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 89.52 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 89.52 หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคิดเป็นร้อยละ 88.57 เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 87.62 บทบาทของครูและนักเรียนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 87.62 และเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 86.67 ตามลำดับ

3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หนังสือ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การประเมินสมรรถนะครู และการออกแบบและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างกรอบแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา จากนั้นจึงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและผลของการสอบถามความต้องการของหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้รับในขั้นตอนที่ 1 แล้วนำมาดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาโดยกำหนดกรอบที่เป็นความรู้ ทักษะ เจตคติ โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล โดยกำหนดเนื้อหาสาระหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) นำหลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่จัดทำขึ้นในข้อ 1 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับหลักสูตรฝึกอบรมฯ และแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมฯ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม โดยแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมฯ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1961) ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง (ร่าง) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฯ แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปปฏิบัติต่อไป

นอกจากการสร้างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนำหลักสูตรฝึกอบรมฯ ไปใช้อีก 3 ชนิด คือ แบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เรียนรู้เชิงรุก และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การสร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแบบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ คะแนนเต็ม 20 คะแนน ครอบคลุมระดับพุทธิพิสัย ด้านความจำ จำนวน 5 ข้อ ด้านความเข้าใจ 10 ข้อ และด้านการวิเคราะห์ 5 ข้อ

3) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลนี้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อสอบที่ประเมินมีความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบที่ประเมินมีความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

-1 หมายถึง ข้อสอบที่ประเมินไม่สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

ผลการประเมินได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 จึงถือว่าแบบทดสอบมีความตรงเชิงเนื้อในระดับดีมาก

4) นำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษาที่สอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานีแล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร KR-20 Kuder (Kuder Richardson พบว่า ข้อสอบมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.52 – 0.72 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 – 0.65 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

การสร้างแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สำหรับประเมินแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละรายวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสอน มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 7 ประกอบ ได้แก่ 1) การเขียนสาระสำคัญ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) หลักฐานการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดผลประเมินผล 5) เครื่องมือวัดผล 6) กิจกรรมการเรียนรู้ และ 7) สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

โดยการประเมินผลในแต่ละองค์ประกอบมีเกณฑ์การประเมินผล ได้แก่ 1) การเขียนสาระสำคัญมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ 3) หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน 5) เครื่องมือวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน 6) กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ 7) สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์การประเมินแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด

4 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกมาก

3 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกปานกลาง

2 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกน้อย

1 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีความสามารถในการเขียนแผนจัดการการเรียนรู้เชิงรุกน้อยที่สุด

3) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อสอบที่ประเมินมีความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบที่ประเมินมีความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

-1 หมายถึง ข้อสอบที่ประเมินไม่สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

ผลการประเมินได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

2) สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม 2) ด้านวิทยากร 3) ด้านบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) ด้านระยะเวลาและสถานที่ที่ฝึกอบรม และ 5) ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม รวม 16 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1961) ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3) ผู้วิจัยนำแบบความพึงพอใจฯ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อสอบที่ประเมินมีความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบที่ประเมินมีความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

-1 หมายถึง ข้อสอบที่ประเมินไม่สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด

ผลการประเมินได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

5) นำแบบสอบถามความพึงพอใจฯ ที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษาที่สอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามฯ ทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของCronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

3.3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบแผนการทดลอง

การวิจัยนี้ดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest Posttest Design ดังนี้

O_1 X O_2

โดยที่ O_1 หมายถึง การทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม

X หมายถึง การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

O_2 หมายถึง การทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมและประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย

(1) ผู้วิจัยเตรียมการก่อนการฝึกอบรมใช้หลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการ โดยการประชุมแนะนำหลักสูตร ชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการฝึกอบรม และกำหนดการฝึกอบรม

(2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนการฝึกอบรม

(3) ดำเนินการจัดการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประถมศึกษาในทุกกลุ่มสาระวิชา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จำนวน 21 คน โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นซึ่งมีระยะเวลา 5 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง ตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

(4) เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรม ประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ

(5) นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3.4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ทำโดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมฯ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น และสามารถนำไปขยายผลการฝึกอบรมการจัดกาเรียนรู้เชิงรุกในอนาคต การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมประเมินจาก 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังการฝึกอบรม

2) หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรม แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

3) หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วแปลผลเทียบกับเกณฑ์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน คะแนนที่ต้องการแปลงร้อยละ

N แทน คะแนนทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย (μ) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมาย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มเป้าหมาย

X แทน ข้อมูลแต่ละตัว

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูล

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่มเป้าหมาย

2) สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

(1) หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2564)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

(2) ค่าความยากง่าย (p) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ P แทน ค่าความยากของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

R แทน จำนวนคนตอบถูกทั้งหมด

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(3) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบทดสอบความรู้ โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
RH แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงที่ตอบถูก
RL แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำที่ตอบถูก
NH แทน จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มสูง

(4) หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร (ไพศาล วรคำ, 2564)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
k แทน จำนวนข้อคำถาม
S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่
S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่

(5) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ทั้งฉบับ โดยใช้สูตร Kuder (Kuder Richardson) (ไพศาล วรคำ, 2564)

$$KR20 = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{s_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
k แทน จำนวนข้อสอบ
P_i แทน อัตราส่วนของผู้ตอบแบบทดสอบในข้อที่ตอบถูก
q_i แทน อัตราส่วนของผู้ตอบแบบทดสอบในข้อที่ตอบผิด
S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ที่มีคุณภาพ และ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพ

ตอนที่ 2 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดย

2.1 เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 เปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 70

2.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนามีองค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม 9) การวัดและประเมินผล รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบแสดงไว้ในภาคผนวก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมฯ จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ผลดังตารางที่ 4.1

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมฯ จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	4.67	0.47	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	5.00	0.00	มากที่สุด
4	เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.67	0.47	มากที่สุด
5	ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	5.00	0.00	มากที่สุด
6	โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฯ	4.67	0.47	มากที่สุด
7	กิจกรรมการฝึกอบรม	4.00	0.82	มาก
8	สื่อการฝึกอบรม	4.00	0.82	มาก
9	การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	4.00	0.82	มาก
	รวม	**4.56**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.43 จึงถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมฯ มีคุณภาพ ผ่านการตรวจสอบ สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

4.2 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.2

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรม (N = 21)

	N	คะแนนเต็ม	μ	σ
ก่อนอบรม	21	20	13.24	1.31
หลังอบรม	21	20	17.71	0.88

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

2.2 การเปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 70

ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ได้ผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรกับเกณฑ์ร้อยละ 70 (N = 21)

ข้อ	องค์ประกอบของความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	คะแนนเต็ม	คะแนนที่เป็นเกณฑ์ร้อยละ70	μ	σ
1	การเขียนสาระสำคัญมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	5	3.50	4.62	0.49
2	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	5	3.50	4.62	0.49
3	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้	5	3.50	4.71	0.45
4	วิธีการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	5	3.50	4.67	0.47

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบของความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	คะแนนเต็ม	คะแนนที่เป็นเกณฑ์ร้อยละ70	μ	σ
5	เครื่องมือวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	5	3.50	4.52	0.50
6	กิจกรรมการเรียนรู้ความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	5	3.50	4.76	0.43
7	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	3.50	4.67	0.47
รวมทุกด้าน		**35**	**24.50**	**32.57**	**3.29**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในภาพรวมหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ทุกองค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

2.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ผู้วิจัยวัดความพึงพอใจของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลดังตารางที่ 4.4

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา (N = 21)

รายการ	μ	σ	ความหมาย
1.ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม			
1.1 เนื้อหาในการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.29	0.55	มาก
1.2 เนื้อหาสาระในการอบรมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	4.38	0.49	มาก
1.3 รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.24	0.53	มาก
1.4 คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.14	0.47	มาก
รวม	**4.26**	**0.51**	**มาก**
2.ด้านวิทยากร			
2.1 วิทยากร สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนตรงประเด็น	4.57	0.49	มากที่สุด
2.2 วิทยากร ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	4.33	0.47	มาก
2.3 วิทยากร สามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	4.38	0.49	มาก
รวม	**4.43**	**0.48**	**มาก**
3. ด้านบทบาทผู้เข้ารับการอบรม			
3.1 การเปิดกว้าง พร้อมรับการถ่ายทอดจากวิทยากร	4.43	0.49	มาก
3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมทำกิจกรรมกับวิทยากร และเพื่อนผู้เข้าร่วมอบรม	4.67	0.47	มากที่สุด
3.3 การร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ของหลักสูตรจนครบกระบวนการ	4.57	0.49	มากที่สุด
3.4 การปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.43	มาก
รวม	**4.48**	**0.47**	**มาก**
4. ดานระยะเวลาและสถานที่ที่ใชในการอบรม			
4.1 ระยะเวลาที่ใชในการอบรมมีความเหมาะสม	4.10	0.61	มาก
4.2 สถานที่ที่ใชในการอบรมมีความเหมาะสม	4.19	0.59	มาก
4.3 อุปกรณโสตทัศนูปกรณ์และสื่อการสอนมีความพร่อม	4.33	0.64	มาก
รวม	**4.21**	**0.61**	**มาก**

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ความหมาย
5.ดานประโยชนที่ไดรับจากการอบรม			
5.1 หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	4.33	0.47	มาก
5.2 ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้จากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.49	มาก
รวม	**4.36**	**0.48**	**มาก**
รวมทุกด้าน	**4.35**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่าครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา มีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.51 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด่านบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม ค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.47 รองลงมา คือ 2) ด้านวิทยากร ค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.48 3) ด่านประโยชนที่ไดรับจากการอบรม ค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ ตามลำดับ 0.48 4) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.51 และ 5) ด่านระยะเวลาและสถานที่ ที่ใชในการอบรม ค่าเฉลี่ย (μ) เท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 0.61 ตามลำดับ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา มีการดำเนินการโดยสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพ

2) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดย

2.1 เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 เปรียบเทียบความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ กับเกณฑ์ร้อยละ 70

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา มีคุณภาพในระดับมาก

2) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมฯสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

3) ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมฯสูงกว่าเกณฑ์ของหลักสูตรฝึกอบรมร้อยละ 70

4) ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่พัฒนาขึ้นมากับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฯ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฯ 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และ 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ

5.1 สรุปผลการวิจัย

1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล ผลของการประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.43 จึงถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมฯ มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา พบว่า

2.1 ครูประถมศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

2.2 ครูประถมศึกษามีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

2.3 ครูประถมศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

5.2.1 จากผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 อาจเนื่องมาจาก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมสมัยของนักวิชาการ ได้แก่รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (2013) และ Taba and Willard (1962) สามารถสังเคราะห์มาเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นลำดับขั้นอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ และ 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และเมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ยุทธ ไกยวรรณ์ (2559) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้รับหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและองค์กร 2) ทำการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและความต้องการขององค์กรนำมาใช้เป็นแนวทางในออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) การนำหลักสูตรฝึกอบรมมาใช้เพื่อเป็นการพิสูจน์ประสิทธิผลการเรียนของผู้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมา

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมข้างต้นมาออกแบบองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ 5) ระยะเวลา 6) โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 7) กิจกรรมการฝึกอบรม 8) สื่อการฝึกอบรม และ 9) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2560) จำเนียร จวงตระกูล (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทินทิพย์ พรไชยยา (2564) เรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) ความมุ่งหมายของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) กิจกรรมของหลักสูตร 5) การวัดและประเมินผล และ 6) เอกสารประกอบหลักสูตร

3) ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมและสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินความต้องการในการฝึกอบรมนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนแรกของการออกแบบกระบวนการฝึกอบรม (ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ, 2560) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงความต้องการขององค์กร ความต้องการของงาน และความต้องการของบุคคล ทราบข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายเพื่อทราบถึงความแตกต่างในการรับรู้ และนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณาวางแผนบริหารโครงการฝึกอบรมที่ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง (สุรัชนี เคนสุโพธิ์, 2560) และจากผลการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก โดยเนื้อหาการฝึกอบรมที่สนใจ ได้แก่ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด รองลงมาการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามลำดับ จึงเป็นที่มาของกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วางแผน ยกร่างหลักสูตรฝึกอบรม และกำหนดเนื้อหาสาระ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ของหลักสูตรฝึกอบรม ฯ ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.2.2 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากนักวิชาการซึ่งกล่าวว่าการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการประเมินความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม (สมคิด บางโม, 2559) ในการประเมินผลการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ทั้งนี้การประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องกำหนดเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้โดยนำวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมเป็นตัวตั้ง มีการกำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การติดตามข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำมาเป็นฐานในการประเมิน และการวิเคราะห์เพื่อสรุปผลหรือเปรียบเทียบผลจากการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ในการสรุปผลการประเมินนี้ควรแสดงผลออกมาอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมกับนำเสนอข้อเสนอแนะและทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการนำหลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, 2564)

ในการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ผู้วิจัยได้การประเมินเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ผลการทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมฯ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 โดยแบบทดสอบความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้นี้ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ก่อนนำมาใช้กับกลุ่มเป้าหมายทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ประกอบกับวัตถุประสงค์และรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ เน้นการมีส่วนร่วมในการกระบวนการเรียนรู้ นำกระบวนการคิดของตนเองมาลงมือปฏิบัติ (Bonwell, 1991) ช่วยพัฒนาให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูมในการจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษา Gulzar (1976) ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย พร้อมกันนี้กิจกรรมในการเรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรมที่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้สรุปความคิดรวบยอด นำเสนอสะท้อนความคิด และร่วมกันถอดบทเรียนร่วมกันในชั้นเรียน ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ทุ่มเทในการเรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกในตัวผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเอง และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถจัดระบบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (มนสิช สิทธิสมบูรณ์, 2565) ส่งผลให้ระดับความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2) ผลการประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา หลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ของหลักสูตรร้อยละ 70 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอภิปรายกลุ่มย่อย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดจากการปฏิบัติในกิจกรรมเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน พร้อมทั้งเปิดรับความคิดความรู้สึกของคนอื่นที่แตกต่างกันอีกด้วย นำไปสู่การจับหลักขององค์ความรู้ที่ได้เรียนรู้และนำมาแลกเปลี่ยนสรุปเป็นความคิดรวบยอดหรือองค์ความรู้ใหม่ได้ ซึ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้สรุปความคิดรวบยอดออกมาได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การเขียนบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ การเขียนแผนภาพมโนทัศน์ การเสนอแผนภาพ การสรุปเป็นกรอบงาน เป็นต้น ทำให้เมื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำความคิดรวบยอดมาออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน จึงสามารถสะท้อนความสามารถในด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวาส โพธิตาทอง (2563) เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณและการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัตินั้น โดยครูผู้สอนเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาและกระตุ้นซึ่งอาจใช้การถามหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้อุปกรณ์ต่างในการปฏิบัติงานหรือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม และทำให้ผู้เรียนทุ่มเทจูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถเมื่อผู้เรียนในได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยนำไปสู่ให้ผู้เรียนมีความทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานและมีความรับผิดชอบพร้อมๆกัน

การกำหนดแนวทางในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอิงมาตรฐานในหลักสูตรฝึกอบรมนี้ได้สังเคราะห์จากข้อมูล เอกสารของอ้างอิงจากสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2563), พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2562) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หัวข้อเรื่องหรือชื่อหน่วยการเรียนรู้ 2) มาตรฐานการเรียนรู้ 3) สาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) ชิ้นงาน/ภาระงานที่ผู้เรียนปฏิบัติ และ 6) การประเมินผล

การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม (สมคิด บางโม, 2559) ประเมินความสามารถของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่สามารถนำผลของการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ และสร้างผลลัพธ์ให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาสมรรถนะได้โดยตรง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, 2564) ในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยานี้ได้ดำเนินการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ 1) การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน 2) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน โดยประเมินผลในด้านความรู้ ทักษะความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เกษศรีไพร และ วิเชียร ธำรงโสตถิสกุล (2560), อภิวาส โพธิตาทอง (2563), วีรยุทธ พลายเล็ก และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2564), บุญกนก ปิยะนิตย์ และคณะ (2563), ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2564), ประทินทิพย์ พรไชยยา (2564) และ Wegerif (2019)

3) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้ร่วมการฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Maslow (1962, อ้างถึงใน เติมศักดิ์ คทวณิช, 2546) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ได้รับประสบการณ์และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ตอบสนองในลักษณะแตกต่างกันไปความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และการตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ ความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นให้สิ่งที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้และประเมินผลแบบกัลยาณมิตร การประเมินโดยเพื่อนซึ่งสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานและรู้จักกันทุกคน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย ส่งผลให้บรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างเป็นกันเอง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปิดใจกว้างที่จะสะท้อนความคิดเห็นของตนอย่างเสรี มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรและเพื่อนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนต่างๆ ของหลักสูตรทุกขั้นตอนจนครบกระบวนการ นำไปสู่การได้ข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจากผลการปฏิบัติในกิจกรรมและการประเมินผลแบบกัลยาณมิตรนี้ ส่งผลให้ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ พบว่า ครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในด้านบทบาทผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด การปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ ส่งเสริม (2564) พบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประโยชน์กับผู้เรียนโดยเพิ่มแรงจูงใจต่อการเรียนรู้ทุกคนเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันและสามารถได้ข้อมูลป้อนกลับทันที เพราะธรรมชาติของการจัดการเรียนรู้เป็นแบบที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคำแนะนำที่ได้รับจากเพื่อนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสอดคล้องกับประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้เดิม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

5.3 ข้อเสนอแนะ

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การจัดการอบรมโดยนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาไปใช้ควรเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมที่ครูมีเวลาว่างและมีระยะในการอบรมมากพอเนื่องจากเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2) ในการจัดอบรมควรให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำมานำเสนอด้วยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนรู้

3) ในการอบรมควรมีการทำให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงความคิด (Mindset) เกี่ยวกับบทบาทของครูจากผู้สอนไปสู่บทบาทโค้ช จึงจะทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกิดขึ้นในห้องเรียนจริงได้

(2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลการนำความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริง

2) ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ในด้านต่างๆ ของผู้เรียน เช่น ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านการผลิตสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรฉบับฉับไว.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2564). *การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ.* เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชนิตา รักษ์พลเมือง, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, รังสรรค์ มณีเล็ก, เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก, และสุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. *วารสารครุศาสตร์, 45*(3), 17-33. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/107335

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). เอ็ม ดี ออล กราฟิก.

ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ. (2561, 2 กุมภาพันธ์). *เทคนิคการจัดโครงการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.* วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. http://www.bcnr.ac.th/website/th/blog/BCNR-KM06

ชูชัย สมิทธิไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2565). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เติมศักดิ์ คทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป.* ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นันทวรรณ แก้วโชติ และชัชญาภา วัฒนธรรม. (2565). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 1*(1), 43-56. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JIREI/article/view/165

นีรนาท จุลเนียม. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. *วารสารการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10*(1), 25-34. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/irdssru/article/view/133194

บุญกนก ปิยะนิตย์, มานพ แจ่มกระจ่าง, และสิริยุพิน ศุภ์ธนัชภัคชนา. (2563). การพัฒนาชุดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ เรื่อง การใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 15*(2), 61-71. https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/4241

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สุวีริยาสาส์น.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น.

ประทินทิพย์ พรไชยยา. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=58632227110

ปริญญา จเรรัชต์, วิโรจน์ ฤทธิ์ชัย, อานุภาพ เส็งสาย, และแพรวพรรณ ชูช่วย. (2546). *ความพึงพอใจของเกษตรกรผู้ผลิตและผู้ใช้เสบียงสัตว์ จังหวัดสุพรรณบุรี กิจกรรมนาหญ้าและพัฒนาอาชีพผลิตเสบียงอาหารสัตว์เพื่อการจำหน่าย.* กองอาหารสัตว์ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2562). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล วรคำ. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 13). ตักสิลาการพิมพ์.

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(7), 334-349. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/249897

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2565). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มารุต พัฒผล. (2562). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย.* ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. http://www.curriculumandlearning.com/?page=Books&language=th

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.* นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน.* ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. http://www.curriculumandlearning.com/?page=Books&language=th

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อาร์ แอนด์ ปรินท์. http://www.curriculumandlearning.com/?page=Books&language=th

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, สังวรณ์ งัดกระโทก, เกียรติภูมิ ชูเกียรติศิริ, ชนาธิป ทุ้ยแป, ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง, บุญศรี พรหมมาพันธุ์, และวรรณ์ดี แสงประทีปทอง. (2556). *การพัฒนาเครื่องมือวัดด้านเจตพิสัยและทักษะพิสัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2) เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

วีรยุทธ พลายเล็ก และมาเรียม นิลพันธุ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด Active Learning เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการและจิตคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19*(1), 384-400. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/251081

สถาบันพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ (พว.). (2559). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนพร้อมเป็นพลเมืองในยุคประเทศไทย 4.0*. สถาบันพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ (พว.).

