

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*

GUIDELINES FOR DEVELOPING COMPETENCIES FOR ACTIVE
LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อนัญญา สุวรรณ¹ และ พรเทพ ฐัฒน²

Ananya Suwan¹ and Pornthep Ruphan²

¹⁻²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: ananya.skn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 วิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมจำนวน 8 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

* Received 4 August 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 29 August 2024

การศึกษาประเมินศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความต้องการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และอันดับสุดท้าย คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้ง 3 ด้านมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1. ครูพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) การอบรมสื่อออนไลน์ 2) กลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. สถานศึกษาพัฒนาครู ได้แก่ 1) จัดการประชุมส่งเสริมพัฒนาครู 2) นิเทศตรวจเยี่ยมชั้นเรียน 3) แบ่งกลุ่มย่อยครู และใช้รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และ 3. หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครู ได้แก่ กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู 2) อบรมครูและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู 3) นิเทศติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4) วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The purpose of this study is 1) Study the necessity in developing competencies for active learning management of teachers in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3. 2) Propose guidelines for developing active learning management competencies of teachers in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3. The research method consists of 2 steps: 1. Study the needs for developing teachers' active learning management competencies. The sample group consisted of 310 teachers. The tool used was a questionnaire. Data was analyzed using statistics: percentage, mean, and standard deviation. 2. Present guidelines for developing teachers' proactive learning management competencies by interviewing key informants, namely school administrators, educational administrators, and educational supervisors in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3, totaling 8 people.

The results revealed the following:

1. The needs to develop teachers' active learning management competencies in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3 found that teachers in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3 have overall needs at a high level. Arrange the highest needs as follows: organizing active learning activities, followed by measuring and evaluating active learning activities and the last one is designing active learning activities.

2. Guidelines for developing teachers' active learning management competency in Suphan buri Primary Educational Service Area Office 3, all 3 parts have guidelines for development as follows. 1. Teacher self-development includes: 1) Online media training. 2) Professional learning community group. 3) Attend the workshop. 2. Teacher development institutions include: 1) Organize a meeting to promote teacher development. 2) Supervision/visiting the classroom. 3) Divide into subgroups of teachers and use the peer-to-peer supervision model. 3. Teacher development agencies include: 1) Set policies for educational institutions to organize activities to develop teachers' competencies. 2) Train teachers/organize workshops to develop teacher competencies. 3) Supervise, monitor, and evaluate teachers' learning management competencies. 4) Analyze the results and plan to develop teacher competency in the next academic year.

Keywords: Competencies, Active Learning

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวถึงศักยภาพและความสำคัญบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ ในจัดการเรียนรู้จากครูสอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้ และวิธีการจัดระเบียบ การสร้างความรู้แบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และการวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนซึ่งได้ผลมาจากการประเมินผลการศึกษาในทุกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การศึกษไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องแก้ไข โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และ

การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินคุณภาพ ผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และผลการประเมิน PISA รอบปี 2018 จาก 79 ประเทศทั่วโลก พบว่า คะแนนการประเมิน PISA รอบปี 2018 ประเทศไทยมีผลการประเมินต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยในการสอบวัดความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และจากการสรุปของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อันมีสาเหตุมาจากการลดทอนของการสอนของครูเป็นหลัก ดังนั้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ควรพัฒนาที่พฤติกรรมการสอนของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งมีทำหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ, 2542) และจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้ และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และหลักในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีสมรรถนะในการออกแบบ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงมากที่สุดต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้จากการเรียนรายวิชาเพื่อให้ได้ความรู้ ต้องนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยครูต้องเน้นการ จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (Inspire) แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียน และได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้มีทักษะจากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) โดยหลักในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ และกระบวนการคิด 4 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนเพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนเพื่อปฏิบัติ ได้จริง (Learning to do) การเรียนเพื่อที่จะได้อยู่ร่วมกัน (Learning to Live together) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใด โดยผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร คือ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,597 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ
 - 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และแบบสัมภาษณ์
 - 2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามกับครู ในเดือน เมษายน พ.ศ.2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI	อันดับ
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3.66	0.64	มาก	3.72	0.66	มาก	0.016	3
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3.92	0.58	มาก	4.53	0.53	มากที่สุด	0.158	1*
3. การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.79	0.61	มาก	3.94	0.61	มาก	0.040	2
รวม	3.79	0.61	มาก	4.06	0.60	มาก		

จากตาราง 5 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นอันดับสูงสุดที่มากที่สุด (PNI_{Modified} = 0.158) รองลงมา คือ ด้าน

การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{Modified} = 0.040$) และอันดับสุดท้าย คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{Modified} = 0.016$)

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	$PNI_{Modified}$	อันดับ
1. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก		
1.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน	0.024	1
1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นผู้เรียน มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังครูแต่อย่างเดียว	0.023	2
1.3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง	0.022	3
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก		
2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิค วิธีการเรียนรู้ ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะ ต่าง ๆ ที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	0.183	1
2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยกระบวนการกลุ่ม และ เสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการงาน การวางแผน ให้แก่ผู้เรียน ในระหว่างปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม	0.180	2
2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ได้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ มาตรฐานหรือตัวชี้วัด	0.173	3
3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		
3.1 การวัดผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดกับ	0.101	1

