

Teacher Competencies in Learning Management for Active Learning towards Educational Quality in New Era

Pacharawit Chansirisira^{1*} Karn Ruangmontri¹ and Ratree Loedwathong²

¹ Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand

² Independent Scholar, Thailand

* Corresponding author. E-mail: pacharawit05@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to present the importance of active learning to improve the quality of education that has occurred amidst all the rapid changes in the New Era or the 21 century. Teachers are one of the key mechanisms that will enable education in this rapidly changing era to achieve the goals of national development and develop learners to be of complete human quality in accordance with the principles of education management presented as principles in the National Education Act. Teacher competency is essential and critical to providing effective and consistent teaching and learning and achieving the goals of national education management. Teachers are therefore critical to such success. Active Learning is a teaching and learning process that focuses on engaging learners and interacting with learning activities through a variety of practices, which is an important approach that teachers should adopt to help develop critical thinking skills, Critical thinking communication Presentations with appropriate use of information technology the role of the learner, in addition to participating in activities. It also requires interaction with instructors and learners and learners. Teachers should reduce their role in the transfer of knowledge to learners in a narrative manner and increase their role in encouraging learners to be active in activities, including: Providing the right environment for learning.

Keywords: Teacher Competency, Active Learning, Educational Quality in New Era

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สู่คุณภาพการศึกษาในยุคใหม่

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ^{1*} กาญจน์ เรืองมนตรี¹ และ ราตรี เลิศหัวทอง²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประเทศไทย

² นักวิชาการอิสระ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pacharawit05@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกด้านในยุคใหม่ หรือศตวรรษที่ 21 จากการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการ โดยคำนึงถึงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสมรรถนะกระบวนการจัดการเรียนรู้จากสมรรถนะของครู ดังนั้นครูนับเป็นกลไกสำคัญหลักกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาประเทศและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักการของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ สมรรถนะของครูมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ ดังนั้น จากการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จดังกล่าว การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก หรือ Active Learning จึงเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ เป็นแนวทางที่สำคัญที่ครูควรนำมาใช้ควรช่วยในการพัฒนาทักษะการ คิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร ตลอดจนการนำเสนอที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้เรียนนอกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแล้ว ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกันด้วย ครูผู้สอนควรลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในลักษณะการบรรยายลง และเพิ่มบทบาท ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้

คำสำคัญ: สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, คุณภาพการศึกษาในยุคใหม่

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในโลกปัจจุบันการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพของคนในประเทศ การพัฒนาคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูที่เป็นคนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและผู้เกี่ยวข้องอื่นต้องเปลี่ยนความคิดและสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายให้เด็กใช้ชีวิตในสังคมและพึ่งตนเองได้ การสอนในรูปแบบเดิมแบบแพ้คัดออกหรือให้โอกาสเฉพาะคนเก่งและละทิ้งเด็กเรียนอ่อนจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะของการช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันซึ่งกันเป็นความท้าทายของผู้บริหารการศึกษาจะสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีคิดแบบเดิมและหันมาตอบโจทย์โลกได้หรือไม่ (สุวิทย์ เหมอินทรีย์, 2555) สำหรับการจัดการศึกษาของไทยในบริบทการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อภาคการศึกษาเรียนรู้ของประเทศ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ หนึ่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะในช่วงการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สอง เป็นแรงขับเคลื่อนในระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ ของโลก มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มความร่วมมือมากขึ้น เช่น กลุ่มประชาคมอาเซียน และกลุ่มของเอเชียตะวันออก เป็นต้น และ สาม ในประเทศจำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ของประเทศเพื่อพัฒนาประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญให้สามารถจัดการประเด็นปัญหาภายในประเทศไทยที่สำคัญได้ เช่น

เรื่องความเหลื่อมล้ำ กับดักประเทศรายได้ปานกลาง วิฤตด้านความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) จากปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บุคคลจำเป็นต้องมีทักษะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยเฉพาะในด้านการศึกษาทุกคนต้องตระหนักที่จะนำไปสู่เหตุผลและประเด็นการปรับเปลี่ยนบทบาททั้งผู้บริหาร ครู วิธีการเรียน การจัดการหลักสูตรสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ บทบาทของชุมชนและท้องถิ่น และที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อนำพาประเทศให้มีการพัฒนาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ (พิณสุตา สิริรังสี, 2552; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

บทความนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเพื่อคุณภาพการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะศตวรรษที่ 21 หรือ ในยุคนี้ โดยนำเสนอหลักการแนวทางการจัดการศึกษาในยุคนี้ ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ และสมรรถนะ บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังจะนำเสนอในรายละเอียดดังนี้

แนวคิด หลักการและความท้าทายการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษเดิมเข้าสู่ศตวรรษใหม่นั้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วทุกประเทศในโลกจะต้องเร่งปรับเปลี่ยนให้ทันโดยความสนใจทางการศึกษาทิศทางการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับศตวรรษใหม่อย่างไร มีการเสนอความคิด การวิเคราะห์วิจารณ์ประเด็นต่างๆ ถึงความพร้อมและทิศทางการพัฒนา รวมถึงการรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษใหม่ ได้มีนักการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้กล่าวไว้ในปี 2010 ว่า ช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา มีการอภิปรายกันในเรื่องวิชาการถึงเรื่องของศตวรรษที่ 21 กันอย่างกว้างขวาง หลังจากเผยแพร่ในอเมริกาอย่างกว้างขวางแล้วก็มีการศึกษาในยุโรปบ้างพอสมควร สำหรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคผลผลิตนิยมซึ่งเป็นยุคแข่งขันกันผลิตนวัตกรรมที่ตอบสนองใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานทุกกลุ่มอาชีพซึ่งถือเป็นเจ้าความคิดและผู้นำการสร้างผลผลิตสู่เวทีเศรษฐกิจโลก ถ้าพลเมืองของประเทศใดเป็นเพียงผู้บริโภคซื้อเพียงอย่างเดียว ไม่เป็นผู้คิดและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ผลที่เกิดขึ้นตามมาจะเป็นอย่างไร ทาสความคิด และทาสทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นกับพลเมืองหรือไม่ แล้วประเด็นเหล่านี้จะถูกนำไปปรับบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมายังคงขาดความชัดเจนในการกำหนดเป้าประสงค์หลักของการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นผลสุทธิหรือปลายทางของระบบการศึกษาที่ต้องพัฒนาและเสริมสร้างให้พลเมือง รวมถึงสังคมสามารถอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจและยั่งยืน แต่การตั้งเป้าประสงค์หลักของการศึกษาเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถพัฒนามนุษย์และสังคมได้ หากแต่ต้องมีกลไกการขับเคลื่อนในการแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ในการดำเนินการจะต้องเข้าใจถึงทั้งบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษใหม่ ต้องเข้าใจพื้นฐานปรัชญาการศึกษาไทย รวมถึงเข้าใจองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตของผู้เรียน โดยความเข้าใจเหล่านี้ควรเป็นความรู้พื้นฐานที่สั้นและกระชับ ชัดเจนและเข้าใจง่าย ตลอดจนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนด้วย โดยบุคคลในวงการศึกษาไทยตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้มีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหาร ครู จนถึงตัวผู้เรียนเองจะต้องมีความเข้าใจในแนวปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ถ้าพิจารณาจากข้อมูลศักยภาพของคนไทยกับขีดความสามารถในการแข่งขันที่ International Institute for Management Development : IMD รายงานประเทศไทยมีความสามารถโดยรวม ปี 2549 อยู่อันดับที่ 32 จาก 60 ประเทศ ในปี 2562 และ ปี 2563 IMD ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของ 63 ประเทศทั่วโลก โดยรวมประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขัน ปี 2562 อยู่อันดับที่ 25 ส่วนปี 2563 อยู่อันดับที่ 29 โดยด้านประสิทธิภาพภาครัฐปี 2562 อยู่อันดับที่ 20 ส่วนปี 2563 อยู่อันดับที่ 23 ด้านประสิทธิภาพภาครัฐกิจ ปี 2562 อยู่อันดับที่ 27 ส่วนปี 2563 อยู่อันดับที่ 23 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปี 2562 อยู่อันดับที่ 45 ส่วนปี 2563 อยู่อันดับที่ 44 สำหรับด้านการศึกษา ปี 2562 อยู่อันดับที่ 56 ส่วนปี 2563 อยู่อันดับที่ 55 นอกจากนี้ ภาพโดยรวมของการศึกษาของประเทศไทยยังไม่เป็นที่พอใจนัก ตัวชี้วัดสำคัญตัวหนึ่งคือผลคะแนนทดสอบ O net ซึ่งสำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ได้เสนอข้อมูลผลการสอบ O net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 สอบ 4 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย ผู้เข้าสอบ 495,250 คน มีคะแนนเฉลี่ย 56.20 วิชาภาษาอังกฤษ ผู้เข้าสอบ 495,217 คน มีคะแนนเฉลี่ย