สมคิด บางโม. (2559). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (ฉบับพิมพ์ที่ 4). วิทยพัฒน์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2560). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). ประสานการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2565). *แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (สพป. พะเยา เขต 2).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564) *ก้าวแรกการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PBL).* เอ็น. เอ. รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (CBE Thailand). https://bit.ly/3rMRD1f

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *นโยบายที่เป็นจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580* (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ผลการประเมินผลจากการลงพื้นที่ตรวจราชการและติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษา โดย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก*. 21 เซ็นจูรี่.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุรัชนี เคนสุโพธิ์. (2560). *การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. https://www.udru.ac.th/website/index.php/e-book.html

เสาวภา ปัญจอริยะกุล. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/2001

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อภิวาส โพธิตาทอง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. คลังข้อมูลวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (MSUIR). http://202.28.34.124/dspace/handle123456789/1000

อัสนีย์ เหมกระศรี (2561). *ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนบทเรียนออนไลน์บทปฏิบัติการชีววิทยา ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.* Mahidol University (Mahidol IR). https://repository.li.mahidol.ac.th/handle/123456789/72116

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2560). *The Pocket Training Series : การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency : Training Program : Competency-based* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อำนาจ เกษศรีไพร และวิเชียร ธำรงโสตถิสกุล. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนด้านอ่านออกเขียนได้ภาษาไทยสำหรับครูที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงสาขาวิชาที่สอน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19*(2), 318-331. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/89926

อุบลวรรณ ส่งเสริม. (2564). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาครู. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13*(2), 169-183. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/251596

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

อุไรรัตน์ ยามาเร็ง. (2564, 13 สิงหาคม). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อการสอนแบบ Active Learning สำหรับผู้สอนตาดีกาในจังหวัดยะลา*. [การนำเสนอบทความวิจัย]. การประชุมวิชาการระดับชาติทางศิลปศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 10. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. http://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yru/5784

HREX.asia. (2561, 26 ธันวาคม). *ทำไมการฝึกอบรม (Job Training) จึงสำคัญกับองค์กร.* https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-trainingofhr-181226/)

Affleck, M. (2021). *People Learning and Development*. Kwantlen Polytechnic University. https://open.umn.edu/opentextbooks/textbooks/1265

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom. 1991 ASHE-ERIC higher education reports. ERIC Clearinghouse on Higher Education, The George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED336049.pdf

Gulzar, A. A. (2021, April 2). *Bloom's Taxonomy of Educational Objectives.* EDUCARE. https://educarepk.com/blooms-taxonomy-of-educational-objectives.html

Krathwohl, D. R. (2002). A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. *Theory into practice, 41*(4), 212-218. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4104_2

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* McGraw-Hill.

Noe, R. A. (2016). *Employee Training & Development* (7th ed.). McGraw-Hill.

Shelly, D. F. Jr. (1995). Tackling family member compensation. *American Printer, 215*(2).

Shrivastava, A., & Dhamija, S. (2023). The Study Related to Teacher's Training and their Impact on the Academic Success of Students. *Resmilitaris, 13*(2), 4225-4239. https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2999

Stufflebeam, D. L. (2003, March). The CIPP model for evaluation: An update, a review of the model's development, a checklist to guide implementation. In *Annual Conference of the Oregon Program Evaluators Network (OPEN), Portland, Oregon* (Vol. 10).

Taba H., & Willard B. S. (1962). *Curriculum development: theory and practice.* Harcourt, Brace & World.

Tyler, R. W. (2013). *Basic principles of curriculum and instruction*. University of Chicago press.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wegerif, E. (2019). *The impact of a professional development training on primary school teachers' knowledge, attitude and behavioral intention towards teaching higher-order thinking skills* [Master's thesis]. University of Twente. https://purl.utwente.nl/essays/77485

Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (2nd ed.). Pearson.

Zireva, D. (2021). Active Learning: The Panacea to Miseducative Practices in Teacher Education. In *Active Learning-Theory and Practice*. IntechOpen. http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.96360

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ สุปินานนท์

ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
สถานที่ทำงาน	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2. ดร.ปิยวัฒน์ สายแสง

ตำแหน่งงาน	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

3. ดร.สุดคนึง นฤพนธ์จิรกุล

ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
3. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
4. แบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนและหลังการฝึกอบรม)
5. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
6. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา
ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำผลจาการสำรวจไปจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 20-29 ปี ☐ 30-39 ปี ☐ 40-49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท สาขาที่จบ .....
   อื่นๆ (ระบุ).....
4. ตำแหน่ง .....
   กลุ่มสาระที่สอน ..... ระดับชั้นที่สอน .....
   วิชาที่สอน .....

ตอนที่ 2 รายละเอียดของความต้องการฝึกอบรม

1) ท่านเคยเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงานเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

☐ เคย ☐ ไม่เคย

ถ้าเคย มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่	**เรื่องที่เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน**	**ระยะเวลา (วัน)**	**หน่วยงานที่จัด**

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2) ท่านมีความต้องการในการฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ

3) ความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

รายการ	**ระดับความต้องการ**				
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
ความหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
บทบาทของครูและนักเรียนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
รูปแบบ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
การใช้สื่อในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					

อื่นๆ (ระบุ).....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

ผู้วิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หลักสูตรฝึกอบรม การเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

1.หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงของโลกด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดส่งผลให้ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่กระทบวิถีชีวิตของผู้คน นอกจากนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังไม่สะท้อนถึงศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถออกไปสู่สังคมและโลกของการทำงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องรับกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อสร้างเยาวชนไทยให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิตและสามารถปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก

การจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมเยาวชนไทยให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นภารกิจที่ท้าทายความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงต้องเรียนรู้แนวทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง กระตุ้นให้สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง มีการคิดขั้นสูง ลงมือปฏิบัติและสามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตัวเอง มีทักษะที่ความจำเป็นในการดำรงชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ

หลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูที่เข้าอบรมมีความรู้ที่ชัดแจ้งและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริงได้ต่อไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติจริง

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

ครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จำนวน 21 คน

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียน สามารถเชื่อมโยงหลักสูตร แนวคิด การใช้สื่อการสอนในสถานการณ์การเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

3.2.2 ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

4. เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. ระยะเวลาของหลักสูตร

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 เป็นเวลา 5 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

6. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	1. วิทยากรชี้แจงโครงการฝึกอบรม 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม
การเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1.กิจกรรมละลายพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1.กิจกรรม 16 จังหวะ https://www.youtube.com/watch?v=PKAZK-xMaCg 2. กิจกรรมโยนลูกบอลเพื่อแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม กลุ่มละ 4 คน เพื่อทำกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21	(ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อปรับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงหลักการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1.เมื่อแบ่งกลุ่มกิจกรรมแล้วเสร็จ วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถามดังต่อไปนี้ “(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไร และการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นอย่างไร” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)	
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักถึงสมรรถนะวิชาชีพครู	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนสแกน QR code เพื่อแสดงความคิดเห็นลงในโปรแกรม Mentimeter โดยคำถาม คือ “สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ตนเองอยากพัฒนามากที่สุด คืออะไร” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นลงในโปรแกรม Mentimeter และโปรแกรมแสดงข้อมูลผลลัพธ์ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเห็นทันที 3. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่มถึงความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครูที่มีต่อผู้เรียนและร่วมกันอภิปรายกับกลุ่มอื่นๆ 4. วิทยากรนำอภิปรายสรุปความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครู
3. เพื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแยกแยะคุณลักษณะของผู้เรียน (วิเคราะห์ผู้เรียน) และเข้าใจถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคน โดยการใช้คำถาม คือ “ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างไร เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้และลักษณะการเรียนเรียนรู้อย่างไร” และเขียนคำสำคัญลงในกระดาษ A4 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นลงในโปรแกรม Mentimeter โดยมีคำถาม คือ คุณครูอยากจัดกิจกรรมการสอน แบบใดในวิชาที่ตนเองสอน เมื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นลงโปรแกรม Mentimeter โปรแกรมจะแสดงข้อมูลผลลัพธ์ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเห็นทันที 3. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากรร่วมกันอภิปรายสรุปแนวทางในการวิเคราะห์ผู้เรียน และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากรร่วมกันสรุป ลักษณะและคุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา **ภาระงาน** 1. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสืบค้นหาตัวอย่าง Clip VDO การสอนแบบเชิงรุกในระดับประถมศึกษาและสืบค้นหาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน เพื่อนำมาอภิปรายร่วมกันในการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 หัวข้อ การพัฒนาและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ระยะเวลา 4 ชั่วโมง)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ความหมายและลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ “ความหมายและลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปความหมายและลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- บทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ “บทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปบทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การเตรียมการจัดการเรียนรู้ทราบขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและบันทึกหลักฐานการเรียนรู้	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ “เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นอย่างไร” และ “5W1H คืออะไร” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 45 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
	4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปบทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การเตรียมการจัดการเรียนรู้ทราบขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสืบค้น “รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบ PLC” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 45 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปบทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบ PLC

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. ลักษณะการสอนแบบเชิงรุก	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม แบ่งกลุ่มคลละสาระวิชาที่สอน กลุ่มละ 4 คน 2. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มนำตัวอย่าง Clip VDO การสอนแบบเชิงรุกในระดับประถมศึกษา มาอภิปรายและสรุปความคิดรวบยอด เรื่อง ลักษณะการสอนแบบเชิงรุก เขียนข้อมูลสรุปลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปลักษณะการสอนแบบเชิงรุก
2. การพัฒนาและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนนำเสนอตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่สืบค้นมา ร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่ม และสรุปองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เขียนข้อมูลสรุปลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันอภิปราย สรุปความคิดรวบยอดองค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มร่วมกันเขียนสรุปองค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถกำหนดหัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา และบริบทของโรงเรียน สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
	4. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุป คุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา และบริบทของโรงเรียน 5. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันอภิปราย สรุปแนวคิดและหัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา (Theme) ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียน และบริบทของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา (ผลการสังเคราะห์แนวคิด คือ หัวข้อ “เยาวราช”)
4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย	1. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้เรื่อง ในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับหัวข้อเยาวราช โดยแต่ละกลุ่มเลือกมา 1 วิชา ต้องไม่ซ้ำรายวิชากัน และร่วมกันอภิปรายและสรุปลงในกระดาษ A4 (ระยะเวลา 15 นาที) 2. ผู้เข้าการอบรมอภิปรายว่าจุดประสงค์ในแต่ละข้อสามารถพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย หรือด้านจิตพิสัย และสรุปลำดับขั้นพฤติกรรมการเรียนรู้และยกตัวอย่างคำกริยาที่ใช้ 3. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่มและออกแบบจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเรื่องเยาวราช สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัยพร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมที่คาดหวังลงในกระดาษฟลิปชาร์ท โดยมีคณะวิทยากรเป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายในข้อ 3 โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันสังเคราะห์จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเรื่องเยาวราชในแต่ละสาระวิชา และสรุปประเด็นที่สอดคล้องกัน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
5. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เรื่อง เยาวราช ที่มีการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มสืบค้นแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำมากำหนดเป็นแนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในหัวข้อ เยาวราช พร้อมกันนี้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มระดมความคิด และกำหนดผลงานที่เกิดขึ้นโดยผู้เรียนเมื่อผ่านการเรียนรู้เชิงรุก และออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้เรียนจะต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลงานจากการเรียนรู้ สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของผู้เรียน โดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร
6. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เรื่อง เยาวราช ที่มีความเหมาะสมกับวัย ระดับความรู้ ความสามารถและวิถีชีวิตของผู้เรียน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่แต่ละกลุ่มเลือกโดยให้สอดคล้องกับหัวข้อเรื่อง เยาวราช และมีความเหมาะสมกับวัย ระดับความรู้ ความสามารถและวิถีชีวิตของผู้เรียน สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม
7. การพัฒนาหรือเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มสืบค้นสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ออกแบบขึ้นมา สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
8. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลสรุปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม แนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในหัวข้อ เยาวราช ในแต่ละสาระวิชา ผลงานที่เกิดขึ้นโดยผู้เรียนเมื่อผ่านการเรียนรู้เชิงรุก กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ออกแบบขึ้น และการเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้โดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 3 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลา 8 ชั่วโมง	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด เช่น ความตรง ความเที่ยง ความยาก และอำนาจจำแนกได้	1. วิทยากรสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโดยมีประเด็นคำถามคือ “ถ้าท่านต้องการประเมินผลเรื่องการจัดการเรียนรู้เรื่อง เยาวราช ท่านจะมีวิธีการอย่างไรบ้าง” 2. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นความหมายของการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ (พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด (ระยะเวลา 60 นาที) 3. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มระดมความความคิดและอภิปรายร่วมกันในการออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยในชีวิต พร้อมทั้งอธิบายการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้าง ลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. เครื่องมือวัดพุทธิพิสัย จำนวน 5 ข้อ 2. เครื่องมือวัดจิตพิสัย จำนวน 5 ข้อ 3. เครื่องมือวัดทักษะพิสัย จำนวน 5 ข้อ โดยมีคณะวิทยากรเป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ 4. ผู้เข้ารับการอบรมออกมานำเสนอเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ เรื่อง เยาวราช

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 3 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว)	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำข้อมูลที่สังเคราะห์จากกิจกรรมก่อนหน้านี้ นำมารวบรวมและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) ในแต่ละสาระวิชาของแต่ละกลุ่ม (ระยะเวลา 90 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สืบค้นมาก่อนหน้านี้มาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) ที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้ 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มทำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) (ระยะเวลา 60 นาที) 5. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) ที่ผ่านการวิเคราะห์ภายในกลุ่ม โดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และถอดบทเรียน แบบกัลยาณมิตร 6. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มทำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) หลังจากได้รับการถอดบทเรียนจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมด้วยกัน (ระยะเวลา 60 นาที) 7. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนทำการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน และเตรียมนำเสนอในวันถัดไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 4 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
การประมวลความรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอน	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน (ระยะเวลา คนละ 10 นาที) 2. วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และถอดบทเรียน แบบกัลยาณมิตร และประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคน โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ 3. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนทำการสรุปข้อปรับปรุง และนำมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ตนเองสอน และเตรียมนำเสนอในวันถัดไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 5 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
การประมวลความรู้ ร่วมกับวิทยากรจากภายนอก	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากวิทยากรภายนอกเพื่อการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน	1. วิทยากรแนะนำวิทยากรจากภายนอกที่มาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2. วิทยากรจากภายนอก ให้ความรู้และยกตัวอย่างการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. ตัวแทนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนาขึ้น โดยวิทยากรจากภายนอก วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และถอดบทเรียน แบบกัลยาณมิตร 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนนำข้อปรับปรุงที่ได้รับ นำมาแก้ไขออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ตนเองสอน 5. วิทยากรจากภายนอกทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 6. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ตนเองสอน (ระยะเวลา คนละ 10 นาที) 7. วิทยากรจากภายนอก วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนร่วมกันสรุปแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา 8. วิทยากรประจำหลักสูตร กล่าวขอบคุณวิทยากรจากภายนอก และปิดการฝึกอบรม 9. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

ตารางที่ 1 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

7. กิจกรรมการฝึกอบรม

7.1 กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม วิทยากรดำเนินการชี้แจงโครงการฝึกอบรมฯและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม

7.2 กิจกรรมการฝึกอบรม เน้นการมีส่วนร่วมและการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และดำเนินการฝึกอบรมตามโครงสร้างหลักสูตร

7.3 กิจกรรมหลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

8. สื่อการฝึกอบรม

8.1 สื่อการนำเสนอของวิทยากร ประกอบด้วย Power Point Clip VDO

8.2 เอกสารประกอบกิจกรรมทักษะเชิงปฏิบัติการ เช่น ตัวอย่างการแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับผู้เรียนในระดับประถมศึกษา เป็นต้น

8.3 เอกสารประกอบการฝึกอบรม

8.4 โปรแกรม Mentimeter เพื่อสอบถามระดมความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.5 วัสดุฝึกอบรม กระดาษฟลิปชาร์ท กระดาษ A4 ปากกาเคมี ฯลฯ

9. การวัดและประเมินผล

การวัดประเมินผลหลักสูตร ประเมินทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่

9.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

9.2 ความสามารถในการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

9.3 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เอกสารประกอบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ
ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา
โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พัฒนาศักยภาพเป็นครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนแบบเชิงรุกและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยหลักสูตรฝึกอบรม ฯ นี้ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาที่เข้าอบรมมีความรู้ที่ชัดแจ้งและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริงได้ต่อไป

นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์
ผู้จัดโครงการฝึกอบรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ

หน้า

ตอนที่ 1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1. หลักการและเหตุผล.....1
2. วัตถุประสงค์.....2
3. เป้าหมาย.....2
4. เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม.....2
5. ระยะเวลาของหลักสูตร.....2
6. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม.....3
7. กิจกรรมการฝึกอบรม..... 15
8. สื่อการฝึกอบรม.....15
9. การวัดและประเมินผล.....15
10. วิทยากร.....15

ตอนที่ 2 เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21.....16

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....20

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....28

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....35

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม..... 3
ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล..... 37
ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการวิเคราะห์หลักสูตร..... 39
ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกำรลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)..... 40
ตารางที่ 5 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning..... 42
ตารางที่ 6 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล ปรับปรุงและพัฒนา..... 43

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)..... 31

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1.หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงของโลกด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดส่งผลให้ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่กระทบวิถีชีวิตของผู้คน นอกจากนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังไม่สะท้อนถึงศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถออกไปสู่สังคมและโลกของการทำงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องรับกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อสร้างเยาวชนไทยให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการดำรงชีวิตและสามารถปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก

การจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมเยาวชนไทยให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นภารกิจที่ท้าทายความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงต้องเรียนรู้แนวทางในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง กระตุ้นให้สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง มีการคิดขั้นสูง ลงมือปฏิบัติและสามารถนำเสนอผลงานได้ด้วยตัวเอง มีทักษะที่ความจำเป็นในการดำรงชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ

หลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูที่เข้าอบรมมีความรู้ที่ชัดแจ้งและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริงได้ต่อไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติจริง

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

ครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา สังกัดกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จำนวน 21 คน

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียน สามารถเชื่อมโยงหลักสูตร แนวคิด การใช้สื่อการสอนในสถานการณ์การเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

3.2.2 ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

4. เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. ระยะเวลาของหลักสูตร

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 เป็นเวลา 5 วัน ๆ ละ 8 ชั่วโมง จำนวนทั้งสิ้น 40 ชั่วโมง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

6. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	1. วิทยากรชี้แจงโครงการฝึกอบรม 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม
การเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1.กิจกรรมละลายพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1.กิจกรรม 16 จังหวะ https://www.youtube.com/watch?v=PKAZK-xMaCg 2. กิจกรรมโยนลูกบอลเพื่อแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม กลุ่มละ 4 คน เพื่อทำกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21	(ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อปรับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจถึงหลักการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1.เมื่อแบ่งกลุ่มกิจกรรมแล้วเสร็จ วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถามดังต่อไปนี้ “(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไร และการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นอย่างไร” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)	
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักถึงสมรรถนะวิชาชีพครู	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนสแกน QR code เพื่อแสดงความคิดเห็นลงในโปรแกรม Mentimeter โดยคำถาม คือ “สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ตนเองอยากพัฒนามากที่สุด คืออะไร” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นลงในโปรแกรม Mentimeter และโปรแกรมแสดงข้อมูลผลลัพธ์ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเห็นทันที 3. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่มถึงความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครูที่มีต่อผู้เรียนและร่วมกันอภิปรายกับกลุ่มอื่นๆ 4. วิทยากรนำอภิปรายสรุปความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครู
3. เพื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแยกแยะคุณลักษณะของผู้เรียน (วิเคราะห์ผู้เรียน) และเข้าใจถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคน โดยการใช้คำถาม คือ “ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ผู้เรียนอย่างไร เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้และลักษณะการเรียนเรียนรู้อย่างไร” และเขียนคำสำคัญลงในกระดาษ A4 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นลงในโปรแกรม Mentimeter โดยมีคำถาม คือ คุณครูอยากจัดกิจกรรมการสอน แบบใดในวิชาที่ตนเองสอน เมื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นลงโปรแกรม Mentimeter โปรแกรมจะแสดงข้อมูลผลลัพธ์ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเห็นทันที 3. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากรร่วมกันอภิปรายสรุปแนวทางในการวิเคราะห์ผู้เรียน และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากรร่วมกันสรุป ลักษณะและคุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา **ภาระงาน** 1. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสืบค้นหาตัวอย่าง Clip VDO การสอนแบบเชิงรุกในระดับประถมศึกษาและสืบค้นหาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน เพื่อนำมาอภิปรายร่วมกันในการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 หัวข้อ การพัฒนาและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ระยะเวลา 4 ชั่วโมง)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ความหมายและลักษณะการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ “ความหมายและลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปความหมายและลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- บทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ “บทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปบทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การเตรียมการจัดการเรียนรู้ทราบขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและบันทึกหลักฐานการเรียนรู้	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ “เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นอย่างไร” และ “5W1H คืออะไร” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 45 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
	4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปบทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การเตรียมการจัดการเรียนรู้ทราบขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสืบค้น “รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบ PLC” 2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตและสรุปความคิดรวบยอดเขียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 45 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปบทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบ PLC