ประเด็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	PNI _{Modified}	อันดับ
ผู้เรียนเป็นสำคัญ		
3.2 การกำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่ สอดคล้องกับมาตรฐาน/ ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการ เรียนรู้	0.092	2
3.3 การสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียน	0.083	3

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากการวิเคราะห์และสรุปประเด็นความต้องการจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละด้านสูงสุด 3 อันดับแรกนำไปหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 8 คน สรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียนโดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการสอนในการทำกิจกรรมล่วงหน้าหาจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียน และ 3) ส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ เช่น อบรมสื่อสังคมออนไลน์ ส่งเสริมกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) ตรวจเยี่ยมครูผู้สอนตามความสนใจในการที่จะพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 5) กำหนดนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษา พัฒนาการครูโดยใช้ชุมชนวิชาชีพแห่งการเรียนรู้ หรือแบ่งกลุ่มย่อย 6) กำหนดรูปแบบ และใช้รูปแบบในการพัฒนาครูของสถานศึกษา

1.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยเน้นผู้เรียนมีโอกาสมือกระทำมากกว่าการฟังครูแต่อย่างเดียวนั้นมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประชุมกลุ่มย่อย/ ใหญ่แลกเปลี่ยนความรู้ แนะนำมีการสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลและการนำมาใช้ร่วมกัน 2) อบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาให้นักเรียน

เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนในชั้นเรียนให้คำชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหา 4) อบรมพัฒนาครูยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ 5) ประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 6) การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา

1.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) พัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู 2) ผู้บริหารให้คำชี้แนะ หาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีของครู และจัดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดเป้าหมาย วางแผนการจัดการเรียนการสอน และหัวหน้าวิชาการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้นักเรียนร่วมกับครูผู้สอน 3) นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ 4) จัดทำคู่มือสำหรับครู เพื่อส่งเสริมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ปัญหา และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง 5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้ช่วย ส่วนมากมีประสบการณ์สอนน้อย ที่ต้องการให้มีครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิค วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) 1) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพแห่งการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มย่อยเพื่อนช่วยเพื่อน 3) นิเทศ ตรวจสอบให้คำแนะนำครู สังเกตห้องเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) จัดอบรมและเชิญชวนครูเข้ารับการอบรม

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยกระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการงาน การวางแผน ให้แก่ผู้เรียนในระหว่างปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน และร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ 2) การประเมินตนเองของครูผู้สอน หลังปฏิบัติการสอน บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ สะท้อนปัญหาที่เกิดจัดการเรียนรู้ และนำข้อมูลในการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ประชุมกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4) นิเทศ ติดตามครูผู้สอน

รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มุ่งผลในการส่งเสริมและพัฒนา 5) คู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ชัดเจน

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด 2) ประชุมชี้แจง และร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 3) กิจกรรมกลุ่มเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ 4) ลงพื้นที่นิเทศติดตามสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน

3. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 การกำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) อบรมการวัดและประเมินผลแก่ครูผู้สอน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้เทคนิคการวัดผลประเมินผลที่มีมาตรฐานแก่ครูด้านการวัด และประเมินผล 3) นิเทศ ติดตาม ดูขั้นตอนการวัดประเมินผลผู้เรียนของสถานศึกษา ให้คำแนะนำในการพัฒนารูปแบบการประเมินผล

3.2 การวัดผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) รวมกลุ่ม PLC วิเคราะห์มาตรฐาน/ ตัวชี้วัด เพื่อกำหนดจุดประสงค์การวัดผล 2) ประชุมครูผู้สอน ในการร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการสอน กำหนดจุดประสงค์การวัดผลการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน/ ตัวชี้วัดที่กำหนด 3) การพัฒนาอย่างเข้ม ของครูผู้ช่วย ในการวิเคราะห์มาตรฐาน/ ตัวชี้วัด สู่การกำหนดการวัด และประเมินผลในแผนการจัดการเรียนรู้

3.3 การสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) อบรมพัฒนาครู ด้านการสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล 2) ฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) อบรมสัณจร ลงพื้นที่ให้ความรู้แก่ครูผู้สอนด้านการสร้างเครื่องมือวัด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสม

ผู้วิจัยผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเด็นในแต่ละด้าน มาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังภาพประกอบ 2

**ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู****แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู**

การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก	การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก	การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ครูพัฒนาตนเอง 1. อบรมสื่อสังคมออนไลน์ 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1 ครั้ง/ สัปดาห์ 3. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละ 1 ครั้ง	ครูพัฒนาตนเอง 1. อบรมสื่อสังคมออนไลน์ 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1 ครั้ง/ สัปดาห์ 3. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละ 1 ครั้ง	ครูพัฒนาตนเอง 1. อบรมสื่อสังคมออนไลน์ 2. ตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 1 ครั้ง/ สัปดาห์ 3. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการภาคเรียนละ 1 ครั้ง
สถานศึกษาพัฒนาครู 1. จัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน (ทุกต้นปีการศึกษา) 2. นิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน (ทุกเดือน) 3. แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ตลอดปีการศึกษา)	สถานศึกษาพัฒนาครู 1. จัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน (ทุกต้นปีการศึกษา) 2. นิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน (ทุกเดือน) 3. แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ตลอดปีการศึกษา)	สถานศึกษาพัฒนาครู 1. จัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียน (ทุกต้นปีการศึกษา) 2. นิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน (ทุกเดือน) 3. แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ตลอดปีการศึกษา)
หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาครู 1. กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 2. อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป	หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา 1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 2. อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป	หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนา 1. มอบหมายนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 2. อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) 3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 4. วิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไป

ภาพประกอบ 2 แนวทางการพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (ทักษิณ เกษตัน, 2561) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (คมกริช ภูคงกิ่ง, 2560) ได้ศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ Active Learning ควรมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้คอยดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำและกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) กล่าวว่า ผู้สอนที่มีประสิทธิภาพควรพัฒนาทักษะ 3 ด้าน คือความรู้เกี่ยวกับการสอนความเข้าใจในเรื่องที่จะทำให้คนเกิดการเรียนรู้และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะจากผู้สอนไปยังผู้เรียน ผู้สอนควรออกแบบรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ผู้เรียนและชั้นเรียนไม่ใช่เป็นเพียงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเนื้อหาเท่านั้น แต่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นและเป็นนักคิดและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ไปในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ครู ผู้สอนสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อบรมสื่อสังคมออนไลน์ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะระหว่างครูด้วยกัน ในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาในรูปแบบและบริบทของสถานศึกษา เช่น การจัดการประชุมส่งเสริม/ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ ผู้เรียน ต้นปีการศึกษา ส่งเสริมการนิเทศ/ ตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ทุกเดือน แบ่งกลุ่มย่อยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ตลอดปีการศึกษา เป็นต้น ในขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดก็ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยเช่นกัน โดยดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูได้ดังนี้ กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู (ต้นปีการศึกษา) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูวิเคราะห์ผล และวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษาต่อไปอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะครูนั้นจะต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยอาศัยนโยบายภาครัฐ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (พิชญภา ยืนยาว และคณะ, 2563) กลไกและระบบการพัฒนาครู ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ทั้งเป็นการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกอบรม และอบรมผ่านออนไลน์ (2) การพัฒนา ระหว่างปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผู้เรียน (3) การพัฒนาเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Communication) ทั้งในโรงเรียนตนเอง และระหว่างโรงเรียน เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และพร้อมภัค บึงบัว, 2562) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สร้างระบบกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริม และเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน 2) พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ 4) พัฒนามาตรฐานความรู้ หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับ และ 5) พัฒนาระบบการทดสอบและการประเมินผ่าน

เครือข่าย (พงษ์ศักดิ์ ดัวงทา, 2557) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายทางความรู้ 2) การสร้างความเข้าใจด้วยการออกแบบแนวทางพัฒนาตนเอง การรวมกลุ่มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การวางแผนปฏิบัติงาน 4) กำกับและติดตามผลงานเน้นการมีส่วนร่วม 5) ตรวจสอบและประเมินผลแบบ 360 องศา และจัดทำสารสนเทศเพื่อการพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ต้องการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน เรียงลำดับความต้องการสูงสุด ดังนี้ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 2) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

แนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยตัวครู สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดต้องร่วมกันพัฒนาครูโดยแนวทาง ดังนี้ 1) การจัดการประชุมพัฒนาสมรรถนะครู 2) ส่งเสริมการนิเทศ ตรวจสอบชั้นเรียน 3) แบ่งกลุ่มย่อยครู ช่วยเหลือกันโดยครู นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 4) กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู 5) อบรมครู/ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และ 6 ติดตามประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูวิเคราะห์ผล วางแผนพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 ครู ควรนำทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตัวครู และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อนครูในสถานศึกษา

2.1.2 สถานศึกษา ควรนำแนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา

2.1.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาครู โดยใช้หลักการประเมิน สอบความความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อวางแผนในการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของครูให้ได้มากที่สุด

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี ที่รองรับด้านการจัดการศึกษาในโลกอนาคต

2.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวิจัย นวัตกรรม ในการพัฒนาครูยุคดิจิทัลกับการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาในโลกอนาคต

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก หน้า 2 (19 สิงหาคม พ.ศ. 2542).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2558). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ฉบับปรับปรุง 2558 กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

คมกริช ภูงค์กิ้ง. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทักษิณ เกษตัน. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชญภา ยืนยาว และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบ
วิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. คุรุสภาวิทยากร, 1(2), 13-26.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และพร้อมภักดิ์ บึงบัว. (2562). ระบบพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร
ทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. สุทธิปริทัศน์, 33(107), 206-222.
- พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา. (2557). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.