43.55 วิชาคณิตศาสตร์ ผู้เข้าสอบ 495,206 คน มีคะแนนเฉลี่ย 29.99 และ วิชาวิทยาศาสตร์ ผู้เข้าสอบ 495,223 คน มีคะแนนเฉลี่ย 38.78 ภาพรวมผลสอบ O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วยวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลสอบปีการศึกษา 2562 ส่วนวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา สำหรับการทดสอบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 สอบ 4 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย ผู้เข้าสอบ 357,051 คน มีคะแนนเฉลี่ย 54.29 วิชาภาษาอังกฤษ ผู้เข้าสอบ 352,119 คน มีคะแนนเฉลี่ย 34.38 วิชาคณิตศาสตร์ ผู้เข้าสอบ 357,425 คน มีคะแนนเฉลี่ย 25.46 และวิชาวิทยาศาสตร์ ผู้เข้าสอบ 352,867 คน มีคะแนนเฉลี่ย 29.89 ภาพรวมผลสอบ O-net ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบด้วยวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลสอบปีการศึกษา 2562 ส่วนวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา และการทดสอบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 สอบ 5 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย ผู้เข้าสอบ 363,113 คน มีคะแนนเฉลี่ย 44.36 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้เข้าสอบ 366,117 คน มีคะแนนเฉลี่ย 35.93 วิชาภาษาอังกฤษ ผู้เข้าสอบ 365,170 คน มีคะแนนเฉลี่ย 29.94 วิชาคณิตศาสตร์ ผู้เข้าสอบ 365,770 คน มีคะแนนเฉลี่ย 26.04 วิชาวิทยาศาสตร์ ผู้เข้าสอบ 362,284 คน มีคะแนนเฉลี่ย 32.68 ภาพรวมผลสอบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยโดยเฉพาะการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่ยากเย็นแสนเข็ญ แม้จะมีความพยายามปฏิรูปการศึกษามากว่า 10 ปี มาจนถึงปฏิรูปรอบสอง เมื่อปี 2552 ก็ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างทั่วถึง ดังจะเห็นโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครจะมีมาตรฐานคุณภาพเฉลี่ยเมื่อวัดจากการสอบมาตรฐานต่างๆ สูงกว่าโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลในภูมิภาค โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ประเด็นหลักของปัญหาไม่ใช่เพราะการศึกษาไทยขาดทรัพยากร แต่ขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากรอันเนื่องมาจากการขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครองนั่นเอง การเริ่มปฏิรูปการศึกษาจึงต้องมุ่งตรงไปที่การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2555 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 ; สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) การศึกษาในประเทศไทยปัจจุบันยังมีปัญหา จึงทำให้เกิดวิกฤตทางปัญญา แล้วพาให้เกิดวิกฤตชาติ การแก้วิกฤตต้องทำหลายอย่าง รวมทั้งการรักษาด้วยยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการปฏิรูปการศึกษาเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาโดยรอบด้านโดยเร็ว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วนของชาติ และประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา คือ การบริหารจัดการ การศึกษาขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ในปัจจุบันมีการบริหารรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลาง มีการจัดองค์กรซ้ำซ้อน ไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่ำ เกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสการเข้ารับการศึกษา กระแสการจัดการศึกษาเพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 กำลังเป็นสิ่งที่นิยมทันสมัย และให้ความสำคัญอยู่ในปัจจุบัน เด็กในยุคศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายการจัดการศึกษาบรรลุ การจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ของงานทั้งในส่วนของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก อบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2562)