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. ลักษณะการสอนแบบเชิงรุก	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม แบ่งกลุ่มคลละสาระวิชาที่สอน กลุ่มละ 4 คน 2. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มนำตัวอย่าง Clip VDO การสอนแบบเชิงรุกในระดับประถมศึกษา มาอภิปรายและสรุปความคิดรวบยอด เรื่อง ลักษณะการสอนแบบเชิงรุก เขียนข้อมูลสรุปลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 3. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุปลักษณะการสอนแบบเชิงรุก
2. การพัฒนาและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนนำเสนอตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่สืบค้นมา ร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่ม และสรุปองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เขียนข้อมูลสรุปลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันอภิปราย สรุปความคิดรวบยอดองค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มร่วมกันเขียนสรุปองค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถกำหนดหัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา	1.วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยให้แต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา และบริบทของโรงเรียน สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปมา โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่น ๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
	4. วิทยากรบรรยายและนำอภิปรายสรุป คุณลักษณะของผู้เรียนของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา และบริบทของโรงเรียน 5. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันอภิปราย สรุปแนวคิดและหัวข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา (Theme) ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียน และบริบทของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา (ผลการสังเคราะห์แนวคิด คือ หัวข้อ “เยาวราช”)
4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย	1. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มร่วมกันตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้เรื่อง ในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับหัวข้อเยาวราช โดยแต่ละกลุ่มเลือกมา 1 วิชา ต้องไม่ซ้ำรายวิชากัน และร่วมกันอภิปรายและสรุปลงในกระดาษ A4 (ระยะเวลา 15 นาที) 2. ผู้เข้าการอบรมอภิปรายว่าจุดประสงค์ในแต่ละข้อสามารถพัฒนาผู้เรียนด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย หรือด้านจิตพิสัย และสรุปลำดับขั้นพฤติกรรมการเรียนรู้และยกตัวอย่างคำกริยาที่ใช้ 3. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่มและออกแบบจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเรื่องเยาวราช สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัยพร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมที่คาดหวังลงในกระดาษฟลิปชาร์ท โดยมีคณะวิทยากรเป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายในข้อ 3 โดยให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 5. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันสังเคราะห์จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเรื่องเยาวราชในแต่ละสาระวิชา และสรุปประเด็นที่สอดคล้องกัน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
5. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เรื่อง เยาวราช ที่มีการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มสืบค้นแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำมากำหนดเป็นแนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในหัวข้อ เยาวราช พร้อมกันนี้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มระดมความคิด และกำหนดผลงานที่เกิดขึ้นโดยผู้เรียนเมื่อผ่านการเรียนรู้เชิงรุก และออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้เรียนจะต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลงานจากการเรียนรู้ สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่สรุปแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของผู้เรียน โดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร
6. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เรื่อง เยาวราช ที่มีความเหมาะสมกับวัย ระดับความรู้ ความสามารถและวิถีชีวิตของผู้เรียน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่แต่ละกลุ่มเลือกโดยให้สอดคล้องกับหัวข้อเรื่อง เยาวราช และมีความเหมาะสมกับวัย ระดับความรู้ ความสามารถและวิถีชีวิตของผู้เรียน สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม
7. การพัฒนาหรือเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มสืบค้นสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ออกแบบขึ้นมา สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 30 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
8. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลสรุปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม แนวคิดในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในหัวข้อ เยาวราช ในแต่ละสาระวิชา ผลงานที่เกิดขึ้นโดยผู้เรียนเมื่อผ่านการเรียนรู้เชิงรุก กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ออกแบบขึ้น และการเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้โดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา สรุปข้อมูลลงในกระดาษฟลิปชาร์ท

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 3 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลา 8 ชั่วโมง	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด เช่น ความตรง ความเที่ยง ความยาก และอำนาจจำแนกได้	1. วิทยากรสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโดยมีประเด็นคำถามคือ “ถ้าท่านต้องการประเมินผลเรื่องการจัดการเรียนรู้เรื่อง เยาวราช ท่านจะมีวิธีการอย่างไรบ้าง” 2. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันสืบค้นความหมายของการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ (พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด (ระยะเวลา 60 นาที) 3. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มระดมความความคิดและอภิปรายร่วมกันในการออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยในชีวิต พร้อมทั้งอธิบายการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้าง ลงในกระดาษฟลิปชาร์ท (ระยะเวลา 60 นาที) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. เครื่องมือวัดพุทธิพิสัย จำนวน 5 ข้อ 2. เครื่องมือวัดจิตพิสัย จำนวน 5 ข้อ 3. เครื่องมือวัดทักษะพิสัย จำนวน 5 ข้อ โดยมีคณะวิทยากรเป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ 4. ผู้เข้ารับการอบรมออกมานำเสนอเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกัลยาณมิตร 5. วิทยากรและผู้เข้าอบรมสรุปประเด็นที่ได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ เรื่อง เยาวราช

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 3 ของการฝึกอบรม (ต่อ)	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว)	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำข้อมูลที่สังเคราะห์จากกิจกรรมก่อนหน้านี้ นำมารวบรวมและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) ในแต่ละสาระวิชาของแต่ละกลุ่ม (ระยะเวลา 90 นาที) 2. วิทยากรทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 3. วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สืบค้นมาก่อนหน้านี้มาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) ที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้ 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มทำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) (ระยะเวลา 60 นาที) 5. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) ที่ผ่านการวิเคราะห์ภายในกลุ่ม โดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และถอดบทเรียน แบบกัลยาณมิตร 6. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มทำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (หน้าเดียว) หลังจากได้รับการถอดบทเรียนจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมด้วยกัน (ระยะเวลา 60 นาที) 7. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนทำการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน และเตรียมนำเสนอในวันถัดไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 4 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
การประมวลความรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอน	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน	1. วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน (ระยะเวลา คนละ 10 นาที) 2. วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนอื่นๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และถอดบทเรียน แบบกัลยาณมิตร และประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคน โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ 3. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนทำการสรุปข้อปรับปรุง และนำมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ตนเองสอน และเตรียมนำเสนอในวันถัดไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วันที่ 5 ของการฝึกอบรม (ระยะเวลา 8 ชั่วโมง)	
การประมวลความรู้ ร่วมกับวิทยากรจากภายนอก	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	**กระบวนการจัดการเรียนรู้**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากวิทยากรภายนอกเพื่อการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรายวิชาที่ตนเองสอน	1. วิทยากรแนะนำวิทยากรจากภายนอกที่มาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2. วิทยากรจากภายนอก ให้ความรู้และยกตัวอย่างการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. ตัวแทนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่พัฒนาขึ้น โดยวิทยากรจากภายนอก วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และถอดบทเรียน แบบกัลยาณมิตร 4. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนนำข้อปรับปรุงที่ได้รับ นำมาแก้ไขออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ตนเองสอน 5. วิทยากรจากภายนอกทำการสุ่มสมาชิกในแต่ละกลุ่มพูดคุยชวนคิด ร่วมกันอภิปราย และให้คำปรึกษา คำแนะนำในแต่ละกลุ่ม 6. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ตนเองสอน (ระยะเวลา คนละ 10 นาที) 7. วิทยากรจากภายนอก วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนร่วมกันสรุปแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา 8. วิทยากรประจำหลักสูตร กล่าวขอบคุณวิทยากรจากภายนอก และปิดการฝึกอบรม 9. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

ตารางที่ 1 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

7. กิจกรรมการฝึกอบรม

7.1 กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม วิทยากรดำเนินการชี้แจงโครงการฝึกอบรมฯและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม

7.2 กิจกรรมการฝึกอบรม เน้นการมีส่วนร่วมและการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และดำเนินการฝึกอบรมตามโครงสร้างหลักสูตร

7.3 กิจกรรมหลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

8. สื่อการฝึกอบรม

8.1 สื่อการนำเสนอของวิทยากร ประกอบด้วย Power Point Clip VDO

8.2 เอกสารประกอบกิจกรรมทักษะเชิงปฏิบัติการ เช่น ตัวอย่างการแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับผู้เรียนในระดับประถมศึกษา เป็นต้น

8.3 เอกสารประกอบการฝึกอบรม

8.4 โปรแกรม Mentimeter เพื่อสอบถามระดมความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.5 วัสดุฝึกอบรม กระดาษฟลิปชาร์ท กระดาษ A4 ปากกาเคมี ฯลฯ

9. การวัดและประเมินผล

การวัดประเมินผลหลักสูตร ประเมินทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่

9.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

9.2 ความสามารถในการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

9.3 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ

10. วิทยากร

10.1 นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ ผู้จัดการโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา
วิทยากรประจำหลักสูตร

10.2 ดร.วิโรจน์ ชมภู ผู้อำนวยการสมาคมหลักสูตรและการสอนแห่งประเทศไทย
ที่ปรึกษาหลักสูตรฝึกอบรมฯ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 2
เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.1 แผนการศึกษาแห่งชาติและการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ “ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ”

การจัดการศึกษาของชาติต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาทิ การเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อกสารแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประประเทศ ภูมิภาคและของโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระและประสบการณ์กับทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งการจัดการศึกษาจะใช้ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ระบบ คือ ระบบมาตรฐานการเรียนรู้ ระบบการประเมินผลทักษะการเรียนรู้ ระบบหลักสูตรและวิธีการสอน ระบบการพัฒนางานอาชีพ และระบบแหล่งเรียนรู้และบรรยากาศการเรียนรู้

จากการเปลี่ยนแปลงของแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2565) และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) (2562) ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามความสามารถหรือสมรรถนะของตนเองและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพที่ประสงค์ ครูผู้สอนซึ่งมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้ (Facilitator) ต้องมีความเข้าใจในการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยรูปแบบวิธีการ เทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งจากประสบการณ์จริงหรือจากสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นเพื่อเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครูผู้สอนให้มากขึ้น

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยนเอง ลง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มือทำด้วยตนเอง สามารถตั้งประเด็นคำถามเพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ นำไปสู่การกระตือรือร้นในการสืบค้น รวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ สร้างกระบวนทัศน์หรือองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆได้

1.2 ทักษะครูและนักเรียนในศตวรรษที่ 21

1.2.1 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21

(1) ในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ครูผู้สอนไม่เพียงต้องตระหนักถึงคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 แต่ต้องตระหนักถึงสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่ระบุในคู่มือการประเมินสมรรถนะครู เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม และ
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

จากสมรรถนะหลักของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น สมรรถนะการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไป และเมื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เป็นกระบวนทัศน์หลักในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ครูผู้สอนต้องความตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนไป ต้องใฝ่รู้ พัฒนาตนเองให้สามารถที่จะจัดการเรียนเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเกิดประสิทธิผลจริง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทบาทของครูในการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีทักษะสำคัญของคนในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ข้อมูลจากสื่อ มีการสังเคราะห์และตัดสินใจเลือกรับข้อมูลจากสื่อนั้น จะเป็นภูมิคุ้มกันอย่างดีที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตอย่างรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของตนเองในอนาคตและส่งผลดีต่อประเทศ (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2558)

โดยสรุปบทบาทของครูในการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน มีดังนี้ 1) ผู้เรียนมีทักษะด้านการทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคม 2) ผู้เรียนมีทักษะความรับผิดชอบ 3) ฝึกฝนให้แก่ผู้เรียนเพิ่มความรู้ความสามารถผ่านสื่อและเทคโนโลยี 4) ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่าน รับรู้ข่าวสาร และ 5) ฝึกผู้เรียนให้รู้คุณค่าและสืบทอดจารีตประเพณี

1.2.2 ทักษะนักเรียนในศตวรรษที่ 21

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (2560)ได้วางเป้าหมายด้านผู้เรียนให้ทุกคนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านความรู้ และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills)

(1) ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) (3R) เป็นทักษะสำคัญในชีวิตและเพียงต่อการดำรงชีวิต (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2562) ได้แก่

- Reading (การอ่าน) ทักษะการอ่านเป็นความชำนาญในการอ่านออก การอ่านเพื่อความเข้าใจ

- Writing (การเขียน) ทักษะการเขียนเป็นความชำนาญในการเชียน การเชียนแบบย่อ การเขียนความเรียง การเขียนเรียงความ การเขียนรายงาน วิชาการ รายงานโครงงาน และบทความ

- Arithmetic (การคำนวณ) ทักษะการใช้ตัวเลขเป็นความชำนาญในการคำนวณ ความน่าจะเป็น สถิติ ความชำนาญในการชั่ง ตวง วัด รวมทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

(2) ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) (8C) เป็นทักษะที่ยิ่งฝึกฝนและพัฒนา จะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารูปแบบการคิด (Growth Mindset) ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2562) ได้แก่

- Critical Thinking and Problem Solving คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และสามารถแก้ไขปัญหา มีความช่างสังเกต เห็นปัญหา ตั้งคำถามเป็น ประเมินและตัดสินใจจากสิ่งที่สังเกตเห็น หาข้อมูลและหลักฐานเพื่อพิสูจน์และแก้ปัญหา มีมุมมองที่หลากหลายและมองภาพรวมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย สามารถประยุกต์การแก้ไขปัญหาเดิมกับเรื่องใหม่ได้ สามารถถอดบทเรียนรู้ ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ควรพัฒนาจากประสบการณ์

- **Creativity and Innovation คือ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และทักษะการสร้างนวัตกรรม**เพื่อสร้างนักเรียนให้มีความคิดนอกกรอบ คิดต่อยอดเป็นและสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้ มีความคิดเปิดกว้าง มองหาโอกาส สร้างความเป็นไปได้ ตลอดจนสื่อสารความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับความคิดผู้อื่น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

- **Cross-Cultural Understanding คือ ทักษะความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ เกิดความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม**

- **Collaboration Teamwork and Leadership คือ ทักษะการทำงานแบบรวมพลัง มีความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม และภาวะความเป็นผู้นำ** เพื่อสร้างนักเรียนให้ยอมรับความแตกต่าง ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ยืดหยุ่นและปรับตัวในการทำงานตามสถานการณ์ และมีทักษะการบริหารเวลาในการทำงาน มีภาวะผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- **Communication Information and Media Literacy คือ ทักษะการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ** เพื่อสร้างนักเรียนให้มีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูด อ่าน เขียน และสื่อสารภาษากายได้ตามวัตถุประสงค์รับข้อมูลและตีความข้อมูลได้ รวมถึงการนำเสนอได้ชัดเจนปรับใช้สื่อและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

- **Computing and IT Literacy คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และรู้เท่าทันเทคโนโลยี** เพื่อสร้างนักเรียนให้เลือกใช้ไอทีและสื่อดิจิตอลได้อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ รู้เท่าทันสื่อ การใช้เครื่องมือไอทีและการรับสื่อดิจิตอลสามารถควบคุมเวลาหน้อจอของตนเองได้ การเข้าถึงข้อมูล การป้องกันข้อมูลส่วนตัว และการรักษาความปลอดภัยบนโลกดิจิตอลได้

- **Career and learning skills คือ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้** เพื่อสร้างนักเรียนให้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) คิดและลงมือทำแบบผู้ประกอบการ ตื่นตัวต่อสถานการณ์แบบผู้ประกอบการ โดยฝึกการคิดมองภาพใหญ่เป็น มีบุคลิกแบบผู้ประกอบการในการทำงานและเข้าสังคมรวมถึงกล้าคิด กล้าสร้างเครือข่ายของตนเอง

- **Compassion คือ ทักษะความรัก ความเมตตากรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย** เพื่อสร้างนักเรียนให้เข้าใจตนเอง มีทักษะทางอารมณ์และสังคม โดยมีคุณลักษณะเบื้องต้น ได้แก่

  - การจดจ่อใส่ใจ มีสมาธิจดจ่อ มุ่งความสนใจอยู่กับสิ่งที่ทำอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

  - การควบคุมอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

  - การประเมินตนเอง สะท้อนความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง สามารถประเมินงาน เพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้นได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรากฐานมาจากแนวคิดทางการศึกษาที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Constructivist) โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ และนำมาประกอบกับประสบการณ์เดิมในอดีต ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ให้แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดหรือมโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผู้เรียนมิได้เป็นผู้รับความรู้หรือข้อมูลที่ผู้อื่นถ่ายทอดมาให้เท่านั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายรุก คือ มีความตื่นตัวที่จะต้องศึกษา สร้างความเข้าใจในข้อมูลหรือความรู้นั้น ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อทำให้สิ่งที่เรียนรู้ให้มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในกระบวนการสร้างความเข้าใจให้แก่ตนเองจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active Learning) ทั้งทางกาย (Physically Active) สติปัญญา (Intellectually Active) สังคม (Socially Active) และอารมณ์ (Emotionally Active) ซึ่งการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกในตัวผู้เรียน ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่กระตุ้น เสริมแรงกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวถึงลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะดังนี้

(1) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดชั้นปีที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้

(2) นำไปสู่การเกิดหลักฐานการเรียนรู้ ชิ้นงานหรือภาระงานที่แสดงถึงการบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปีของผู้เรียน

(3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(4) เป็นกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

(5) มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหาสาระ

(6) สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

(7) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าสู่แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย

(8) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ระบุถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

(1) เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

(3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

(4) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า

(5) ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

(6) ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน

(7) ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

โดยสรุปลักษณะการเรียนรู้แบบ Active Learning มีดังนี้

(1) จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

(2) จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

(3) จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(4) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

(5) จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทางานและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ

(6) จัดกระบวนการเรียนที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(7) จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

(8) จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด

(9) ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(10) จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กำหนด คือเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ เปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-Creators) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการอ่าน การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน กิจกรรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทนได้นาน กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกจะสอดคล้องกับการทำงานของสมองและความจำ โดยผู้เรียนสามารถเก็บข้อมูลและจำสิ่งที่เรียนรู้โดยมีการมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม ผ่านการปฏิบัติจริง สามารถเก็บความจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory)

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

(1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

(2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

(3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยผ่านการทำกิจกรรมที่ครูผู้สอนจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

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

โดยสรุปความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครูผู้สอน โดยผู้เรียนมีอิสระด้านความคิด การกระทำของผู้เรียน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมจริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิด วิเคราะห์ มีวิจารณญาณ สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดต่อครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนต้องตระหนักในความแตกต่างของ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผู้เรียนแต่ละคน แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

2.3 บทบาทครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.1 บทบาทของครูในฐานะเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยครูจะต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบ การเรียนรู้เชิงรุกขึ้น ครูจะต้องเป็นผู้สังเกตการทำงานของนักเรียน ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ โดยใช้คำถามปลายเปิดกระตุ้นการเรียนรู้แทนการบอกกล่าว ครูต้องศึกษาและรู้จักข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อแสดงบทบาทให้เหมาะสมในการทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกกับนักเรียนเป็นรายคน ดังนี้

(1) ใช้คำถามกระตุ้นการเรียนรู้ คำถามที่ใช้ในการกระตุ้นการเรียนรู้นั้น ต้องเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เรียนได้อธิบาย โดยขึ้นต้นว่า “ทำไม” หรือ ลงท้ายว่า “อย่างไรบ้าง” “อะไรบ้าง” “เพราะอะไร”

(2) ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ครูจะต้องคอยสังเกตว่าผู้เรียนแต่ละคนมีพฤติกรรมอย่างไรขณะปฏิบัติกิจกรรมเพื่อหาทางชี้แนะ กระตุ้น หรือยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

(3) สอนให้ผู้เรียนเรียนรู้การตั้งคำถาม เมื่อผู้เรียนสามารถตั้งคำถามได้ จะทำให้ผู้เรียนรู้จักถามเพื่อค้นคว้าข้อมูล รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

(4) ให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนเกิดข้อสงสัย ครูจะต้องเป็นผู้คอยแนะนำ ชี้แจงให้ข้อมูลต่าง ๆ หรือยกตัวอย่างเหตุการณ์ใกล้ตัวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้เรียนเชื่อมโยงไปสู่ความรู้ด้านอื่น ๆ ในขณะทำกิจกรรมเมื่อผู้เรียนเกิดข้อสงสัย หรือคำถาม โดยไม่บอกคำตอบ

(5) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเอง สังเกตและคอยกระตุ้นด้วยคำถามให้ผู้เรียนได้คิดกิจกรรมที่อยากเรียนรู้และหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยด้วยตนเอง

(6) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระ ตามความคิดและความสามารถของตนเอง เพื่อให้ผู้ได้ใช้จินตนาการและความสามารถของตนเองในการคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

จากการเปลี่ยนแปลงจากบทบาทของ “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

บทบาทของครูในฐานะเป็นผู้กระตุ้นการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทของ “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้ วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศัยภาพผู้เรียนที่วิชัย วงษใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) กล่างถึง ประกอบด้วย 1) ความยึดมั่นผูกพัน (Engage) 2) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) และ3) การสร้างความกระตือรือร้น (Enliven) ซึ่งเรียกรูปแบบการโค้ชนี้ว่า “3Es” โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โค้ชเลือกใช้วิธีการโค้ชหรือผสมผสานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในบริบทของการโค้ช โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเริ่มจากองค์ประกอบใด ซึ่งองค์ประกอบ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

(1) ความยึดมั่นผูกพัน (Engage) หมายถึง การทำให้เกิดความสนใจ ความไว้วางใจ ความดึงดูด ความยึดมั่น ความผูกพัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ การเชื่อมต่อเข้าด้วยกัน และปฏิสัมพันธ์ที่นาไปสู่ความสำเร็จ การให้ความส่วนมือและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้สอนพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ได้แก่ การฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับการสร้างความไว้วางใจ (trust) ให้เกิดกับผู้เรียน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การตรึงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน เป็นต้น (วิชัย วงษใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

(2) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) หมายถึง การเสริมสร้างพลังให้เกิดการตัดสินใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อเสริมสร้างความเป็นตัวตนของตนเอง มีความคิดเป็นของตนเอง กระตุ้นให้เห็นความสามารถของตนเอง ทำให้พึ่งพาตนเองได้ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้สอนพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ได้แก่ การกระตุ้นผู้เรียนให้มีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องต่อการเรียนรู้ ให้เห็นถึงคุณค่าของการเรียนรู้ มีจิตใจที่รักการเรียนรู้ มองตนเองในด้านบวก เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นโอกาส เป็นสิ่งที่ท้าทาย การพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่น พยายามในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมพลังการเรียนรู้ทางบวกเพิ่มขึ้นให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย กระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา และประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นต้น (วิชัย วงษใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

(3) การสร้างความกระตือรือร้น (Enliven) หมายถึง ความกระตือรือร้น ความตื่นเต้น ความท้าทาย มีแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความสนุกสนาน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้สอนพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ได้แก่ การกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้ การกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย การสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ และการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.4 การเตรียมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กำหนดให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ไว้แล้วนั้น ครูผู้สอนต้องคิดทบทวนย้อนกลับว่ามีกระบวนการ หรือขั้นตอนกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบอย่างไร จึงจะทำให้ผู้เรียนมีขั้นตอนการพัฒนาความรู้ความ เข้าใจ ทักษะความสามารถต่าง ๆ รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์จนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และเกิดหลักฐานของการเรียนรู้ที่กำหนด

ความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งอันเป็นผลมาจากการสร้างความรู้ของผู้เรียนด้วยการทำความเข้าใจหรือแปลความหมายในสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ทั้งหมดทุกแง่ทุกมุมตลอดด้วยวิธีการถามคำถามการแสดงออก และการสะท้อนผลงาน ซึ่งสามารถใช้ตัวชี้วัดในการตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จนกลายเป็นความรู้ความเข้าใจ

คุณลักษณะความเข้าใจของผู้เรียน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่

(1) ผู้เรียนสามารถอธิบาย (Explain) เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีหลักการโดยแสดงให้เห็นถึงการใช้เหตุผล ข้อมูล ข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือประกอบในการที่มา เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหา สามารถคาดการณ์ไปสู่อนาคต

(2) ผู้เรียนสามารถแปลความหมาย (Interpret) เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างมีความหมายทะลุปรุโปร่งตรงประเด็น กระจ่างชัด โดยอาจใช้แนวคิด ทฤษฎี เหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ หรือมุมมองของตนเองประกอบการตีความและสะท้อนความคิดเห็น

(3) ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ (Apply) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ เหมาะสมกับสถานการณ์ คล่องแคล่ว ยืดหยุ่น

(4) ผู้เรียนสามารถมองจากมุมมองที่หลากหลาย มองเห็น รับรู้ประเด็นความคิดต่าง ๆ (Perspective) และตัดสินใจที่จะเชื่อหรือไม่เชื่อ โดยผ่านขั้นตอน การวิพากษ์ วิจารณ์ และมุมมองในภาพกว้างโดยมีแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล ข้อเท็จจริงสนับสนุนการรับรู้นั้น ๆ

(5) ผู้เรียนสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น บอกคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่คนอื่นมองไม่เห็น (Empathise) หรือคิดว่ายากที่จะเชื่อถือได้ ด้วยการพิสูจน์สมมติฐานเพื่อทำให้ข้อเท็จจริงนั้น ๆ ปรากฏมีความละเอียดอ่อนที่จะซึมซับรับทราบความรู้สึกนึกคิดของผู้เกี่ยวข้อง

(6) ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีความตระหนักรู้ถึงความสามารถทางด้านสติปัญญา วิถีชีวิต นิสัย ใจคอ ความเป็นตัวตนของตนเอง (Self-Knowledge) ซึ่งคือเบ้าหลอมความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ มีความตระหนักว่ามีสิ่งใดอีกที่ยังไม่เข้าใจ และสามารถสะท้อนความหมายของสิ่งที่ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ปรับตัวได้ รู้จักใคร่ครวญ และมีความเฉลียวฉลาด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.5 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

2.6.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

(1) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนาไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมเหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติ หรือเน้นการฝึกทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนการสอนได้ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล หลักการสอน คือ ผู้สอนวางแผนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จาเป็นต่อการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด อภิปราย สิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์ ตัวอย่างเทคนิคการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ได้แก่ เทคนิคการสาธิต และเทคนิคเน้นการฝึกปฏิบัติ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา,2563)

(2) การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) โดยการสอนแบบโครงงานสามารถจัดเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมเดี่ยวก็ได้ ให้พิจารณาจากความยาก – ง่าย และความเหมาะสมของโจทย์งาน และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วางแผนและกาหนดเกณฑ์อย่างกว้างๆ แล้วให้นักศึกษาวางแผนดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเองโดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา จากนั้นให้นักศึกษานาเสนอแนวคิด การออกแบบชิ้นงาน พร้อมให้เหตุผลประกอบจาการค้นคว้า ให้ผู้สอนพิจารณาร่วมกับการอภิปรายในชั้นเรียน จากนั้นผู้เรียนลงมือปฏิบัติทำชิ้นงาน และส่งความคืบหน้าตามกำหนด การประเมินผลจะประเมินตามสภาพจริง โดยมีเกณฑ์การประเมินกาหนดไว้ล่วงหน้าและแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนลงมือทาโครงการ และมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประเมินผล (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา,2563)

(3) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดจากเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการศึกษาปัญหาที่สมมุติขึ้นจากความจริง แล้วผู้สอนกับผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาเสนอวิธีแก้ปัญหา หลักของการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ การเลือกปัญหาที่สอดคล้องกับเนื้อหาการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม วิเคราะห์ วางแผนกาหนดวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทให้คำแนะนาแก่ผู้เรียนขณะลงมือแก้ปัญหาสุดท้ายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแก้ปัญหาผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปผลการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้จากการลงมือแก้ปัญหา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา,2563)

(4) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดเป็นลาดับขั้นแล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิมพิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้านด้วยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีจนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา,2563)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 การพัฒนาและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กำหนดแนวทางในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนเชิงรุก ครูผู้สอนจะต้องพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างรายวิชาที่สอนก่อนจึงดำเนินการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนเชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา ซึ่งในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้จะดำเนินการแบบอิงมาตรฐาน

หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน คือหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายของหน่วย และองค์ประกอบภายในหน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ ชิ้นงานหรือภาระงานที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนการสอนและเกณฑ์การประเมินผล ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ จะต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดที่เป็นเป้าหมายของหน่วย

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนอย่างแท้จริงนักเรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่อย่างไรขึ้นอยู่กับขั้นตอนนี้

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานโดยใช้ Backward Design เป็นการออกแบบที่ยึดเป้าหมายการเรียนรู้แบบย้อนกลับโดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายปลายทางที่เป็นคุณภาพผู้เรียนที่คาดหวังเป็นจุดเริ่มต้นแล้วจึงคิดออกแบบองค์ประกอบอื่น เพื่อนำไปสู่ปลายทาง และทุกขั้นตอนของกระบวนการออกแบบต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ในการนำ Backward Design มาใช้ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ซึ่งบอกให้ทราบว่าต้องการให้นักเรียนรู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ เมื่อจบหน่วยการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดหลักฐาน ร่องรอยการเรียนรู้ที่ชัดเจนและแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายการเรียนรู้ มีการกำหนดให้ผู้เรียนมีการทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นข้อสอบได้มาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด โดยพิจารณาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบกระบวนการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่มุ่งคำนึงถึงการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ สามารถทำได้ 2 วิธี คือ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วิธีที่ 1 กำหนดประเด็นหรือหัวเรื่องแล้วจึงวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

แนวคิดหนึ่งของการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ คือการกำหนดประเด็นหรือหัวเรื่อง (Theme) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้ากับชีวิตจริงของผู้เรียน ประเด็นที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ ควรมีลักษณะดังนี้

- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ ความคิดรวบยอด หลักการของศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เรียน

- ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั่วไป ที่อาจเชื่อมโยงไปสู่ผลที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบจากประเด็นปัญหานั้น

ทั้งนี้การกำหนดประเด็นอาจพิจารณาจากคำถาม ได้แก่

1) ผู้เรียนสนใจอะไร / ปัญหาที่สนใจศึกษา

2) ผู้เรียนมีความสนใจ ประสบการณ์ และความสามารถในเรื่องอะไร

3) หัวเรื่องสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนหรือไม่

4) ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมในด้านใดบ้าง

5) มีสื่อ/แหล่งการเรียนรู้เพียงพอหรือไม่

6) หัวเรื่องที่เลือกเหมาะสมและสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้หลากหลายหรือไม่

โดยสรุปหน่วยการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในความรู้ที่ลึกซึ้งมีความหมายสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และที่สำคัญจะต้องตอบสนองมาตรฐาน ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

แนวทางในการการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ตามที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) มีดังนี้

1) การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) คือ หัวข้อเรื่อง (Theme) เป็นข้อความที่เป็นประเด็นของเรื่องที่ผู้เรียนจะทำการศึกษา โดยเป็นมโนทัศน์กว้าง ๆ ที่เอื้อต่อการใช้ความรู้และมุมมองหลาย ๆ วิชารวมกัน สื่อความหมายที่เป็นแนวคิด หรือความคิดรวบยอด (Concept) ที่กว้างขวางแก่ผู้เรียน ควรเป็นหัวข้อเรื่องที่ทันสมัย น่าสนใจ และ มีความหมายสำหรับผู้เรียน ทำให้เกิดความกระหายใคร่จะเรียนรู้ และพร้อมที่จะสืบสอบ (Inquiry) แสวงหาคำตอบด้วยตนเองซึ่งผู้ออกแบบกิจกรรมควรพิจารณาในประเด็นดังนี้ 1) หัวข้อเรื่อง มีความยากง่ายเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจนเกินไป และที่ส าคัญต้องมีความเป็นไปได้ 2) หัวข้อเรื่อง มีแหล่งความรู้ที่จะศึกษาค้นคว้า ๓) หัวข้อเรื่อง สอดคล้องกับความถนัดความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป โดยผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-Creators) ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยการอ่าน การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ อีกทั้งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ ผู้เรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทนได้มากและนาน เพราะกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning สอดคล้องกับการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับความจำ โดยผู้เรียนสามารถเก็บและจำสิ่งที่ตนเอง เรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ ได้ผ่านการปฏิบัติจริง จะสามารถเก็บความจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory)

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก กล่าวคือ กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วิธีการ/กิจกรรมที่ครูหรือผู้เกี่ยวข้องนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ในหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการ/วิธีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง นั่นคือกิจกรรมการเรียนรู้มีผลต่อ ผู้เรียน ดังนี้ 1) กระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน มีการเคลื่อนไหว 2) เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 3) ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย การใช้ทักษะชีวิต 4) ฝึกความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตามศักยภาพและคุณลักษณะที่ดี 5) ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม การบริหารจัดการ ฯลฯ 6) ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน กับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ 8) เข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

3.1.3 ลักษณะการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2562)

1) มีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

2) มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

3) ผู้สอนต้องใช้ทั้งวิชาการ (ศาสตร์) และทักษะ/เทคนิค (ศิลป์)

3.1.4 หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก

1) เลือกประสบการณ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนและตัวชี้วัด หากเป็นทักษะควรเป็นทักษะที่ปฏิบัติแล้วผู้เรียนจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2) เลือกประสบการณ์ที่ผู้เรียนพึงพอใจ สนุก น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก มีประโยชน์ต่อการนาไปใช้ในชีวิตประจาวัน และทาให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

3) เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถทางด้านร่างกายของผู้เรียนที่จะปฏิบัติได้ และควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิม เพื่อจัดกิจกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

4) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้หลาย ๆ ด้าน

5) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงควรจัดกิจกรรมให้หลากหลายให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสในการเรียนรู้มากที่สุด

3.1.5 หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2562)

1) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ลักษณะเนื้อหาวิชา

2) เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

3) จัดเรียงเนื้อหาตามลาดับขั้นตอน

4) ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม

5) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทากิจกรรมและการประเมินผล

6) ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ

7) ใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

8) มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม

9) ผู้เรียนมีความสุข มีเจตคติที่ดีและอยากเรียนรู้มากขึ้น

3.1.6 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ระบุถึงองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่

1) ความครบถ้วนขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ชื่อหน่วยการเรียนรู้ เวลาของหน่วย เวลาของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องที่สอนในแผนการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของแผนการจัดการเรียนรู้ จุดประสงค์ของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ของแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้ กิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกผลหลังการเรียนรู้

2) จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

3) สาระสำคัญสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

4) สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

5) กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ทักษะ/กระบวนการ/คุณลักษณะ ที่ระบุในจุดประสงค์การเรียนรู้

6) กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

7) กิจกรรมการเรียนรู้ที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้ในการนำไปสอนจริง ทั้งด้านเวลาและการนำไปใช้

8) รายการวัดผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกข้อ

9) บันทึกผลการเรียนรู้นำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณที่ตอบตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพที่นำสู่การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

3.2 การนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นหลัก ครูผู้ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องรู้ดี รู้จริง แม่นยำในเนื้อหา และใช้ศาสตร์การสอนได้อย่างเหมาะสม กลยุทธ์สำคัญเพื่อการขับเคลื่อนครู คือ การใช้กระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พัฒนาความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (พลอยไพลิน นิลกรรณ์, 2562)

หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ

1) ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)

2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)

3) มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration)

4) มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study)

5) มีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา (Reflection and Dialogue)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาครู สามารถนำมาใช้เป็นกระบวนการในการออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นการใช้ Collaboration Active Learning สร้างครูเป็นที่ปรึกษาสำหรับนักเรียน และสร้างครูเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2562)

กระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง (Coaching - Mentoring) คือ การเป็นพี่เลี้ยงเป็นการให้ผู้ที่มีความสามารถหรือ เป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในโรงเรียนให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น แต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง พี่เลี้ยงจะเรียกว่า mentor ส่วนบุคคลที่ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงเรียก mentee (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2562)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หลักการของกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง มีดังนี้

1) พึงระลึกไว้เสมอว่า ทุกคนมีความสำคัญ ควรมีความเท่าเทียมกันในโรงเรียน

2) ต้องเชื่อว่า ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพในชีวิตตน

3) ต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละคนที่มีแบบการเรียนรู้ต่างกัน ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดต่างกัน

4) พัฒนาผู้เรียนแต่ละคนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลและต้องพัฒนาให้เต็มศักยภาพ

5) ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน แบบชุมชนนักเรียนรู้มืออาชีพ เป็นผู้เรียน มากกว่าการเป็น ผู้แข่งขัน

6) มีการเสริมสร้างกำลังใจ สร้างแรงจูงใจภายใน ให้ผู้รับการช่วยเหลือมีแรงจูงใจภายในตนเอง และใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

7) ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองด้วยการปรับปรุง แก้ไขด้วยการทำ (Action) การวิจัย (Research)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.1 การประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กำหนดการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้ Rubric เป็นการประเมินที่เน้นคุณภาพของชิ้นงานหรือภาระงานที่ชี้ให้เห็นระดับความรู้ ความสามารถของผู้เรียน การประเมินโดยใช้ Rubric ช่วยในการสื่อสารอีกทางหนึ่งให้ผู้เรียนมองเห็นเป้าหมายของการทำชิ้นงานหรือภาระงานของตนเอง และได้รับความยุติธรรมในการให้คะแนนของผู้สอนตามคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตามการประเมินชิ้นงานหรือภาระงานอาจใช้วิธีการอื่นได้ตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของชิ้นงานหรือภาระงาน เช่น การทำแบบ Check List การทดสอบ เป็นต้น

การประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ควรใช้หลักการประเมินตามสภาพจริงและนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะ ดังนี้ 1) ใช้ผู้ประเมินจากหลายฝ่าย เช่น ผู้เรียน เพื่อน ผู้สอน ผู้เกี่ยวข้อง 2) ใช้วิธีการหลากหลายวิธี/ชนิด เช่น การสังเกต การปฏิบัติ การทดสอบ การรายงานตนเอง 3) ประเมินหลาย ๆ ครั้งในแต่ละช่วงเวลาของการเรียนรู้ เช่น ก่อนเรียน ระหว่างเรียน สิ้นสุดการเรียน ติดตามผล และ 4) สะท้อนผลการประเมินแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

ผู้สอนสามารถใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

(1) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จึงควรใช้การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแบบ Rubrics ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

(2) การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) เป็นวิธีการประเมินงาน หรือกิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงผลการพัฒนาของผู้เรียน การประเมินลักษณะนี้ ผู้สอนต้องเตรียมสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงาน (Tasks) หรือเกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics) การประเมินการปฏิบัติจะช่วยตอบคำถามที่ทำให้เรารู้ว่า “ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้ดีเพียงใด” ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติในระดับชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องทำความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

1) สิ่งที่ต้องการจะวัด (พิจารณาจากมาตรฐาน/ตัวชี้วัด หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ)

2) การจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการประเมินการปฏิบัติ

3) รูปแบบหรือวิธีการประเมินการปฏิบัติ

4) การสร้างเครื่องมือประเมินการปฏิบัติ

5) การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแบบ Rubrics

(3) การประเมินโดยการใช้คำถาม (Question) คำถามเป็นวิธีหนึ่งในการกระตุ้น / ชี้แนะให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือวัดและประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นเทคนิคการตั้งคาถามเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ผู้สอนต้องเรียนรู้และนำไปใช้ให้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งคำถามเพื่อพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นกลวิธีสำคัญที่ผู้สอนใช้ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งเป็นเครื่องสะท้อนให้ผู้สอนสามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

(4) การประเมินโดยการสนทนา (Communication) เป็นการสื่อสารสองทางอีกประเภทหนึ่งระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน สามารถดำเนินการเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ โดยทั่วไปมักใช้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนา วิธีการนี้อาจใช้เวลา แต่มีประโยชน์ต่อการค้นหา วินิจฉัย ข้อปัญหา ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น วิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

(5) การประเมินการสังเกตพฤติกรรม (Behavioural Observation) เป็นการเก็บข้อมูลจากการดูการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนโดยไม่ขัดจังหวะการทำงานหรือการคิดของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทำได้ตลอดเวลา แต่ควรมีกระบวนการและจุดประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการประเมินอะไร โดยอาจใช้เครื่องมือ เช่น แบบมาตรประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ สมุดจดบันทึก เพื่อประเมินผู้เรียนตามตัวชี้วัด และควรสังเกตหลายครั้ง หลายสถานการณ์ และหลายช่วงเวลา เพื่อขจัดความลำเอียง

(6) การประเมินตนเองของผู้เรียน (Student Self-assessment) การประเมินตนเอง นับเป็นทั้งเครื่องมือประเมินและเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้ เพราะทำให้ผู้เรียนได้คิดทบทวนความรู้ที่เรียนว่าได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และผลงานที่ทำนั้นดีแล้วหรือยัง การประเมินตนเองจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

(7) การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าจะนำใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เข้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีคุณภาพ เพราะการที่ผู้เรียนจะบอกได้ว่าชิ้นงานนั้นเป็นเช่นไร ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน ฉะนั้นผู้สอนต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะลงมือประเมิน การที่จะสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนเข้าใจการประเมินรูปแบบนี้ควรมีการฝึกผู้เรียน

4.2 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

แผนการจัดการเรียนรู้ต้องมีความครอบคลุมถึงองค์ประกอบสำคัญของแผน ขั้นตอนการเขียนแผน ข้อรายการประเมินต่าง ๆ ต้องชัดเจนต่อการปฏิบัติ เพื่อครูผู้สอนจะได้นำผลการประเมินที่ได้รับไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีคุณภาพ นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ในที่สุด

หลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กำหนดเป็นแนวทางการคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้: Active Learning ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการรออกแบบกิจกรรมการจัดกิจกรรม Active Learning เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม (Active Learning) คิดวิเคราะห์ ทำงานเป็นทีม สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านการจัดกิจกรมการเรียนรู้ Active Learning

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แนวทางการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กล่าวคือ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จัดทำขึ้นต้องประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์หลักสูตร จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจผู้เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล ปรับปรุงและพัฒนาโดยครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ และนำมากำหนดค่าอธิบายระดับคุณภาพ ตามเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ในแต่ละด้าน และเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ในด้านการรออกแบบกิจกรรมการจัดกิจกรรม Active Learning มีดังนี้

(1) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การทดสอบและการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม Active Learning ฯลฯ โดยศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพและความต้องการในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม นำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนมาวางแผนการจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ระดับ	คำอธิบายระดับคุณภาพ	หลักฐาน/ร่องรอย
5 ยอดเยี่ยม	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพและความต้องการในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม และนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนมาวางแผนการจัดกิจกรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	- ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล - แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียน - แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - แบบประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม Active Learning ฯลฯ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ต่อ)

4 ดีเลิศ	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพและความต้องการในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม และนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนมาวางแผนการจัดกิจกรรม	
3 ดี	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพและความต้องการในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม	
2 ปานกลาง	ศึกษาศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยไม่เน้นวิธีการศึกษาที่หลากหลาย	
1 กำลังพัฒนา	ไม่มีการศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนการจัดกิจกรรม Active Learning	

ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562,29)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(2) วิเคราะห์หลักสูตร

มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2560 ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิด ความรู้/ความคิดรวบยอด (Knowledge) ทักษะ/การปฏิบัติ (Performance) และคุณลักษณะ (Attribute) สู่การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

ระดับ	คำอธิบายระดับคุณภาพ	หลักฐาน/ร่องรอย
5 ยอดเยี่ยม	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสาคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551และฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2560 โดยนำข้อมูลมาออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)	- ผลการวิเคราะห์หลักสูตร - แผนการจัดกิจกรรม Active Learning - ชิ้นงาน/ภาระงาน - ผลงานของนักเรียน ฯลฯ
4 ดีเลิศ	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสาคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551และฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2560 โดยนำข้อมูลมาออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลายหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร	
3 ดี	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสาคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551และฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2560 โดยนำข้อมูลมาออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
2 ปานกลาง	วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสาคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551และฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2560	