สรุปได้ว่าการศึกษาของประเทศไทยในภาพรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกเป็นอย่างมาก ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้จึงจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะที่สามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ และสามารถผลิตคนที่เกิดจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้ ผู้เขียนจึงมีแนวคิดที่ว่า บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาและผลักดันให้การศึกษามีการพัฒนา และมีคุณภาพสามารถเป็นกลไกในการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างดีมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในสถานศึกษาผ่านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนและชุมชน โดยจำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเพิ่มพูน ปรับเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ทักษะการจัดการศึกษาและ

การจัดการเรียนรู้มีความสามารถบูรณาศาสตร์ต่างๆ มาจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อยกระดับการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

“สมรรถนะ (Competency)” : ความเป็นมา ความหมายและความสำคัญ

ต้นกำเนิดแนวความคิดในเรื่อง “สมรรถนะ (Competency)” นี้มาจากบทความวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาชื่อดังแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดนั่นเอง โดยในบทความได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ ที่ไปที่มาของบทความครั้งนี้เกิดจากในปี ค.ศ.1970 ทาง US State Department ได้ติดต่อให้บริษัท McBer ที่ David C. McClelland บริหารอยู่ทำการคิดค้นเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้แม่นยำขึ้น และจะนำมาใช้แทนแบบทดสอบเก่าอย่างการวัด IQ ตลอดจนการทดสอบบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำนายศักยภาพและไม่สามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงได้

ในปัจจุบันนั้น สมรรถนะสร้างเสริม (Competency) เป็นคำที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยก็เช่นกัน องค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะ มาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2549) มีนักวิชาการให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้หลายท่าน เป็นต้นว่า David McClelland (1973) ซึ่งได้ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตามเกณฑ์องค์กรที่กำหนดในงานที่บุคคลรับผิดชอบ David McClelland ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แรงจูงใจ และยังได้แสดงความเห็นว่า ความรู้ ความฉลาดทางสติปัญญา หรือ IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ หรือที่เรียกว่า Competency เป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายหรือทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า IQ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่งไม่ได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง มีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงเรียกได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2565) ส่วนนักวิชาการในประเทศ เช่น อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะได้ให้ความเห็นว่า Competency หากแปลเป็นภาษาไทยจะหมายถึงความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ” ทั้งนี้ การกำหนดสมรรถนะจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นข้อมูล หรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในโรงเรียน สถาบันการศึกษา แหล่งฝึกอบรม ที่ประชุม สัมมนาหรือบุคคลศึกษาด้วยตนเอง รวมถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้น การฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะความชำนาญขึ้นมา ประกอบด้วย ทักษะการจัดการ (Management Skills) และ ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป ดังนั้น สมรรถนะ จึงเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

ในส่วนความสำคัญของคำว่า “สมรรถนะ” มีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Meisingers (2003) ได้สรุปว่า การเพิ่มสมรรถนะ ก็คือ การเพิ่มคุณค่า ซึ่งปัจจุบันนี้มนุษย์

ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะและทักษะเฉพาะ 5 ประการที่สำคัญ คือ 1) กลยุทธ์ในการช่วยเหลือ 2) ความรู้ทางธุรกิจ 3) ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง และ 5) เทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Castillo (2005) ได้เสนอว่า ในยุคโลกาภิวัตน์สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ยังรวมถึง สมรรถนะสามารถขยายออกหรือเพิ่มพูนขึ้นมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์กร และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน Rosen, Frust และ Blackburn (2006) เสนอว่า องค์กรที่มุ่งเป้าหมายความสำเร็จ จะฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมผู้นำทีมและสมาชิกของทีมงานที่แท้จริง โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าองค์กรอื่น Morgan และคณะ (2006) ได้เสนอว่า สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน สำหรับ Ozcelik และ Ferman (2006) ได้สรุปว่า สมรรถนะปัจจัยสำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นสิ่งที่ท้าทายของหน่วยงานหรือองค์กร ที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกัน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ ซึ่งหากองค์กรมีระบบการจัดการที่เหมาะสม ก็จะสามารถพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ บรรลุทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคลได้สรุปว่า การจัดการสมรรถนะนำไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจของบริษัท ผู้บริหารส่วนมากอุทิศตนให้เวลาเพื่อการดำเนินการขององค์กรที่ดีที่สุด การจัดการสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็น (Competency – based Management : CBM) CBM ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่บริษัทจะต้องทำ และเข้าใจว่าอะไร คือสิ่งที่บริษัทกำลังดำเนินการ กระบวนการทำงาน ความเป็นไปได้ในการวิเคราะห์ผลผลิตของพนักงานแต่ละคน หรือกลุ่มคนงาน การมองหาพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ประสิทธิภาพการผลิต การประหยัดต้นทุน หรือ การจ่ายเกินต้นทุนการค้นหากทักษะ ความรู้ และประสิทธิผลของพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บริษัทสามารถมองหาความสำเร็จขององค์กรได้ ได้เสนอว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความสำเร็จเติบโตตัวบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าทีในการบริการ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร

องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) มีการเปรียบเปรยสมรรถนะของมนุษย์กับภูเขาน้ำแข็งเอาไว้ ซึ่งการเปรียบเปรยนี้อาจทำให้เราเข้าใจและเห็นภาพของสมรรถนะมากยิ่งขึ้น การเปรียบเปรยนั้นชี้ให้เห็นว่าภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งเป็นเพียงยอดภูเขาน้ำแข็งส่วนน้อยนั่นก็คือความสามารถในการทำงาน (Work Performance) ที่คนทั่วไปได้เห็นหรือองค์กรรับรู้จากหน้าที่ความรับผิดชอบพื้นฐานที่องค์กรกำหนดให้ตนเอง ในส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำอันมโหฬารนั้นเปรียบเสมือนศักยภาพของมนุษย์ที่ซ่อนอยู่อีกมากมายนอกเหนือไปจากความสามารถในงานที่ปฏิบัติอยู่ตามความรับผิดชอบ ศักยภาพในส่วนนี้มีทั้งแบบที่บุคคลคนนั้นรู้ตัวและมีคนอื่นรับรู้ ตลอดจนศักยภาพที่บุคคลคนนั้นรู้ตัวแต่ไม่มีใครรับรู้ แล้วก็รวมไปถึงศักยภาพแฝงที่ซ่อนอยู่ที่ยังไม่รู้ตัวว่าตนเองมีความสามารถอยู่ด้วย

สมรรถนะที่แท้จริงจึงเปรียบเสมือนน้ำแข็งทั้งก้อนที่รวมความสามารถทุกอย่างที่มนุษย์คนนั้นมี แต่สมรรถนะที่สามารถเห็นและรับรู้ได้ก็คือความสามารถทั้งหมดที่บุคคลคนนั้นมีและรู้ตัวว่ามีตลอดจนสามารถแสดงศักยภาพออกมาให้เห็นได้นั่นเอง บางครั้งสมรรถนะและศักยภาพก็เป็นเรื่องที่ใกล้เคียงกันมาก แต่มักมีลักษณะและวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน บางทีเราอาจพูดว่าเพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพให้มากขึ้น หรือเพิ่มศักยภาพให้มากขึ้นเพื่อให้สมรรถนะของเราสูงขึ้น มีการใช้ทั้งสองรูปแบบ แต่ก็ขึ้นอยู่กับนิยามที่ให้นั้น อย่างไรก็ตามทั้งสมรรถนะ (Competency) ในขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นก็มีความชัดเจนอยู่พอสมควรทีเดียว เราลองมาดูกันดีกว่าว่าสมรรถนะจะมีองค์ประกอบอะไรบ้าง โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ความรู้ (Knowledge) คือความรู้ที่บุคคลคนนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ก็ได้ 2) ทักษะ (Skill) คือความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจาก

พรสวรรค์ ตลอดจนการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ 3) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) คือ กรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้ และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล 4) คุณสมบัติประจำตัว (Traits) คือคุณสมบัติส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ตลอดจนการกระทำต่างๆ ที่ทำงานเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคล นั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่างๆ ของบุคคลนั้นด้วย 5) ทักษะ (Attitude) คือการตีความความคิดเห็นตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่งๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูด และพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ และ 6) แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งที่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ (Wright, 2001)

สรุปความหมายและความสำคัญของ “สมรรถนะ” เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล โดยสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย “สมรรถนะ” แม้วานักวิชาการแต่ละคนให้ไว้แตกต่างกัน แต่ก็มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และจะเกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญส่วนบุคคลอื่นๆ ที่เป็นส่วนประกอบส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ จึงเป็นสิ่งที่ควรจะต้องให้ความสำคัญมากกว่า เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่น นั่นเอง

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ในปัจจุบัน มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมกับยุคใหม่วิธีหนึ่ง คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรูปแบบหนึ่ง โดยมีสาระสำคัญหลักคือ เป็นวิธีการที่เพิ่มหรือให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้เรียนให้เป็นผู้ลงมือทำ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แล้วมีการสะท้อนความคิดในสิ่งที่ทำเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือมีการสรุปองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้จะผ่านการอ่าน การเขียน การพูดและการฟัง ตลอดจนการสะท้อนความคิด ผู้เรียนจะต้องได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งกับเพื่อนในชั้นเรียนและกับครูผู้สอน จะเน้นกระบวนการการทำงานกลุ่ม การอภิปรายในชั้นเรียน ในการจัดการเรียนรู้แบบนี้ ครูผู้สอนจะลดบทบาทลงจากครูเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะให้คำแนะนำเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะได้ปฏิบัติกิจกรรมที่ครูผู้สอนได้ออกแบบไว้ เพื่อให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ในที่สุด และองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning จะเป็นความรู้ที่ติดตัวผู้เรียนไปตลอดและจะเป็นความรู้แบบ “รู้แล้วรู้เลย” เพราะเป็นองค์ความรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือสกัดด้วยตนเอง ซึ่งผ่านการตรวจสอบและสะท้อนกลับในเรื่องของความถูกต้องสมบูรณ์จากครูผู้สอนเป็นอย่างดี

Active Learning มีผู้ใช้คำภาษาไทยแตกต่างกันออกไปหลายคำ เช่น การเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้แบบใฝ่รู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การจัดประสบการณ์แบบปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบกระตือรือร้น และการเรียนรู้แบบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น Active Learning เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analyze) การสังเคราะห์ (Synthesize) การการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) ระดมสมอง (Brain Storming) และการทำกรณีศึกษา (Case Study) เป็นต้น โดยกิจกรรมที่นำมาใช้ควรช่วยพัฒนาทักษะการ คิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร การนำเสนอที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้เรียนนอกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียนกับ ผู้เรียนด้วยกันด้วย ครูผู้สอนควรลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในลักษณะการบรรยายลง และเพิ่มบทบาท ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึง การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ให้มากขึ้นจึงจะประสบความสำเร็จได้ (สถาพร พงษ์พิบูล, 2559) ในแนวทางการจัดการศึกษาในยุคใหม่ตามแนวคิดที่ประเทศสิงคโปร์นำมาใช้ คือ นโยบายสอนให้น้อยแต่ให้เรียนรู้มากขึ้น หรือ “Teach Less Learn More” ซึ่งก็นับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการ