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ต่อ)

1 กำลังพัฒนา	ไม่มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสาคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551และฉบับปรับปรุงพุทธศักราช2560	

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการวิเคราะห์หลักสูตร
ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562,30)

(3) จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกำรลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active learning) โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด จัดดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีความสุข ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ผู้เรียนได้วางแผนและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ที่สอดคล้องกับชีวิตประจาวันของผู้เรียน อาทิ ทักษะการคิดขั้นสูงจากการลงมือปฏิบัติ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่พร้อมสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ในศตวรรษที่ 21

ระดับ	**คำอธิบายระดับคุณภาพ**	**หลักฐาน/ร่องรอย**
5 ยอดเยี่ยม	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active learning) โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุข ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ผู้เรียนได้วางแผนและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	- แผนการจัดกิจกรรม Active Learning - แบบบันทึกผลการจัดกิจกรรม - ชิ้นงาน/ภาระงาน - ผลงานของนักเรียน - รูปภาพ วิดิทัศน์ กิจกรรม ฯลฯ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ต่อ)

4 ดีเลิศ	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active learning) โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุข ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ผู้เรียนได้วางแผนและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา และเทคโนโลยีสารสนเทศ	
3 ดี	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active learning) โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุข ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ผู้เรียนได้วางแผนและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และทำงานอย่างเป็นระบบ	
2 ปานกลาง	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active learning) โดยมีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุข ตอบสนองความสนใจและความถนัด	
1 กำลังพัฒนา	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้เน้นการปฏิบัติจริง (Active learning)	

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกำรลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)
ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562,31)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning

เพื่อสร้างแรงจูงใจผู้เรียน ด้วยการจัดกิจกรรมการรู้แบบบูรณาการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning เพื่อสร้างแรงจูงใจผู้เรียน ครูผู้สอนต้องมีกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ แสวงหาความรู้ สร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการในการเรียนรู้ ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและผู้เรียนสามารถนาวิธีการจาก กิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ระดับ	คำอธิบายระดับคุณภาพ	หลักฐาน/ร่องรอย
5 ยอดเยี่ยม	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจผู้เรียน มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและผู้เรียนสามารถนำวิธีการจากกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	- แผนการจัดกิจกรรม Active Learning - บันทึกผลการจัดกิจกรรม - ชิ้นงาน/ภาระงาน - ผลงานของนักเรียน - รูปภาพ วีดิทัศน์ กิจกรรม ฯลฯ
4 ดีเลิศ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจผู้เรียน มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง	
3 ดี	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจผู้เรียน มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้	
2 ปานกลาง	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning สร้างแรงจูงใจผู้เรียนและมีกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้	
1 กำลังพัฒนา	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เป็นไปตามแนวคิด Active Learning และนักเรียนเรียนรู้จากการฟังบรรยาย	

ตารางที่ 5 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ Active Learning
ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562,32)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล ปรับปรุงและพัฒนา

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active Learning) เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ระดับ	คำอธิบายระดับคุณภาพ	หลักฐาน/ร่องรอย
5 ยอดเยี่ยม	ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้กระบวนการ PLC ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active Learning)	- ปฏิทินการ ดำเนินงาน PLC - บันทึกผลการจัดกิจกรรม PLC - รูปภาพ วิดีทัศน์ กิจกรรม PLC ฯลฯ
4 ดีเลิศ	ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้กระบวนการ PLCร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
3 ดี	ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
2 ปานกลาง	ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	
1 กำลังพัฒนา	ครูไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	

ตารางที่ 6 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Scoring Rubrics)
ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล ปรับปรุงและพัฒนา
ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562,32-33)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบทดสอบความรู้ เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ชื่อ-สกุล .....ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

1. ข้อสอบแบบปรนัย จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน
2. ให้กากบาททับคำตอบที่ถูกต้องลงในกระดาษคำถามที่แจกให้
3. ห้ามนำแบบทดสอบออกจากห้องสอบโดยเด็ดขาด

1. Active Learning มีความหมายตรงกับข้อใด

1) การเรียนรู้ที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงหรือลงมือทำ

2) การเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างมีความหมาย

3) การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด

4) การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งทางปัญญา(การคิด) ทางสังคม และทางกาย

2. การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีข้อดีอย่างไร

1) ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเสนอผลงานวิชาการ

3) ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้น และสามารถเก็บกักข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นไว้ในความทรงจำได้นานขึ้นด้วย

4) ช่วยให้ผู้สอนมีแรงเสริมหรือแรงจูงใจสำหรับการเรียนการสอน

3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Active Learning ในชั้นเรียนนั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด

1) ตา ดู หู ฟัง

2) ฟัง ดู ทำตาม

3) เขียน อ่าน จำ

4) พูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อนความคิด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Active Learning ตามกลวิธีการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) ตรงกับข้อใด

1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดและนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่างๆ

4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้

5. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Active Learning ที่มีลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิด ตรงกับข้อใด

1) Think-Pair-Share

2) Collaborative learning group

3) Student-led review sessions

4) Analysis or reactions to videos

6. หลักสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ข้อใดไม่ถูกต้อง

1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดพื้นฐาน

3) ผู้สอนมีบทบาทเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

4) ผู้เรียนมีอิสระและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างมาก

7. ข้อใดเป็นการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับธรรมชาติของผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้ชัดเจนที่สุด

1) ครูปริมประเมินและวินิจฉัยพัฒนาการของเด็กเป็นรายบุคคล

2) ครูน้อยหน่าจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัย

3) ครูวิสุตให้ข้อมูลพัฒนาการของผู้เรียนที่เป็นจริงแก่ทีมสหวิชาชีพ

4) ครูสุภาพเสนอการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้านพัฒนาการผู้เรียนแก่ผู้ปกครองตลอดภาคเรียน

8. นักเรียนจะได้ประโยชน์จากการถ่ายทอดของครูท่านใดมากที่สุด

1) ครูปอน ใช้ภาษาไทยถูกต้องทุกคา

2) ครูปิง น้าเสียงราบเรียบ สุขม

3) ครูปู ใช้ท่าทางประกอบการสอนวิชาวิทยาศาสตร์

4) ครูปรุง เล่าเนื้อหาและประเด็นสาคัญของเรื่องที่จะสอน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

9. ข้อใดเป็นการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนตอบเฉพาะข้อมูลที่เราสนใจ

1) เราใช้คำราชาศัพท์กับใครบ้างเอ่ย

2) ตัวละครทำแบบนี้ถูกหรือผิด

3) ทำไมนักเรียนคิดอย่างนั้นล่ะ

4) การแต่งกลอนต้องคำนึงถึงเรื่องเสียงวรรณยุกต์ท้ายวรรค ควรใช้คำที่มีวรรณยุกต์ใดบ้าง

10. ข้อใดเป็นการใช้เทคนิคในการใช้คำถามไม่ถูกต้อง

1) ครูขวัญ ก่อนจะถาม สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ครูเมย์ จ้องตาผู้เรียน เพื่อแสดงความจริงจังในการตั้งคาถาม

3) ครูปองให้ความเข้าใจและใส่ใจนักเรียน ก่อนตั้งคำถาม

4) ครูอิง สังเกตลักษณะการตอบ และน้ำเสียงของผู้ตอบ

11. ข้อใดเป็นการปฏิบัติที่สำคัญที่สุดของครูผู้สอนในการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) ทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับยอดเยี่ยม

2) วิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของตนเอง

3) เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของตนเองที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและนำไปปฏิบัติ

12. สถานการณ์ใดต่อไปนี้เป็นการนำหลักการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปใช้**ไม่ถูกต้อง**

1) ครูหนึ่ง อนุญาตให้เพื่อนนักเรียนได้มีส่วนร่วมประเมินงานในแฟ้มผลงาน เพราะให้คุณค่ากับการสะท้อนผลมากกว่าความลำเอียงในการประเมินโดยเพื่อน

2) ครูสอง แจ้งผลการตรวจผลงานรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะช่วยให้เกิดการพัฒนา/แก้ไขผลงานได้อย่างชัดเจนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) ครูสาม แจ้งผลการสอบเฉพาะปลายภาคเรียน เพราะการรู้คะแนนระหว่างเรียนจะทำให้เด็กที่ได้คะแนนเยอะไม่สนใจสอบปลายภาค

4) ครูสี่ สะท้อนผลการประเมินทั้งทางบวกและทางลบ เพราะจะทำให้ผู้เรียนได้ข้อมูลในการพัฒนาได้เต็มความสามารถ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

13. ครูวิภา กำหนดผู้ประเมินผลงานมากกว่า 1 คน เพราะจะทำให้เกิดความหลากหลายในการให้ข้อเสนอแนะและทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการตัดสินคุณภาพผลงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ยกเว้นข้อใด

1) วางแผนร่วมกันในการกำหนดกรอบในการพัฒนาหลักสูตร

2) ประเมินหลักสูตรร่วมกันด้วยความร่วมแรง ร่วมใจและร่วมมือ

3) แบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในแต่ละกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตร

4) ร่วมกันแบ่งปันความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร

14. ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning คือข้อใด

1) ต้องใช้เวลาจึงอาจทำให้ผู้สอนไม่สามารถจัดการเวลาที่มีอยู่กับจำนวนเนื้อหาหลักสูตรที่มากได้

2) สามารถนำเนื้อหาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง

3) ส่งเสริมการเรียนให้สนุกนานมีแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4) เป็นแรงขับที่ทำให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา

15. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบActive Learning ที่ดีควรมีลักษณะตรงกับข้อใด

1) ให้แรงเสริมทั้งทางวาจาและสิ่งของอย่างต่อเนื่อง

2) ใช้คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และทำการศึกษาอย่างลึกซึ้ง

3) ผู้เรียนเป็นเจ้าของบทเรียนค้นหา เน้นการทำความเข้าใจในสาระการเรียนรู้

4) ผู้เรียนเป็นผู้คิด ออกแบบ วางแผน ตัดสินใจและเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

16. ไอซีที ช่วยให้บรรยากาศการเรียนรู้เปลี่ยนจากรูปแบบของการบรรยายเป็นการสืบค้นความรู้และสรุปความรู้ที่ได้รับด้วยตนเองและก่อให้เกิดสิ่งใด

1) ความสามารถในการแสวงหาความรู้

2) ช่วยให้จดจำได้ดี

3) ช่วยบริหารเวลาได้ดีขึ้น

4) การสรุปประเด็นที่ชัดเจน

17. ในการจัดการเรียนรู้ใน 1 ชั่วโมง ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ข้อใดต่อไปนี้เป็นการสรุปองค์ความรู้หลังจากการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมที่สุด

1) นักเรียนสรุปองค์ความรู้โดยให้ครูเป็นผู้กำหนดประเด็นแบ่งเป็นข้อๆ

2) นักเรียนนำเสนอความรู้ที่ได้เรียนมาทีละคนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ

3) นักเรียนเขียนสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเองในใบกิจกรรมที่ครูกำหนดกรอบความรู้ให้

4) นักเรียนร่วมกันอภิปรายโดยมีครูคอยแนะนำให้อยู่ในประเด็นที่ศึกษา

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

18. ครูน้ำผึ้งได้เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในตอนท้ายกิจกรรมได้เปิดโอกาสให้มีกิจกรรมการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ (Reflect teaching) ครูท่านใดได้สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้ของครูน้ำผึ้งได้ไม่เหมาะสม

1) ครูชิน ครูน้ำผึ้งสอนเป็นขั้นตอน เริ่มต้นมีการนำเข้าสู่บทเรียนและสรุปตอนท้าย แต่ควรปรับปรุงน้ำเสียงบุคลิกภาพ

2) ครูเสริม การวางแผนการสอนของครูน้ำผึ้งยังไม่สะท้อนเนื้อหาและแต่ละหัวข้อขาดรายละเอียดที่ครอบคลุม

3) ครูพงษ์ ผู้เรียนให้ความสนใจตอบสนองดีแต่ครูน้ำผึ้งควรเดินดูตามกลุ่มในการทำกิจกรรม

4) ครูเจน ครูน้ำผึ้งใช้กิจกรรมที่หลากหลายและสนุกสนาน แต่ขาดการอธิบายก่อนการทำกิจกรรม

19. การออกแบบการเรียนรู้ในข้อใดสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ (Learning Style) ของผู้เรียนตามความเป็นจริงมากที่สุด

1) ครูสมบัติมอบหมายงานให้ไปทำโครงงานวิทยาศาสตร์ที่สนใจ

2) ครูสมทรงใช้การสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในรายวิชาคณิตศาสตร์ ในเรื่องการหาร

3) ครูสมหญิงจัดการสอนวิชาประวัติศาสตร์โดยวิธีการถาม-ตอบในชั้นเรียนตลอดทั้งชั่วโมง

4) ครูสมศรีจัดการเรียนรู้โดยการให้ดูคลิป VDO การพับกล่องกระดาษและให้พับกล่องกระดาษตาม YouTube

20. จากสถานการณ์ไวรัสโคโร่น่า 2019 รัฐบาลได้ประกาศมาตรการการเว้นระยะทางสังคม โดยโรงเรียนสามารถจะจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายวิธีโดยต้องเว้นระยะห่างในการอยู่ร่วมกัน จากมาตรการดังกล่าวครูและนักเรียนสามารถพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ได้อย่างไร

1) ครูให้นักเรียนเรียนรู้จากบทเรียนออนไลน์ที่คุณครูได้พัฒนาขึ้นมา

2) ครูให้นักเรียนดูภาพยนตร์และตั้งประเด็นคำถามให้นักเรียนวิเคราะห์

3) ค้นคว้าข้อมูลจากเว็บไซต์ช่วยค้นหา (Search Engine) ตามหัวข้อที่กำหนดให้ และนำเสนอผลการนำเสนอในรูปแบบ Mind map

4) ครูให้นักเรียนค้นคว้าข้อมูลจากเว็บไซต์ช่วยค้นหา (Search Engine) ตามหัวข้อที่กำหนดให้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบประเมินความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของผู้เข้ารับการอบรม

คำชี้แจง

ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ประเมินความสามารถของแบบแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการฝึกอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1	การเขียนสาระสำคัญมีสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
2	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
3	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้					
4	วิธีการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน					
5	เครื่องมือวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน					
6	กิจกรรมการเรียนรู้ความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน					
7	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
คะแนนเฉลี่ยรวม						
ผลการประเมิน						

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

วันที่..... เดือน ..... พ.ศ.....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5 - ดีมาก	4 - ดี	3 - ปานกลาง	2 - ควรปรับปรุง	1 - ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน
1. เข้าใจการเขียนสาระสำคัญมีสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	อธิบายสาระสำคัญในแผนจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ อย่างถูกต้อง ชัดเจน	อธิบายสาระสำคัญในแผนจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่แต่มีข้อปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย	อธิบายสาระสำคัญในแผนจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้บางส่วน	1. อธิบายสาระสำคัญในแผนจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้ส่วนน้อย	ไม่สามารถอธิบายอธิบายสาระสำคัญในแผนจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
2. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ได้ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่แต่มีข้อปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ ได้บางส่วน	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ได้ส่วนน้อย	จุดประสงค์การเรียนรู้ไม่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้
3. หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การ	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรม	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรม	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/	หลักฐานการเรียนรู้ไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้	การเรียนรู้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	การเรียนรู้ได้ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่แต่มีข้อปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย	กิจกรรมการเรียนรู้ได้บางส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้ได้ส่วนน้อย	เรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้
4. วิธีการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนอย่างถูกต้อง ชัดเจน	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนได้ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่แต่มีข้อปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนได้บางส่วน	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนได้ส่วนน้อย	การวัดผลประเมินผลไม่ความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน
5. เครื่องมือวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนอย่าง	เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนได้ถูกต้อง	เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของ	เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของ	เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

	ถูกต้อง ชัดเจน	เป็นส่วนใหญ่ แต่มีข้อปรับปรุง แก้ไขเล็กน้อย	ผู้เรียนได้ บางส่วน	ผู้เรียนได้ส่วน น้อย	
6. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอย่างถูกต้อง ชัดเจน	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่แต่มีข้อปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนได้บางส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนได้ส่วนน้อย	กิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
7. สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้องบางส่วนแต่มีข้อปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ได้บางส่วน	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ได้ส่วนน้อย	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ไม่มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
4.51-5.00	ดีมาก
3.51-4.50	ดี
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	ควรปรับปรุง
1.00-1.50	ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน .....

(.....)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามความพึงพอใจการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ระหว่างวันที่.....

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย √ เพื่อประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 20-29 ปี ☐ 30-39 ปี ☐ 40-49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท สาขา .....
4. ตำแหน่ง ..... กลุ่มสาระที่สอน .....

วิชาที่สอน ..... ระดับชั้นที่สอน .....

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการจัดการอบรมหลักสูตร

รายการ	**ระดับความพึงพอใจ**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม					
1.1 เนื้อหาในการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
1.2 เนื้อหาสาระในการอบรมตรงกับความต่องการของผู้เขารับการอบรม					
1.3 รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
1.4 คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม					
ด้านวิทยากร					
2.1 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาไดชัดเจนตรงประเด็น					
2.2 วิทยากรใชภาษาที่เหมาะสมและเขาใจงาย					
2.3 วิทยากรสามารถตอบคำถามได่อยางชัดเจน					

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ดานบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม					
3.1 การเปิดกว้าง พร้อมรับการถ่ายทอดจากวิทยากร					
3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมทำกิจกรรมกับวิทยากรและเพื่อนผู้เข้าร่วมอบรม					
3.3 การร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ของหลักสูตรจนครบกระบวนการ					
3.4 การปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย					
ดานระยะเวลาและสถานที่ที่ใชในการอบรม					
4.1 ระยะเวลาที่ใชในการอบรมมีความเหมาะสม					
4.2 สถานที่ที่ใชในการอบรมมีความเหมาะสม					
4.3 อุปกรณโสตทัศนูปกรณ์และสื่อการสอนมีความพรอม					
ดานประโยชนที่ไดรับจากการอบรม					
5.1 หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					
5.2 ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้จากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					

ระดับความพึงพอใจ

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach’s Alpha ของแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม
โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Vaild	25	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	25	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach’s Alpha	Cronbach’s Alpha Based on Standard Items	N of Items
.750	.750	11

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					$\bar{X}$	SD	แปลผล
		5	4	3	2	1			
1	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	3	0	0	0	0	5.00	0.00	มากที่สุด
3	เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	3	0	0	0	0	5.00	0.00	มากที่สุด
4	เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
5	ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	3	0	0	0	0	5.00	0.00	มากที่สุด
6	โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
7	กิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	0	0	4.00	0.82	มาก
8	สื่อการฝึกอบรม	1	1	1	0	0	4.00	0.82	มาก
9	การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	1	1	1	0	0	4.00	0.82	มาก
รวม		**18**	**6**	**3**	**0**	**0**	**4.56**	**0.43**	**มากที่สุด**

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					$\bar{X}$	SD	แปลผล
		5	4	3	2	1			
ด้านหลักสูตรฝึกอบรม									
1	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
3	เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
4	เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
5	ระยะเวลาของหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
6	โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฯ	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
7	กิจกรรมการฝึกอบรม	1	1	1	0	0	4.00	0.82	มาก
8	สื่อการฝึกอบรม	1	1	1	0	0	4.00	0.82	มาก
9	การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม	1	1	1	0	0	4.00	0.82	มาก
รวม		15	9	3	0	0	4.44	0.59	มาก
ด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม									
10	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
11	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					$\bar{X}$	SD	แปลผล
		5	4	3	2	1			
12	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
13	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
14	ตัวอย่างแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2	1	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
รวม		10	5	0	0	0	4.67	0.47	มากที่สุด
รวมทุกด้าน		**40**	**23**	**6**	**0**	**0**	**4.84**	**0.59**	**มากที่สุด**

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(ก่อนและหลังการฝึกอบรม) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	Active Learning มีความหมายตรงกับข้อใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีข้อดีอย่างไร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Active Learning ในชั้นเรียนนั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Active Learning ตามกลวิธีการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) ตรงกับข้อใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Active Learning ที่มีลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิด ตรงกับข้อใด	+1	+1	-1	0.67	ใช้ได้
6	หลักสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ข้อใดไม่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ข้อใดเป็นการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับธรรมชาติของผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้ชัดเจนที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	นักเรียนจะได้ประโยชน์จากการถ่ายทอดของครูท่านใดมากที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ข้อใดเป็นการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนตอบเฉพาะข้อมูลที่เราสนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ข้อใดเป็นการใช้เทคนิคในการใช้คำถามไม่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
11	ข้อใดเป็นการปฏิบัติที่สำคัญที่สุดของครูผู้สอนในการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สถานการณ์ใดต่อไปนี้เป็นการนำหลักการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปใช้**ไม่ถูกต้อง**	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ครูวิภา กำหนดผู้ประเมินผลงานมากกว่า 1 คน เพราะจะทำให้เกิดความหลากหลายในการให้ข้อเสนอแนะและทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการตัดสินคุณภาพผลงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ยกเว้นข้อใด	+1	+1	-1	0.67	ใช้ได้
14	ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning คือข้อใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะตรงกับข้อใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ไอซีทีช่วยให้บรรยากาศการเรียนรู้เปลี่ยนจากรูปแบบของการบรรยายเป็นการสืบค้นความรู้และสรุปความรู้ที่ได้รับด้วยตนเองและก่อให้เกิดสิ่งใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ในการจัดการเรียนรู้ใน 1 ชั่วโมง ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ข้อใดต่อไปนี้เป็นการสรุปองค์ความรู้หลังจากการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมที่สุด	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
18	ครูน้ำผึ้งได้เข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในตอนท้ายกิจกรรมได้เปิดโอกาสให้มีกิจกรรมการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ (Reflect teaching) ครูท่านใดได้สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้ของครูน้ำผึ้งได้ไม่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	การออกแบบการเรียนรู้ในข้อใดสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ (Learning Style) ของผู้เรียนตามความเป็นจริงมากที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	จากสถานการณ์ไวรัสโคโร่น่า 2019 รัฐบาลได้ประกาศมาตรการการเว้นระยะทางสังคม โดยโรงเรียนสามารถจะจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายวิธีโดนต้องเว้นระยะห่างในการอยู่ร่วมกัน จากมาตรการดังกล่าวครูและนักเรียนสามารถพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ได้อย่างไร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
รวม					**0.92**	

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่าความยากง่าย (p) และอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

ข้อ	ค่าความยากง่าย (p)	แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก (r)	แปลผล	แปลผลคุณภาพของแบบทดสอบ
1	0.68	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.68	ใช้ได้	0.35	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
5	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
8	0.76	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	ใช้ได้
9	0.52	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.52	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
11	0.56	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	ใช้ได้
12	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
13	0.56	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	ใช้ได้
14	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
15	0.76	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	ใช้ได้
16	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
17	0.72	ใช้ได้	0.65	ใช้ได้	ใช้ได้
18	0.56	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	ใช้ได้
19	0.56	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	ใช้ได้
20	0.72	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha ของแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Vaild	25	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	25	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standard Items	N of Items
.703	.708	20

ผลค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder Richardson ของแบบทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Vaild	25	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	25	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

KR-20	N of Items
.519	20

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	การเขียนสาระสำคัญมีสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	หลักฐานการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	วิธีการวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	เครื่องมือวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					**1.00**	

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่า One-Sample Test ของความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meanNew	25	28.32	2.56	0.51

One-Sample Test

	Test Value = 5						
	t	df	Sig (2-tailed)		Mean Difference	70% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
meanNew	45.53	24	0.001	0.001	23.32	22.26	24.38

ผลค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	25	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standard Items	N of Items
.817	.824	7

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม					
1.1	เนื้อหาในการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	เนื้อหาสาระในการอบรมตรงกับความต่องการของผู้เขารับการอบรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านวิทยากร					
2.1	วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาไดชัดเจนตรงประเด็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	วิทยากรใชภาษาที่เหมาะสมและเขาใจงาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	วิทยากรสามารถตอบคำถามไดอยางชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ดานบทบาทของผู้เข้ารับการอบรม					
3.1	การเปิดกว้างพร้อมรับการถ่ายทอดจากวิทยากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมทำกิจกรรมกับวิทยากรและเพื่อนผู้เข้าร่วมอบรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	การร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ของหลักสูตรจนครบกระบวนการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	การปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

(ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ดานระยะเวลาและสถานที่ที่ใชในการอบรม					
4.1	ระยะเวลาที่ใชในการอบรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	สถานที่ที่ใชในการอบรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	อุปกรณโสตทัศนูปกรณ์และสื่อการสอนมีความพร้อม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ดานประโยชนที่ไดรับจากการอบรม					
5.1	หลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้จากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					**1.00**	

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach’s Alpha ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดยครูโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา 25 คน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	25	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach’s Alpha	Cronbach’s Alpha Based on Standard Items	N of Items
.828	.825	16

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ง

การแสดงผลข้อมูล

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

ลำดับ	ก่อนอบรม	หลังอบรม	D	D^2
1	13	17	4.00	16.00
2	14	17	3.00	9.00
3	15	18	3.00	9.00
4	14	17	3.00	9.00
5	14	17	3.00	9.00
6	14	18	4.00	16.00
7	14	18	4.00	16.00
8	14	19	5.00	25.00
9	13	18	5.00	25.00
10	13	19	6.00	36.00
11	14	17	3.00	9.00
12	15	18	3.00	9.00
13	14	18	4.00	16.00
14	10	16	6.00	36.00
15	12	17	5.00	25.00
16	13	18	5.00	25.00
17	10	17	7.00	49.00
18	14	18	4.00	16.00
19	13	18	5.00	25.00
20	13	17	4.00	16.00
21	12	20	8.00	64.00
$\bar{X}$	13.24	17.71		
S.D.	1.31	0.88		

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

Pair Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair	ก่อนอบรม	13.24	21	1.338	0.292
	หลังอบรม	17.71	21	0.902	0.197

Pair Samples Correlations

		N	Correlations	Significance	
				One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1	ก่อนอบรม-หลังอบรม	21	0.266	0.122	0.243

Pair Samples Test

		Paired Difference					t	df	Sig (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	ก่อนอบรม-หลังอบรม	-4.476	1.401	0.306	-5.114	-3.839	-14.645	20	0.001

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่า One-Sample Test ของความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยรวม

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meanNew	21	32.14	0.65	0.14

One-Sample Test

	Test Value = 5						
	t	df	Sig (2-tailed)		Mean Difference	70% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
meanNew	190.00	20	0.000	0.000	27.14	26.99	27.29

ผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	21	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standard Items	N of Items
.850	.850	16

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลค่า One-Sample Test ของความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา โดยรวม

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meanNew	21	69.62	4.46	0.97

One-Sample Test

	Test Value = 5						
	t	df	Sig (2-tailed)		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
meanNew	66.47	20	0.000	0.000	64.62	62.59	66.65

ผลค่า One-Sample Test ของความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา รายด้าน

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้าน 1	21	17.05	1.53	0.33
ด้าน 2	21	13.29	1.19	0.26
ด้าน 3	21	17.90	1.34	0.29
ด้าน 4	21	12.67	1.56	0.34
ด้าน 5	21	8.71	0.85	0.18
รวม	21	69.62	4.46	0.97

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

One-Sample Test

	Test Value = 5						
	t	df	Sig (2-tailed)		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
ด้าน 1	36.033	20	0.000	0.000	12.04762	11.3502	12.7451
ด้าน 2	31.928	20	0.000	0.000	8.28571	7.7444	8.8270
ด้าน 3	44.195	20	0.000	0.000	12.90476	12.2957	13.5139
ด้าน 4	22.522	20	0.000	0.000	7.66667	6.9566	8.3767
ด้าน 5	20.140	20	0.000	0.000	3.71429	3.3296	4.0990
รวม	66.469	20	0.000	0.000	64.61905	62.5911	66.6470

ผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา ทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.00
	Excluded	0	0.00
	Total	21	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standard Items	N of Items
.827	.828	16

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก จ

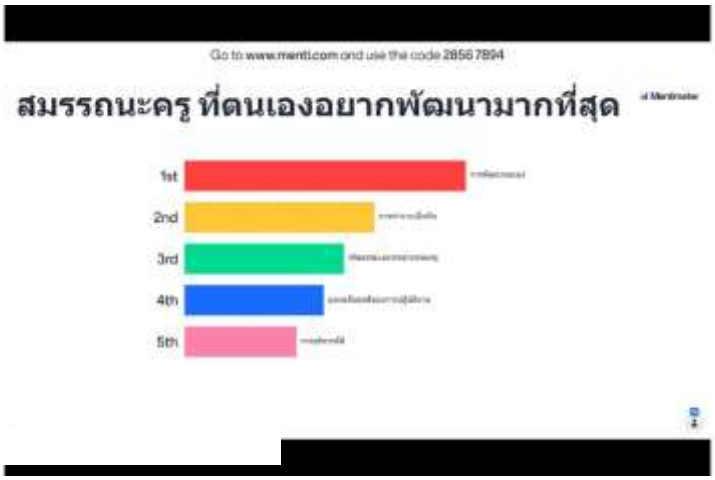
ตัวอย่างผลงานและภาพกิจกรรม
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูประถมศึกษา โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

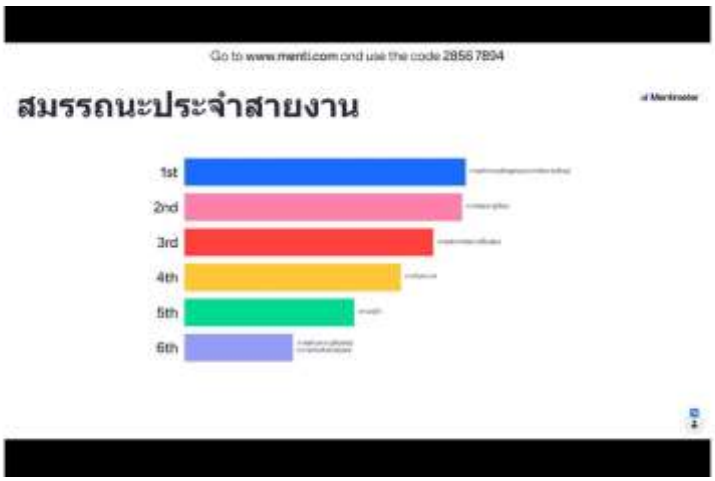
DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

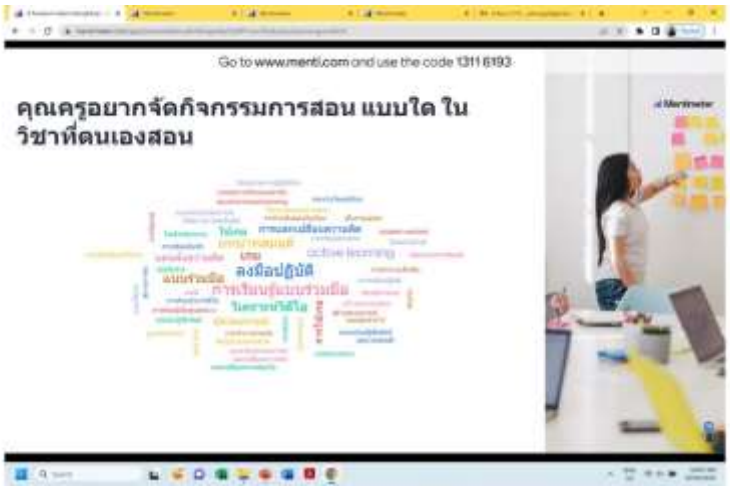
ผลงาน/ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ในหน่วยที่ 1







DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ในหน่วยที่ 2

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ในหน่วยที่ 3

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
หน่วยการเรียนรู้ที่ 8
เรื่อง 中国小朋友过生日
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

รายวิชาภาษาจีน จ16201
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
เวลาเรียน 1 ชั่วโมง ภาคเรียนที่ 2
ครูผู้สอน.....

มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด
ต 1.2 ป.6/1 , ป.6/2

สาระการเรียนรู้
请客 Qǐngkè เลี้ยงอาหาร , 礼物 Lǐwù ของขวัญ , 天天开心 tiāntiān kāixīn ขอให้คุณมีความสุขในทุกๆวัน, 你的生日是几月号？Nǐ de shēngrì shì jǐ yuè jǐ hào? วันเกิดคุณวันที่เท่าไหร่เดือนอะไร

จุดประสงค์การเรียนรู้
K 1.นักเรียนสามารถอธิบายคำศัพท์ คำอวยพร และบทสนทนาที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ได้
P 2. นักเรียนสามารถสร้างสถานการณ์จำลอง และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์จริง
A 3.นักเรียนมีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

สาระสำคัญ
พูดหรือเขียนแสดงความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวกิจกรรมต่างๆ พร้อมเหตุผลสั้นๆ ประกอบ

สมรรถนะสำคัญ
- ✓การสื่อสาร
- ✓การคิด
- □การแก้ไขปัญหา
- ✓ทักษะชีวิต
- □การใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์
- □รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- □ซื่อสัตย์สุจริต
- ✓มีวินัย
- ✓ใฝ่เรียนรู้
- □อยู่อย่างพอเพียง
- ✓มุ่งมั่นในการทำงาน
- □รักความเป็นไทย
- □มีจิตสาธารณะ

การวัดและประเมินผล
- การสังเกตการพูดสนทนาในชั้นเรียน
- แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สื่อ / อุปกรณ์/เครื่องมือในการสอน
- ใบความรู้ - วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม
- YouTube - TikTok

บันทึกหลังการสอน
K.....
P.....
A.....

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำ
1. เปิดเพลง (生日祝福 อวยพรวันเกิด) จาก YouTube ให้นักเรียนฟังเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้นักเรียนสนใจมากขึ้น
2. เปิดวีดิทัศน์การฉลองวันเกิดของชาวจีนในปัจจุบันจาก TikTok (จีน)

ขั้นสอน
3. นักเรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน (กลุ่มอิสระ) เพื่อทำกิจกรรม โดยนักเรียนแต่ละกลุ่มต้องสร้างสถานการณ์จำลองในหัวข้อ **"ฉลองวันเกิด"**
4. นักเรียนจะได้รับใบความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ คำอวยพร และบทสนทนาที่เกี่ยวข้อง กลุ่มละ 1 ชุด
5. นักเรียนร่วมกันระดมความคิด และฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง (สามารถประดิษฐ์สิ่งของประกอบฉากได้)
6. แต่ละกลุ่มออกมาแสดงสถานการณ์จำลองหน้าชั้นเรียน โดยให้ตัวแทนกลุ่มจับฉลากลำดับในการแสดง

ขั้นสรุป
7. ให้ตัวแทนกลุ่มอื่นกล่าวชื่นชม และสิ่งที่ควรปรับปรุง
8. ครูกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจ และสิ่งที่ควรปรับปรุงเป็นรายกลุ่ม
9. ครูและนักเรียนร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับคำศัพท์ คำอวยพร บทสนทนาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ "ฉลองวันเกิด" และสนทนาความรู้สึกของการจัดการเรียนการสอนในชั่วโมงนี้

ลงชื่อ
(ครูกัญญานัฐ สมหมาย)
ครูผู้สอน

ลงชื่อ
(.....)
ผู้อำนวยการโรงเรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง Going to the Farm
เรื่อง Animals
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

รายวิชาภาษาอังกฤษ อ14101
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
เวลาเรียน 1 ชั่วโมง ภาคเรียนที่ 2
ครูผู้สอน.....

มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

ต 1.1 ป.4/2, ป.4/3

สาระการเรียนรู้

Function: Talking about the animals' family
Structure: What is this?/It's a (sheep).
A (lamb) is a (baby sheep).
Vocabulary: cow, pig, duck, goat, sheep

สมรรถนะสำคัญ

- ✓การสื่อสาร
- ✓การคิด
- □ การแก้ไขปัญหา
- □ ทักษะชีวิต
- □ การใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- □ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- □ ซื่อสัตย์สุจริต
- ✓มีวินัย
- ✓ใฝ่เรียนรู้
- □ อยู่อย่างพอเพียง
- ✓มุ่งมั่นในการทำงาน
- □ รักความเป็นไทย
- □ มีจิตสาธารณะ

การวัดและประเมินผล

- ประเมินจากชิ้นงานและคะแนนของผู้เรียน
- การสังเกตการพูดสนทนาในชั้นเรียน

สื่อ / อุปกรณ์/เครื่องมือในการสอน

บันทึกหลังการสอน

K .....
P .....
A .....

จุดประสงค์การเรียนรู้

- K 1. ให้ข้อมูลคำศัพท์เกี่ยวกับสัตว์และลูกสัตว์เป็นภาษาอังกฤษได้
- P 2. ออกเสียงคำศัพท์และประโยคเกี่ยวกับสัตว์และลูกสัตว์ต่าง ๆ ได้
- A 3. นักเรียนมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มุ่งมั่นในการทำงาน

สาระสำคัญ

การเรียนรู้เกี่ยวกับสัตว์ในฟาร์ม ในเรื่องของการรู้จักชื่อสัตว์ ทั้งแม่สัตว์และลูกสัตว์ ลักษณะ ความเป็นอยู่ อาหาร ความสามารถของสัตว์ รวมทั้งประโยชน์ต่อมนุษย์เป็นภาษาอังกฤษ เป็นการบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และสามารถนำภาษาอังกฤษไปใช้ในการสื่อสารเมื่อจำเป็นได้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำ

1. ครูเปิดวิดีโอ ฟาร์ม แล้วสะท้อนความคิดโดยใช้คำถามว่าเห็นอะไรในวิดีโอ ได้ยินเสียงอะไร
2. นักเรียนเล่นเกมจับคู่ แล้วสนทนากับเพื่อนว่าเคยไปเที่ยวฟาร์มบ้างหรือไม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสัตว์ในฟาร์มที่ตนเองรู้จัก แล้วสลับคู่กันไปเรื่อย ๆ

ขั้นสอน

1. ครูโชว์ภาพสัตว์ในฟาร์มต่าง ๆ เช่น แกะ ไก่ วัว บน power point
2. นักเรียนแบ่งกลุ่ม โดยจะปิดภาพบางส่วนไว้ โดยถาม Is it a (calf)? และให้ตัวแทนกลุ่มเป็นผู้ตอบ Yes, it is./No, it isn't.
3. นักเรียนแบ่งกลุ่ม แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมาเล่นเกม Who am I? สลับตัวแทนออกมาเล่นเกมจนครบ
4. นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่ารู้สึกอย่างไร และได้ความรู้อะไรบ้าง จากเกม Who am I?

ขั้นสรุป

ครูตรวจผลงานของนักเรียน กล่าวชมเชย ให้คำแนะนำ และให้คะแนนการปฏิบัติงาน เสนอแนะให้นักเรียนหาคำศัพท์เกี่ยวกับสัตว์แม่และลูกจากแหล่งเรียนรู้อื่น เช่น Picture Dictionary หรือค้นหาข้อมูลใน Website จาก Internet มาเพิ่มเติม

ลงชื่อ
(ครูรุ้งนภา ขันภักดี)
ครูผู้สอน

ลงชื่อ
(.....)
ผู้อำนวยการโรงเรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 35

กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เครื่องมือสำรวจในโรงเรียนและชุมชน
เรื่อง การเขียนแผนผังของโรงเรียนและชุมชน
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.2566

รายวิชาสังคมศึกษาฯ ส13101
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
เวลาเรียน 1 ชั่วโมง ภาคเรียนที่ 2
ครูผู้สอน.....

มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

ส 5.1 ป.3/2 วาดแผนผังเพื่อแสดงตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่สำคัญในบริเวณโรงเรียนและชุมชน

สาระการเรียนรู้

การเขียนแผนผังของโรงเรียนและชุมชนอย่างง่าย

สมรรถนะสำคัญ

- ☑ การสื่อสาร
- ☑ การคิด
- ☑ การแก้ไขปัญหา
- ☑ ทักษะชีวิต
- ☐ การใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- ☐ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- ☐ ซื่อสัตย์สุจริต
- ☑ มีวินัย
- ☑ ใฝ่เรียนรู้
- ☐ อยู่อย่างพอเพียง
- ☑ มุ่งมั่นในการทำงาน
- ☐ รักความเป็นไทย
- ☐ มีจิตสาธารณะ

การวัดและประเมินผล

- ประเมินจากชิ้นงานและคะแนนของผู้เรียน
- สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน (ใช้แบบประเมิน KPA)

สื่อ/อุปกรณ์/เครื่องมือในการสอน

บันทึกหลังการสอน

K.....

P.....

A.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

K 1.อธิบายความสำคัญของการเขียนแผนผัง

P 2.วิเคราะห์วิธีการเขียนและขั้นตอนวิธีการเขียนแผนผังของโรงเรียนและชุมชน

A 3. เห็นความสำคัญในการเขียนแผนผังของโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้ง่ายต่อการบอกตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ต่าง ๆ

สาระสำคัญ

การเขียนแผนผังจะทำให้สามารถระบุตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่สำคัญของโรงเรียนและชุมชน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำ

1.ครูพานักเรียนมองออกไปทางหน้าต่างของโรงเรียน ครูถามนักเรียนว่าสังเกตเห็นอะไรนอกหน้าต่าง นักเรียนตอบคำถาม ครูนำหัวข้อเรื่องที่นักเรียนมองเห็นผ่านจากหน้าต่างมาสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ขั้นสอน

1.ครูนำนักเรียนออกสำรวจบริเวณรอบๆพื้นที่โรงเรียน ครูใช้คำถามว่าสิ่งที่นักเรียนพบเห็นบริเวณโรงเรียนมีอะไร พร้อมระบุบริเวรจุดเสี่ยงและจดบันทึก

2.สิ่งที่นักเรียนเขียนมาร่วมกันวิเคราะห์และสนทนาเข้าสู่บทเรียนเรื่องการเขียนแผนผัง

3.เมื่อสำรวจพื้นที่โรงเรียนแล้ว ให้จับคู่กันเขียนแผนผังลงในแบบฝึกหัดเรื่อง การเขียนแผนผังโรงเรียนและชุมชน

ขั้นสรุป

ครูและนักเรียนร่วมกันสรุป ดังนี้ แผนผัง แผนที่ และภาพถ่ายในและชุมชนเป็นเครื่องมือทางภูมิศาสตร์ในการศึกษาข้อมูลทางกายภาพ เพื่อแสดงตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่สำคัญของชุมชน

ลงชื่อ ( ) ครูผู้สอน

ลงชื่อ ( ) ผู้อำนวยการโรงเรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ในหน่วยที่ 4

แผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง 朝阳餐厅(ภัตตาคาร ภูมิตะวัน)

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ **รายวิชา ภาษาจีน**

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 **เวลา 2 ชั่วโมง**

สอนโดย **โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา**

---

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

สาระที่ 1: ภาษาเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐาน ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 3. พูดหรือเขียนแสดงความต้องการ ขอความช่วยเหลือ ตอบรับและปฏิเสธในสถานการณ์ต่างๆ

2. สาระสำคัญ (ความคิดรวบยอด)

นักเรียนได้เรียนรู้ประโยคและสำนวนภาษาจีนที่ใช้ในการสั่งอาหาร

3. สาระการเรียนรู้

3.1 สาระประจำแผนการจัดการเรียนรู้

- 你好，你来几位？ Nǐ hǎo, nǐ lái jǐ wèi? สวัสดีค่ะ มากี่ท่านคะ
- 我可以看一下菜单吗？ Wǒ kě yǐ kàn yí xià cài dān mǎ? ผมขอดูเมนูอาหารหน่อยได้
- 你有什么可以推荐的吗? Nǐ yǒu shénme kěyǐ tuījiàn de ma? คุณมีอะไรสามารถแนะนำได้บ้างไหม
- 你喜欢吃什么？ Nǐ xǐhuan chī shénme? คุณชอบกินอะไร
- 我不喜欢吃辣的。 Wǒ bù xǐhuān chī là de. ฉันไม่ชอบกินเผ็ด
- 今日特餐 jīn rì tè cān เมนูพิเศษวันนี้
- 服务员，我要买单。 Fúwùyuán, wǒ yào mǎidān. พนักงานเสิร์ฟครับ ผมต้องการเช็คบิล

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านความรู้ (K)

1. นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ และประโยคในร้านอาหารเป็นภาษาจีนได้
2. นักเรียนสามารถอธิบายความหมายประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้
3. นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหาร

ด้านทักษะ (P)

1. นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้
2. นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้
3. นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)

นักเรียนมีความกระตือรือร้น ร่วมกันทำกิจกรรมและเอาใจใส่ในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี

3.3 **สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน**

1. มีความสามารถในการสื่อสาร
2. มีความสามารถในการรับ – ส่งสาร
3. มีความสามารถในการคิด
4. นักเรียนมีความสามารถในทักษะการใช้ชีวิต
5. ทักษะการทำงานเป็นทีม

4. ภาระชิ้นงาน : สนทนาในสถานการณ์ เรื่อง 朝阳餐厅

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ด้านความรู้ (K) 1. นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ และประโยคในร้านอาหารเป็นภาษาจีนได้	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ **พอใช้ขึ้นไป**

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
ด้านความรู้ (K) 2. นักเรียนสามารถอธิบายความหมายประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ **พอใช้ขึ้นไป**
ด้านความรู้ (K) 3. นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหาร	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ **พอใช้ขึ้นไป**
ด้านทักษะ (S) 1. นักเรียนสามารถนำคำศัพท์และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ **พอใช้ขึ้นไป**
ด้านทักษะ (S) 2. นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ **พอใช้ขึ้นไป**
ด้านทักษะ (S) 3. นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ **พอใช้ขึ้นไป**
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A) นักเรียนมีความกระตือรือร้น ร่วมกันทำกิจกรรมและเอาใจใส่ในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยมีพฤติกรรมระหว่างเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี และปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ **ดีขึ้นไป**

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

6. กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้: วิธีสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (จัดกิจกรรมโดยใช้ขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้ Simulation Based Learning)

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ (Pre-Brief)

ขั้นที่ 1 นำเข้าสู่บทเรียน

1. ร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับอาหารจีนที่นักเรียนรู้จัก และที่เคยรับประทานรวมไปถึงวัฒนธรรมการทานอาหารของชาวจีน รวมถึงใช้คำถามเพื่อกระตุ้นผู้เรียน เช่น
   - นักเรียนรู้จักอาหารจีนไหม
   - อาหารจีนมีรสชาติแบบใด
   - ชาวจีนรับประทานอาหารแบบใด
2. ร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับประโยคหรือสถานการณ์ที่เคยพบเจอในร้านอาหาร รวมถึงใช้คำถามเพื่อกระตุ้นผู้เรียน เช่น
   - ในร้านอาหารมีพนักงานในตำแหน่งอะไรบ้าง
   - ในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่อย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 2 กิจกรรมการเรียนรู้

3. นักเรียนรับชมวีดิทัศน์สถานการณ์การสนทนาภาษาจีนในร้านอาหาร
4. นักเรียนรับชมวีดิทัศน์อาหารจีนที่นิยมในประเทศไทย
5. นักเรียน เรียนคำศัพท์อาหาร และประโยคที่ใช้สนทนาในร้านอาหาร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นปฏิบัติตามสถานการณ์ (Running Scenarios)

ขั้นที่ 3 ฝึกฝนผู้เรียน

6. นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน โดยครูผู้สอนแบ่งแบบคละตามทักษะการพูดภาษาจีนเป็นรายบุคคล
7. กำหนดหัวข้อ เรื่อง 朝阳餐厅 โดยแบ่งบทบาทหน้าที่เพื่อแสดงสถานการณ์ในร้านอาหาร ดังนี้
   - พนักงานต้อนรับ
   - พนักงานเสิร์ฟ
   - ลูกค้า
   - แคชเชียร์
8. นักเรียนระดมความคิด และวางแผนภายในกลุ่มโดยสมาชิกในกลุ่มต้องบันทึกคำศัพท์หรือประโยคในแต่ละบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งแบ่งบทบาทการแสดงในสถานการณ์ เรื่อง 朝阳餐厅

ขั้นที่ 4 นำไปใช้

9. นักเรียนแสดงสถานการณ์จากหัวข้อที่ได้รับ เรื่อง 朝阳餐厅 และนำเสนอหน้าชั้นเรียนเป็นรายกลุ่ม
   - สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดง
   - นำเสนอเป็นภาษาจีน

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปการเรียนรู้ (De-Brief)

ขั้นที่ 5 สรุป

10. นักเรียนร่วมกันเขียนสรุปคำศัพท์ที่นักเรียนได้เรียนรู้จากกิจกรรม และประโยคของแต่ละบทบาทที่ใช้สนทนาในสถานการณ์ เรื่อง 朝阳餐厅 บนกระดาน
11. นักเรียนร่วมกันพูดคุยสรุปคำศัพท์ที่นักเรียนได้เรียนรู้จากกิจกรรม และประโยคของแต่ละบทบาทที่ใช้สนทนาในสถานการณ์ เรื่อง 朝阳餐厅 รวมถึงบอกความรู้สึกของตนต่อการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้

7. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อการเรียนรู้

Youtube

7.2 แหล่งเรียนรู้

ศูนย์การเรียนรู้ภาษา – วัฒนธรรม (中国语言文化中心)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

8. สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประจำแผนการจัดการเรียนรู้

1. ด้านความรู้

.....

.....

.....

2. ด้านทักษะและกระบวนการ

.....

.....

.....

3. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

.....

.....

.....

4. ด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

.....

.....

.....

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....ผู้สอน

( )

วันที่ .....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ความคิดเห็นของผู้ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....ผู้ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

(.....)

วันที่ .....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ด้านความรู้ความเข้าใจ (K))

รายการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
	ดีมาก (4 คะแนน)	ดี (3 คะแนน)	พอใช้ (2 คะแนน)	ปรับปรุง (1 คะแนน)
นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ และประโยคในร้านอาหารเป็นภาษาจีนได้	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ และประโยคการสนทนาในร้านอาหารเป็นภาษาจีนได้เป็นอย่างดี และชัดเจน	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ และประโยคการสนทนาในร้านอาหารเป็นภาษาจีนได้เป็นอย่างดี	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ แต่การอธิบายประโยคการสนทนายังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ แต่ไม่สามารถอธิบายประโยคการสนทนาในร้านอาหารได้
นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้เป็นอย่างดี และชัดเจน	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้เป็นอย่างดี	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้ แต่ไม่ชัดเจน และมีการหยุดนานขณะอธิบาย	นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้เล็กน้อย
นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหาร	นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารในระดับดีมาก	นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารในระดับดี	นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารในระดับพอใช้	นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารในระดับควรปรับปรุง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ด้านทักษะและกระบวนการ (S))

รายการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
	ดีมาก (4 คะแนน)	ดี (3 คะแนน)	พอใช้ (2 คะแนน)	ปรับปรุง (1 คะแนน)
นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้	นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี และชัดเจน	นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี	นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้บ้างเล็กน้อย	นักเรียนสามารถนำเพียงคำศัพท์จากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง
นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้	นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี และชัดเจน	นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี	นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้เล็กน้อย	นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้เล็กน้อย แต่ผิดพลาดเป็นส่วนใหญ่
นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้	นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้ในระดับดีมาก	นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้ในระดับดี	นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้ในระดับพอใช้	นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้ในระดับควรปรับปรุง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A))

รายการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
	ดีมาก (4 คะแนน)	ดี (3 คะแนน)	พอใช้ (2 คะแนน)	ปรับปรุง (1 คะแนน)
นักเรียนมีความกระตือรือร้นร่วมกันทำกิจกรรมและเอาใจใส่ในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี	นักเรียนทำภาระงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และตั้งใจเรียน แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลอื่น	นักเรียนทำภาระงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด แต่ยังมีความผิดพลาดบางส่วน	นักเรียนทำภาระงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแต่ล่าช้า	นักเรียนทำภาระงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จแต่งานผิดพลาดเป็นส่วนใหญ่

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านความรู้และความเข้า (K)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของคำศัพท์ และประโยคในร้านอาหารเป็นภาษาจีนได้				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก

คะแนน 3 ระดับ ดี

คะแนน 2 ระดับ พอใช้

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านความรู้และความเข้า (K)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนสามารถอธิบายความหมายของประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพได้				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก
คะแนน 3 ระดับ ดี
คะแนน 2 ระดับ พอใช้
คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน
(_____)
วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านความรู้และความเข้า (K)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ในร้านอาหาร				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก

คะแนน 3 ระดับ ดี

คะแนน 2 ระดับ พอใช้

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านทักษะ/กระบวนการ (S)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนสามารถนำคำศัพท์ และประโยคจากฉากสถานการณ์ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก

คะแนน 3 ระดับ ดี

คะแนน 2 ระดับ พอใช้

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านทักษะ/กระบวนการ (S)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนสามารถนำประโยคการสนทนาในแต่ละอาชีพที่นักเรียนได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก

คะแนน 3 ระดับ ดี

คะแนน 2 ระดับ พอใช้

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านทักษะ/กระบวนการ (S)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนสามารถแยกแยะบทบาทหน้าที่ในร้านอาหารได้				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก

คะแนน 3 ระดับ ดี

คะแนน 2 ระดับ พอใช้

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ – สกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม					
		นักเรียนมีความกระตือรือร้น ร่วมกันทำกิจกรรมและเอาใจใส่ ในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี				สรุปผลการประเมิน	
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก

คะแนน 3 ระดับ ดี

คะแนน 2 ระดับ พอใช้

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง

ลงชื่อ_____ผู้ประเมิน

(_____)

วันที่__เดือน_____พ.ศ._____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้ : YouTube

https://youtu.be/D8grlj707FA

https://youtu.be/rhw3C3RsWUg

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 : Ordering food **หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง At the supermarket**

รหัสวิชา อ14101 รายวิชาภาษาอังกฤษ **กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ**

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 **เวลา 1 ชั่วโมง**

สอนโดย **โรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา**

---

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

มาตรฐานการเรียนรู้ ต 1.2 มีทักษะการสื่อสารทางภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ต 1.2 ป.4/4 พูด/เขียนเพื่อขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง เพื่อน และครอบครัว

2. สาระสำคัญ(ความคิดรวบยอด)

ความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสารเรื่องเกี่ยวกับการสั่งอาหาร และเครื่องดื่มในร้านอาหารโดยใช้ภาษาอังกฤษจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของนักเรียน จะทำให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. สาระการเรียนรู้

3.1 สาระประจำแผนการจัดการเรียนรู้

Function: Asking and talking about ordering food

คำศัพท์: เกี่ยวกับบทสนทนาในร้านอาหาร

order, receptionist, guest, waiter, waitress, bill

Structure: (การสั่งเครื่องดื่ม อาหารจานหลัก และของหวาน)

A: May I take your order?

B: Yes. Can I have ____, please? /____, please.

(การจ่ายเงินค่าอาหาร)

A: Bill please.

B: Sure. Here you are

3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านความรู้ (K)

ออกเสียงคำศัพท์ และประโยคเกี่ยวกับการสนทนาในร้านอาหาร

ด้านทักษะ (S)

สามารถพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในร้านอาหาร

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A)

มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3.3 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด

4. ภาระงาน (สะท้อนการจัดกิจกรรม)

แสดงสถานการณ์สนทนาในร้านอาหาร

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล	วิธีการวัดผล	เครื่องมือ	เกณฑ์การวัด
ด้านความรู้ (K) ออกเสียงคำศัพท์ และประโยค เกี่ยวกับการสนทนาในร้านอาหาร	สังเกตการออกเสียง คำศัพท์ และประโยค	แบบสังเกตพฤติกรรม	ระดับดีขึ้นไป ผ่านเกณฑ์
ด้านทักษะกระบวนการ (S) สามารถพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แสดงสถานการณ์ในร้านอาหาร	ประเมินความสามารถการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	แบบประเมินความสามารถการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ร้อยละ 75 ผ่านเกณฑ์
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	ประเมินพฤติกรรมการเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	แบบประเมินพฤติกรรมการเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	ระดับดีขึ้นไป ผ่านเกณฑ์

6. กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นที่ 1 นำเข้าสู่บทเรียน:

1. กระตุ้นจินตนาการนักเรียนด้วยการเปิดภาพ เมนูอาหาร แล้วใช้คำถามกระตุ้นความคิดว่า ในภาพนี้นักเรียนรู้จักอาหารอะไรบ้าง เคยทานไหม แล้วคิดว่าอาหารนั้นมาจากประเทศอะไร

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. สนทนาถึงอาหารที่จำหน่ายในตลาด ร้านสะดวกซื้อหรือห้างสรรพสินค้าใกล้บ้านของนักเรียน โดยใช้คำถามว่านักเรียนเคยสั่งอาหารเองไหม เวลาสั่งนักเรียนใช้คำสั่งอย่างไรในการสั่งอาหาร (สามารถตอบเป็นภาษาไทยได้)

ขั้นที่ 2 กิจกรรมการเรียนรู้:

1. นักเรียนดูตัวอย่างวิดีโอการสั่งอาหารจาก You Tube https://www.youtube.com/watch?v=LsTuLRVKi58&t=115s

2. ระหว่างที่ชมวิดีโอตัวอย่างการสั่งอาหาร นักเรียนจดคำศัพท์จากวิดีโอลงในสมุด

3. ครูถามคำถามนักเรียนอาจใช้เป็นภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาไทยก็ได้ เช่น Where is it? (ที่นี่คือที่ไหน), Who are they? (พวกเขาคือใคร), What are they doing? (พวกเขากำลังทำอะไร)

4. นักเรียนฝึกการออกเสียงประโยคต่อไปนี้ โดยให้นักเรียนอ่านตามครู จากนั้นให้นักเรียนจับคู่สลับกันเป็น A และB

(การแจ้งข้อมูลการจองโต๊ะร้านอาหาร)

A: We have a dinner reservation at 7.00 P.M. under the name of Mike.

B: Yes, Mr. Mike. Here is your table.

(การสั่งเครื่องดื่ม อาหารจานหลัก และของหวาน)

A: May I take your order?

B: Yes. Can I have cola, please? / Steak, please.

(การจ่ายเงินค่าอาหาร)

A: Bill please.

B: Sure. Here you are

ขั้นที่ 3 ฝึกฝนผู้เรียน:

1. แบ่งกลุ่มนักเรียน กลุ่มละ 4 คน โดยใช้ภาพอาหารในการแบ่งกลุ่ม นักเรียนออกมาหยิบบัตรภาพอาหารที่คุณครูเตรียมมาและคว่ำไว้หน้าชั้นเรียน จับกลุ่มโดยให้ภายในกลุ่มมีอาหารหลัก 2 อย่าง อาหารหวาน 1 อย่าง และเครื่องดื่ม 1 อย่าง

2. นักเรียนแต่ละกลุ่มสวมบทบาทเป็น ลูกค้าในร้านอาหาร พนักงานเสิร์ฟ และพนักงานต้อนรับ

(การแจ้งข้อมูลการจองโต๊ะร้านอาหาร)

Guest (ลูกค้า): We have a dinner reservation at 7.00 P.M. under the name of Mike.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Receptionist (พนักงานต้อนรับ): Yes, Mr. Mike. Here is your table.

*คำที่ขีดเส้นใต้นั้นให้นักเรียนคิดข้อมูลในการตอบด้วยตนเอง การแจ้งข้อมูลการจองโต๊ะร้านอาหารให้เปลี่ยนเรื่องเวลา และชื่อคนจอง

(การสั่งเครื่องดื่ม อาหารจานหลัก และของหวาน)

Waiter/Waitress (พนักงานเสิร์ฟ): May I take your order?

Guest (ลูกค้า): Yes. Can I have cola, please? / Steak, please.

*คำที่ขีดเส้นใต้นั้นให้นักเรียนสั่งเป็นเครื่องดื่ม อาหารจานหลัก และของหวานที่แต่ละกลุ่มจับฉลากได้เมื่อตอนแบ่งกลุ่ม

(การจ่ายเงินค่าอาหาร)

Guest (ลูกค้า): Bill please.

Waiter/Waitress (พนักงานเสิร์ฟ): Sure. Here you are.

ขั้นที่ 4 นำไปใช้:

1. ครูแจ้งให้นักเรียนทราบเกี่ยวกับสถานการณ์สมมติที่นักเรียนจะต้องฝึกการใช้ภาษาในแผนการจัดการเรียนรู้นี้คือ การไปรับประทานอาหารที่ร้าน โดยกำหนดให้ลูกค้าที่ไปรับประทานนั้นได้โทรจองโต๊ะกับทางร้านเรียบร้อยแล้ว

2. จากนั้นให้แต่ละกลุ่มคิดชื่อร้านอาหาร และฝึกบทบาทสมมติ โดยให้เวลาฝึกประมาณ 10 นาที ในการเตรียมตัวออกมานำเสนอ

3. นักเรียนจัดโต๊ะ-เก้าอี้ จำลองห้องเรียนเป็นร้านอาหาร

4. นักเรียนแต่ละกลุ่มออกมาแสดงบทบาทสมมติ โดยจับฉลากกลุ่มที่จะออกมาแสดงก่อน-หลังตามลำดับ

ขั้นที่ 5 สรุป:

1. เมื่อนักเรียนแสดงบทบาทสมมติเสร็จแล้ว ครูเปิดโอกาสให้เพื่อน ๆ กลุ่มอื่นได้แสดงความคิดเห็นถึงการแสดงร่วมกัน พยายามให้เพื่อนทุกกลุ่มมีส่วนร่วม และทำความเข้าใจถึงสถานการณ์นั้น ๆ ว่ามีความสมจริงหรือไม่ การใช้ภาษาเป็นอย่างไร สอดคล้องกับบทสนทนาในบทบาทสมมติที่มีหรือไม่

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2. นักเรียนและครูร่วมกันสนทนาถึงบทบาทแต่ละอาชีพ

Receptionist (n.) พนักงานต้อนรับ: ต้อนรับลูกค้าที่มาใช้บริการภายในร้านอาหาร

Waiter (n.) พนักงานเสิร์ฟ (ชาย): รับคำสั่งอาหาร เครื่องดื่มจากลูกค้าและยกอาหารมาให้ผู้รับประทานที่โต๊ะอาหาร

Waitress (n.) พนักงานเสิร์ฟ (หญิง): รับคำสั่งอาหาร เครื่องดื่มจากลูกค้าและยกอาหารมาให้ผู้รับประทานที่โต๊ะอาหาร

Guest (n.) ลูกค้า

7. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อการเรียนรู้

วิดีโอตัวอย่างการสั่งอาหารจาก YouTube:

https://www.youtube.com/watch?v=LsTuLRVKi58&t=115s

7.2 แหล่งเรียนรู้

เว็บไซต์ https://www.youtube.com/

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

8. สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประจำแผนการจัดการเรียนรู้

1. ด้านความรู้

.....

.....

2. ด้านทักษะกระบวนการ

.....

.....

3. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

.....

.....

4. ด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

.....

.....

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ลงชื่อ .....ผู้สอน

( )

วันที่ .....

ความคิดเห็นของผู้ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

ลงชื่อ .....(ผู้ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้)

(.....)

วันที่ .....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบประเมินการออกเสียงคำศัพท์ และประโยค (K)

สิ่งที่ประเมิน: การออกเสียงระดับตัวอักษร ระดับคำ ระดับประโยค

ชื่อ-สกุล นักเรียน	การออกเสียงระดับตัวอักษร					ระดับคำ						ระดับประโยค					
						ความถูกต้อง			ความคล่องแคล่ว			ความถูกต้อง			ความคล่องแคล่ว		
	/.../	/.../	/.../	/.../	/.../	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	

เกณฑ์การประเมินการออกเสียงตัวอักษร

3 ระดับ ดีมาก (ถูกต้องสมบูรณ์)

2 ระดับ ดี (ถูกต้องเป็นบางส่วน)

1 ระดับ ปรับปรุง (ต้องปรับปรุง)

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

( )

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ.....

ระดับคะแนน: ประเด็นประเมิน

ความถูกต้อง

3 = ออกเสียงคำศัพท์และประโยคได้ถูกต้องตามหลักการอ่านออกเสียง มีเสียงเน้นหนักในคำ/ประโยคอย่างสมบูรณ์ พร้อมแสดงท่าทางเหมาะสม

2 = ออกเสียงคำศัพท์และประโยคใดถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีเสียงเน้นหนักในคำ/ประโยคอย่างสมบูรณ์ ไม่มีท่าทางเหมาะสม

1 = ออกเสียงคำ/ประโยคไม่ถูกต้อง ทำให้สื่อสารไม่ได้ พูดได้น้อยมาก

ความคล่องแคล่ว

3 = พูดต่อเนื่อง ไม่ติดขัด พูดชัดเจน ทำให้สื่อสารได้

2 = พูดเป็นคำ ๆ หยุดเป็นช่วง ๆ สื่อสารได้ไม่ชัดเจน

1 = พูดได้บางคำ สื่อความหมายไม่ได้

คำชี้แจงสำหรับครู

ในการประเมินทักษะการพูดสนทนา ครูควรประเมินให้ครบ

การออกเสียงตัวอักษรในคำให้ถูกต้อง

การออกเสียงคำและเสียงหนักเบาในคำ

การออกเสียงสูงต่ำในประโยค

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบประเมินความสามารถการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (S)

เรื่อง Ordering food

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ที่	ชื่อ - สกุล	ด้านที่ประเมิน / ระดับคะแนน				รวม	ผลการประเมิน	
		ความถูกต้อง	การออกเสียง	ความคล่องแคล่ว	การแสดงออก		ผ่าน	ไม่ผ่าน
		5	5	5	5	20		

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ช่วงคะแนน ระดับคุณภาพ

17 - 20 ดีมาก

13 - 16 ดี

9 – 12 พอใช้

5 – 8 ควรปรับปรุง

เกณฑ์การผ่าน ร้อยละ 75 (15 คะแนน)

ลงชื่อ .....

( )

ผู้ประเมิน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การให้คะแนน

ด้านความถูกต้อง

คะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน
5	เมื่อข้อผิดพลาดในการใช้ไวยากรณ์มีเพียงเล็กน้อย ใช้คำศัพท์ได้ถูกต้องเหมาะสม
4	เมื่อยังมีการใช้ไวยากรณ์ผิดอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ได้ทำให้การสื่อความหมายผิด
3	เมื่อใช้ไวยากรณ์และคำศัพท์ผิดบ่อย ประโยคคำพูดที่ใช้ในการสนทนาอยู่ในวงค่อนข้างจำกัด
2	เมื่อใช้ไวยากรณ์ง่ายๆ แต่เรียงลำดับคำผิดบ่อย และใช้คำศัพท์ผิดจนยากต่อการเข้าใจ
1	เมื่อใช้ไวยากรณ์ผิด เรียงลำดับคำไม่ถูกต้องและไม่มีความรู้ด้านคำศัพท์เลย จนไม่สามารถสื่อสารความหมายได้

ด้านการออกเสียง

คะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน
5	เมื่อสามารถออกเสียงได้เทียบเท่าชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา
4	เมื่อสามารถออกเสียงได้ดี แม้จะยังมีปัญหาในการออกเสียงบางเสียงอยู่บ้าง แต่ก็สามารถเข้าใจคำพูดได้เป็นอย่างดี
3	เมื่อการออกเสียงยังมีปัญหา ทำให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจและความสับสนในบางครั้ง
2	เมื่อการออกเสียงมีปัญหามากจนยากแก่การที่จะทำความเข้าใจคำพูดได้
1	เมื่อการออกเสียงมีปัญหาเป็นอย่างมากจนทำให้ไม่สามารถเข้าใจคำพูดได้เลย

ด้านความคล่องแคล่ว

คะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน
5	เมื่อมีความสามารถในการพูดได้อย่างคล่องแคล่วเช่นเดียวกับเจ้าของภาษา
4	เมื่อมีความคล่องแคล่วในการพูด แต่ก็มีการพูดสะดุด เพราะยังปัญหาในการใช้ภาษาอยู่บ้าง
3	เมื่อความเร็วและความคล่องแคล่วในการพูดยังมีไม่ค่อยมากนักเพราะยังมีปัญหาเรื่องการใช้ภาษาอยู่
2	เมื่อมีการหยุดเว้นช่วงในการพูดอยู่เสมอ และหยุดคิดเป็นเวลานานเพราะมีความรู้ จำกัดในการใช้ภาษา
1	เมื่อมีการหยุดเว้นช่วงคำพูดเป็นเวลานานมาก จนทำให้ไม่สามารถสนทนากันได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ด้านการแสดงออก

คะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน
5	เมื่อน้ำเสียงในการพูด และแสดงท่าทางประกอบเหมาะสมกับบทบาทที่ได้รับ
4	เมื่อพูดให้เข้าใจได้ครบถ้วน มีท่าทางประกอบบ้าง แต่ก็มีการพูดซ้ำความเป็นบางครั้ง
3	เมื่อพูดได้เป็นส่วนมาก แต่ค่อนข้างข้า และมีท่าทางประกอบเล็กน้อย
2	เมื่อพูดช้าติดอ่าง พูดซ้ำแล้วซ้ำอีก และมีท่าทางประกอบเล็กน้อย
1	เมื่อพูดหรืออ่านไม่เป็นธรรมชาติ และไม่มีท่าทางประกอบ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านเจตคติ(A)

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ - นามสกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม				สรุปผลการประเมิน	
		มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
		ระดับการประเมิน					
		4	3	2	1	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 4 ระดับ ดีมาก
คะแนน 3 ระดับ ดี
คะแนน 2 ระดับ พอใช้
} ผ่าน

คะแนน 1 ระดับ ปรับปรุง } ไม่ผ่าน

ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน

( )

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน / รายการประเมิน	4	3	2	1
มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	มีความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษตามระดับขั้น รู้สึก พอใจ ชื่นชอบและแสดงออกถึงความชื่นชอบกระตือรือร้นต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทุกครั้ง	มีความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษตามระดับขั้น รู้สึก พอใจ ชื่นชอบและแสดงออกถึงความชื่นชอบกระตือรือร้นต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเกือบทุกครั้ง	มีความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษตามระดับขั้น รู้สึก พอใจ ชื่นชอบและแสดงออกถึงความชื่นชอบกระตือรือร้นต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเป็นบางครั้ง	ไม่มีความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษตามระดับขั้นและไม่แสดงออกถึงความชื่นชอบกระตือรือร้นต่อการเรียนและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทุกครั้ง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 18 : ประเพณีและวัฒนธรรมจีนในไทย(โคมจีน)
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง ความหมายและความสำคัญของประเพณีและวัฒนธรรมไทย-จีน รหัสวิชา ส13101
รายวิชา สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 เวลา 2 ชั่วโมง
สอนโดย โรงเรียนมูลนิธิภูมิดะวันวิทยา

---

1. มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด

มาตรฐาน ส 2.1 เข้าใจและปฏิบัติตนตามหน้าที่ของการเป็นพลเมืองดี มีค่านิยมที่ดีงามและธำรงรักษาประเพณีและวัฒนธรรมไทย ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข

ส 2.1 ป.3/1 สรุปประโยชน์และปฏิบัติตนตามประเพณีและวัฒนธรรมในครอบครัวและท้องถิ่น

2. สาระสำคัญ(ความคิดรวบยอด)

วัสดุตกแต่งที่แสดงถึงประเพณีและวัฒนธรรมไทย-จีนอย่างชัดเจน

3. สาระการเรียนรู้

3.1 สาระประจำแผนการจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของประเพณีและวัฒนธรรม
2. ความสำคัญของประเพณีและวัฒนธรรมไทย-จีน

3.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านความรู้

อธิบายความหมายของประเพณีและวัฒนธรรมไทย-จีน (K)

ด้านทักษะ

วิเคราะห์ความสำคัญของประเพณีและวัฒนธรรมไทย-จีน (S)

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เห็นความสำคัญของการศึกษาประเพณีและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมไทย-จีน (A)

3.3 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

4. ภาระงาน(สะท้อนการจัดกิจกรรม)

1. โคมจีน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล	วิธีการวัดผล	เครื่องมือ	เกณฑ์การวัด
ด้านความรู้ (K) อธิบายความหมายของประเพณีและวัฒนธรรมไทย	บอกความสำคัญของประเพณีและวัฒนธรรมจีนในไทย (โคมจีน)ได้	แบบสังเกตพฤติกรรม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีขึ้นไป
ด้านทักษะกระบวนการ (P) วิเคราะห์ความสำคัญของประเพณีและวัฒนธรรมไทย	นำเสนอผลงาน	แบบสังเกตพฤติกรรมรายกลุ่ม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ พอใช้ขึ้นไป
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A) ใฝ่เรียนรู้	การสังเกตการร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน	แบบสังเกตพฤติกรรมรายกลุ่ม	นักเรียนผ่านเกณฑ์โดยปฏิบัติกิจกรรมได้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ระดับ พอใช้ขึ้นไป

6. กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นที่ 1 นำเข้าสู่บทเรียน

ครูใช้คำถามกระตุ้นนักเรียน เช่น เคยเห็นโคมจีนไหม เห็นจากที่ไหน มีลักษณะเป็นอย่างไร จากนั้นให้นักเรียนออกมาวาดภาพโคมจีนที่นักเรียนพบให้เพื่อนๆดูหน้าชั้นเรียน จากนั้นครูเปิด คลิป VDO การทำโคมจีนรูปแบบต่างๆให้นักเรียนชม

ขั้นที่ 2 กิจกรรมการเรียนรู้

1. แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม โดยการจับฉลากตัวเลข
2. ศึกษาขั้นตอนการทำโคมจีนหลากหลายรูปแบบให้นักเรียนเลือกแบบที่กลุ่มตัวเองสนใจ พร้อมจดขั้นตอน
3. ส่งตัวแทนออกมาเลือกใช้อุปกรณ์ที่ครูมีให้
4. ลงมือประดิษฐ์โคมจีน
5. ตัวอย่างคลิป VDO การทำโคมจีน มีดังนี้

- https://www.youtube.com/watch?v=p96FDd9Eoew

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

- https://www.youtube.com/watch?v=jZzCWvJk-F4

- https://www.youtube.com/watch?v=kWCGRDoZXmU

ขั้นที่ 3 ฝึกฝนผู้เรียน

ออกมานำเสนอโดยนำผลงานโคมจีนของกลุ่มออกมาโชว์ อธิบายขั้นตอนการทำโคมจีนจากการบันทึกตอนที่สืบค้น พร้อมบอกความสำคัญว่าทำไมถึงต้องทำโคมจีน

ขั้นที่ 4 ขั้นนำไปใช้

ทดลองแขวน และสามารถนำโคมจีนไปประดับในห้องเรียน

ขั้นที่ 5 สรุป

นักเรียนสามารถประดิษฐ์วัสดุตกแต่งที่แสดงถึงประเพณีและวัฒนธรรมไทย-จีนได้

7. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

7.1 สื่อการเรียนรู้

คลิป VDO การทำโคมจีน

- https://www.youtube.com/watch?v=p96FDd9Eoew
- https://www.youtube.com/watch?v=OtQNG8RxUCA
- https://www.youtube.com/watch?v=kWCGRDoZXmU

7.2 แหล่งเรียนรู้

1. แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

8. สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประจำแผนการจัดการเรียนรู้

1. ด้านความรู้

.....

.....

2. ด้านทักษะกระบวนการ

.....

.....

3. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

.....

.....

4. ด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

.....

.....

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ลงชื่อ .....ผู้สอน

(.....)

วันที่ .....

ความคิดเห็นของผู้ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

ลงชื่อ .....(ผู้ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้)

(.....)

วันที่ .....

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อุปกรณ์ 1. กระดาษโปสเตอร์สีแดง สีดำ สีส้ม สีเหลือง

2. กระดาษแก้ว สีส้ม

3. กระดาษกาวสี สำหรับตกแต่ง

4. กรรไกร

5. ไม้บรรทัด

6. กาว

7. แม็กซ์ เย็บกระดาษ

8. ไหมพรมสีแดง กับ ไหมญี่ปุ่น

ขั้นตอนการทำ 1. ตัดกระดาษสีแดง ให้มีขนาด กว้าง 6X10 นิ้ว จากนั้นก็พับครึ่งตามทางยาว

2. ใช้กรรไกรตัดโดยเริ่มจากฝั่งที่พับครึ่งไว้ ตัดออกเป็นเส้นให้มีขนาดเท่ากันประมาณ 1 เซนติเมตร ห้ามตัดไปจนสุดกระดาษ ต้องเหลือพื้นที่ตรงปลายกระดาษไว้ประมาณ 1 เซนติเมตรสำหรับตกแต่ง

3. เมื่อตัดจนสุดกระดาษแล้ว ให้นำริมกระดาษทั้งซ้ายและขวามาทากาวติดกัน ให้รูปทรงออกมาเป็นทรงกระบอก

4. ใช้กระดาษกาวสำหรับตกแต่งติดบริเวณรอบๆ ที่เราเหลือพื้นที่ไว้ 1 เซนติเมตร

5. จากนั้นตัดกระดาษออกมาอีก 1 เส้น ประมาณ 2 เซนติเมตร สำหรับทำเป็นสายคล้องเอาไว้ห้อย

6. สามารถตกแต่งเพิ่มเติม โดยการนำกระดาษแก้ว มาตัดเป็นริ้วๆ ติดไว้ด้านล่างของกระบอก หรือจะตัดกระดาษเขียนคำอวยพร และนำมาเจาะรูห้อยในโคมไฟก็ได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อุปกรณ์ 1. กระดาษโปสเตอร์สีแดง สีดำ สีส้ม สีเหลือง

2. กระดาษแก้ว สีส้ม

3. กระดาษกาวสี สำหรับตกแต่ง

4. กรรไกร คัตเตอร์

5. ไม้บรรทัด

6. กาว

7. แม็กซ์ เย็บกระดาษ

8. ไหมพรมสีแดง กับ ไหมญี่ปุ่น

ขั้นตอนการทำ 1. ตัดกระดาษสีแดง ให้มีขนาด กว้าง 10X20 CM/ 8x21 CM จากนั้นก็พับครึ่งตามทางยาว

2. นำกระดาษ10x20 CM ใช้คัตเตอร์ตัดออกเป็นเส้นให้มีขนาดเท่ากันประมาณ 1 เซนติเมตร ห้ามตัดไปจนสุดกระดาษ ต้องเหลือพื้นที่ตรงปลายกระดาษไว้ประมาณ 1 เซนติเมตรสำหรับตกแต่ง

3. พับกระดาษหัวท้าย เอากระดาษมาติดกัน 2 แผ่น และติดกระดาษให้เป็นรูปโคม

4. ไหมพรมสีแดงเอามาทำเป็นพู่

5. จากนั้นตัดกระดาษออกมาอีก 1 เส้น ประมาณ 2 เซนติเมตร สำหรับทำเป็นสายคล้องเอาไว้ห้อย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อุปกรณ์

1. กระดาษโปสเตอร์สีแดง สีเหลือง
2. กระดาษแก้ว สีส้ม
3. กระดาษกาวสี สำหรับตกแต่ง
4. กรรไกร คัตเตอร์
5. ไม้บรรทัด
6. กาว

ขั้นตอนการทำ

1. ตัดกระดาษสีแดง ให้มีขนาด กว้าง 11X8 CM และวงกลมขนาด 7 CM
2. ติดกาว 2 หน้า 3 แถว ลงกระดาษขนาด กว้าง 11X8 CM
3. ติดวงกลมให้เต็มกระดาษที่ติดกาวก่อนหน้านี้
4. ตัดกระดาษสีเหลืองเป็นริ้วๆ และพลิกด้านหลังติดพู่กระดาษที่เตรียมไว้
5. ติดกาวสองหน้าและม้วนกระดาษเข้าหากันให้เป็นโคม
6. ตรวจสอบว่าตรงไหนที่มีระยะห่าง ให้เติมกระดาษลงไปได้
7. จากนั้นตัดกระดาษออกมาอีก 1 เส้น ประมาณ 2 เซนติเมตร สำหรับทำเป็นสายคล้องเอาไว้ห้อย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบประเมินการทำงานกลุ่ม

กลุ่ม .....

สมาชิกในกลุ่ม

1.....2.....

3.....4.....

5.....6.....

7.....8.....

พฤติกรรมที่สังเกต	ระดับคุณภาพ		
	3	2	1
1. ความร่วมมือในการทำงาน			
2. ความตั้งใจในการทำงาน			
3. ความรับผิดชอบ			
รวม			

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์ประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม

รายการการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3	2	1
1. ความร่วมมือในการทำงาน	สมาชิกภายในกลุ่มให้ความร่วมมือในการทำงานดีมาก	สมาชิกภายในกลุ่มให้ความร่วมมือในการทำงานปานกลาง	สมาชิกภายในกลุ่มให้ความร่วมมือในการทำงานน้อย
2. ความตั้งใจในการทำงาน	สมาชิกในกลุ่มมีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติตามแผน ที่วางไว้ได้ครบถ้วน	สมาชิกในกลุ่มมีการวางแผน ในการทำงานร่วมกัน และ ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้แต่ไม่ครบถ้วน	สมาชิกในกลุ่มไม่มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน
3. ความรับผิดชอบ	มีการแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่มอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	มีการแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่มแต่ไม่ชัดเจนหรือสมาชิกไม่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ไม่มีการแบ่งหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่มอย่างชัดเจน และสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติงาน
รวม			

เกณฑ์การประเมิน

7 - 9 คะแนน ดี

4 – 6 คะแนน พอใช้

1 - 3 คะแนน ควรปรับปรุง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสังเกตพฤติกรรมด้านเจตคติ

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนปฏิบัติ

เลขที่	ชื่อ - นามสกุล	รายการสังเกตพฤติกรรม				สรุปผลการประเมิน	
		ระดับการประเมิน					
		ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ผ่าน	ไม่ผ่าน

ระดับคุณภาพ	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
คะแนนรวม	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน

ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน

( )

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เกณฑ์การให้คะแนนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ : ใฝ่เรียนรู้

คะแนน : ระดับคุณภาพ	**คุณลักษณะที่ปรากฏให้เห็น**
3: ดี	มีความสนใจ/ความตั้งใจตลอดระยะเวลาการเรียนรู้
2: พอใช้	มีความสนใจ/ความตั้งใจเป็นบางครั้ง
1: ปรับปรุง	มีความสนใจ/ความตั้งใจในระยะเวลาสั้นๆ ชอบเล่นในเวลาเรียน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU
DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่ มธบ 0414(1)/1149

27 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ สุปินานนท์
อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา"** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดี

วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์
โทร.02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649
(นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ 081-905-6688)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road, Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. (66) 2954-7300 www.dpu.ac.th

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่ มธบ 0414(1)/1149

27 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปิยวัฒน์ สายแสง
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา"** โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดี

วิทยาลัยครุศาสตร์
สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์
โทร.02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649
(นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ 081-905-6688)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road, Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. (66) 2954-7300 www.dpu.ac.th

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU
NEW BUSINESS DNA

บันทึก

Memorandum

ที่ วค.0414(1)/294 วันที่ 27 มีนาคม 2566

จาก คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

เรียน อาจารย์ ดร.สุดคนึง นฤพนธ์จิรกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนบูลนิธิภูมิตะวันวิทยา" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 648
(นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ 081-905-6688)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU
DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่ มธบ. 0414(1)/1152

27 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 25 ฉบับ

ด้วย นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาโรงเรียนมูลนิธิภูมิดะวันวิทยา**" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดี

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
โทรศัพท์ 02-9547300 ต่อ 427, 648, 649
(ผู้ประสานงาน : นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ 081-905-6688)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road, Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. (66) 2954-7300 www.dpu.ac.th

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่ มธบ. 0414(1)/1153

27 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 25 ฉบับ

ด้วย นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา**" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว ฟักขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พงษ์กิญโญ แม้นโกศล)
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดี

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
โทรศัพท์ 02-9547300 ต่อ 427, 648, 649
(ผู้ประสานงาน : นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ 081-905-6688)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road, Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. (66) 2954-7300 www.dpu.ac.th

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ภาคผนวก ช

ผลการตรวจสอบโครงการวิจัยตามแนวปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บันทึก

Memorandum

ที่ DPU_BSH 140666/2565 วันที่ 14 มิถุนายน 2566

จาก คณะกรรมการพิจารณางานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (DPU_BSH)

เรียน นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

เรื่อง แจ้งผลการตรวจสอบโครงการวิจัย
ตามแนวปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

ตามที่ นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์ สังกัด วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้ขอความอนุเคราะห์ให้คณะกรรมการพิจารณางานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ (DPU_BSH) ตรวจสอบเอกสารการประเมินตนเองเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ของโครงการวิจัย เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาในโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา"

จากการตรวจสอบโดยพิจารณาเอกสารแนบ ได้แก่ 1) แบบตรวจสอบ DPU_BSH Checklist 2) รายละเอียดบท/หัวข้อ "วิธีการดำเนินการวิจัย" และ 3) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลของโครงการวิจัย

ทางคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาโดยอ้างอิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เลขที่ อว 6309.FB 6.1/1/2564 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2564 ข้อ (3) แล้ว เห็นควรว่า การดำเนินการวิจัยของโครงการวิจัยข้างต้น เข้าข่ายการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัครินทร์ แสงพิกุล)

ประธานคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

วันที่....14..../....มิถุนายน..../.....2566.....

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

โทร. 632, 128 (อ. วรุณพันธ์/ อ.ดร. จตุพร)

DPU_BSH

ผลการตรวจสอบโครงการวิจัยตามแนวปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวทิพย์อารี กิจจาพิพัฒน์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2561 - พ.ศ.2563	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2542 - พ.ศ.2543	Master of Business and Technology มหาวิทยาลัย New South Wales (UNSW) เมืองซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย
พ.ศ. 2536 - พ.ศ.2537	Master of Computing มหาวิทยาลัย University of Western Sydney (UWS) เมืองซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย
พ.ศ. 2533 - พ.ศ.2536	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี

ประสบการณ์ทำงาน

ผู้จัดการโรงเรียนมูลนิธิภูมิตะวันวิทยา