เปลี่ยนแปลงแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่จำเป็นต้องเน้นให้ผู้เรียนได้มีบทบาทในการเรียนรู้โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ที่มากขึ้น และชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้คิด ผู้ลงมือทำ ค้นหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ในขณะที่บทบาทของครูกลับจะต้องลดน้อยลง โดยที่ครูผู้สอนจะกลายเป็นผู้กระตุ้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษามีหน้าที่ให้ความสะดวกและเป็นผู้จัดเตรียมประสบการณ์ในการเรียนรู้ และผู้คอยชี้แนะให้ผลสะท้อนกลับจากการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้จะสอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างแท้จริง (ธีรดา ขำทอง, 2558) ดังนั้น การสอนน้อย เรียนมาก (Teach Less Learn More-TLLM) ซึ่งประเทศ สิงคโปร์ได้นำมาใช้ในโรงเรียนต่างๆ อย่างแพร่หลาย จนสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพ โดยครูจะมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันช่วยเหลือ ตอบคำถาม และแก้ปัญหา เกิดเป็นชุมชนนักปฏิบัติขึ้น (Community of Practice - CoP) TLLM ครูผู้สอนจะมีบทบาทในการสอนน้อยลง โดยเป็นเพียงผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ผ่านการทำกิจกรรม และให้ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันได้สะท้อนความคิด ว่าได้เรียนรู้ อะไรและยังไม่ได้เรียนรู้อะไร เพื่อครูจะได้มาออกแบบกิจกรรมต่อ ครูจะมีหน้าที่สังเกตพฤติกรรมเด็ก เป็นรายบุคคลและคอยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การจัดสภาพการเรียนรู้แบบนี้ ผู้เรียนจะตื่นตัว อย่างไรก็ตามครูต้องเตรียมการสอนตลอดเวลา แนวคิดนี้ไม่ได้หมายความว่าครูทำงานน้อยลง หากแต่ต้องทำงานหนักขึ้น เพราะต้องคิดหาวิธี คิดออกแบบการเรียนรู้ จูงใจให้นักเรียนทบทวนว่าในแต่ละกิจกรรมของการ เรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้อะไร และอยากเรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นอีก อาจเรียกว่า เป็นการเรียนแบบผู้เรียนกำหนดและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนรู้นี้ จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเข้าใจอย่างคงทน หรือยั่งยืนมากขึ้น (จันทรชลิ มาพุทธ, 2555)

สรุปได้ว่า จากโจทย์ที่ท้าทายอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อการก้าวหน้าในศตวรรษใหม่ หรือ ยุคใหม่ นั้น การจัดการศึกษาจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้เยาวชนของประเทศเติบโตขึ้นมาด้วยการเป็นคนที่มีทั้งเก่ง ดี และมีความสุข สามารถลงมือทำ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีทักษะในการสะท้อนความคิดในสิ่งที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือสามารถสรุปองค์ความรู้ ในการจัดการเรียนรู้จะผ่านการอ่าน การเขียน การพูดและการฟัง มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งกับเพื่อนในชั้นเรียนและกับครูผู้สอน เน้นกระบวนการการทำงานกลุ่ม การอภิปรายในชั้นเรียน ในการจัดการเรียนรู้แบบนี้ ครูผู้สอนเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะให้คำแนะนำเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น วิธีในการจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องตอบโจทย์ในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ การเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบโจทย์การเรียนรู้และมีความสอดคล้องเหมาะสมในยุคนี้เป็นอย่างดี

ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning)

ได้นักการศึกษาและนักวิชาการที่สนใจการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ให้ความหมายและคำอธิบายไว้หลายท่าน เช่น นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Meyers and Jones (1993) เสนอว่า Active Learning เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ข้อมูลสารสนเทศ ความคิดรวบยอด รวมทั้ง ทักษะ ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างสรรค์ การทดสอบ และการปรับปรุงแก้ไขโดยผู้เรียนเอง และ Shenker, Goss & Bernstein, (1996) ได้สรุปว่า Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตัวผู้เรียนเองมากกว่าที่จะเป็นผู้รับแต่ฝ่ายเดียว สำหรับนักวิชาการในประเทศ เช่น ทิศนา ขัมมณี (2554) ได้สรุปว่าการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ซึ่ง “ความรู้” เกิดขึ้นจากประสบการณ์ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่น กิจกรรมการอ่าน การเขียน การโต้ตอบและการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนร่วมกัน ส่วน สำนักมาตรฐานการศึกษา (2560) ได้อธิบายความหมาย Active Learning ว่าเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้ลงมือทำ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งด้วยการบูรณาการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเนื้อหาในองค์ความรู้ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริง แนวความคิด และทักษะผ่านกิจกรรมต่างๆ รวมถึงมีบทบาทในการเรียนรู้ของตนเอง ทางด้าน จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง (2558) ได้สรุปว่า Active Learning คือ แนวทางหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสามารถคิดและมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ร่วมกันและแสดงความคิดเห็นของตนเอง ร่วมกับผู้อื่นในการรับผิดชอบผลของการปฏิบัติ โดยผสมผสานเทคนิคการสอนที่หลากหลายที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน

นำความรู้จากห้องเรียนสู่การปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในห้องเรียนและในโลกแห่งความเป็นจริง สำหรับ ปราวีณญา สุวรรณณัฐโชติ (2551) ได้สรุปว่า การเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ดำเนินกิจกรรมการเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยผู้เรียนจะสามารถสร้างความเข้าใจและค้นหาความหมายของเนื้อหาสาระโดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่มี แยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มี สามารถประเมินคุณค่าเดิมและสร้างแนวคิดของตนเอง ซึ่งเรียกว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้ระดับผิวเผิน โดยเน้นการรับรู้ข้อมูลและจดจำข้อมูลเท่านั้น ส่วน ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวถึงว่า การเรียนรู้เชิงรุกนั้น บทบาทของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Active Learning จะต้องจัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัตส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกัน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท้าทายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับเวลาในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน และสุดท้ายครูผู้สอนจะต้องต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดของผู้เรียน

สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรูปแบบหนึ่ง โดยมีสาระสำคัญหลัก คือ การเพิ่ม หรือ ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้เรียนส่งเสริมให้เป็นผู้ลงมือทำ ลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง แล้วสะท้อนความคิดในสิ่งที่ทำเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ โดยจัดการเรียนรู้ผ่านการฟัง พูด อ่าน เขียน รวมถึง ผู้เรียนจะต้องได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งกับเพื่อนในชั้นเรียนและกับครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ บูรณาการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศสู่ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสรุป และผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ Active Learning ของครู

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้เป็นสมรรถนะประจำสายงานของครู การจัดการเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนมีลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักเน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มีความเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และสามารถพัฒนาได้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของเขา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งทางสมอง สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ดังนั้น ครูจำเป็นต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจ มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด สมรรถนะ คุณลักษณะสำคัญของผู้เรียน สามารถจัดสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน เลือกสื่อและจัดแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสม กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ออกความรู้มาเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ สร้างความเข้าใจได้ด้วยตนเอง (ทิตนา ขมมณี, 2551) นอกจากนี้ บัณฑิต ทิพากร (2550) ได้เสนอว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ครูผู้สอนจะต้องก้าวข้ามมวลสาระวิชา สู่การเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษใหม่ ซึ่งครูจะไม่ใช่ผู้สอน หากแต่ผู้เรียนจะเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง สู่การลงมือปฏิบัติ โดยเป็นการจัดการที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติและลงมือกระทำ ปรับเปลี่ยนบทบาทผู้เรียนจากผู้รับเป็นผู้เรียนที่มีส่วนร่วม และได้ช่วยเหลือเพื่อนๆ ให้ได้เข้าใจวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของรายวิชา เน้นการสืบเสาะ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ปรับการเรียนจาก Passive Learning เป็น Active Learning ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดีกว่าการเรียนแบบการเรียนรู้แบบตั้งรับ หรือ Passive Learning ซึ่งเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับข้อมูลจากครูสอน โดยเป็นวิธีที่ผู้เรียนไม่ได้รับการตอบกลับจากครูสอน

จากการเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบตั้งรับ หรือ Passive Learning กับการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning นี้ Meyers and Jones (1993) ได้ให้สรุปว่าเป็นการเรียนรู้ที่ต่างกัน การเรียนรู้แบบตั้งรับ หรือ Passive Learning นั้นผู้เรียนเห็น รับรู้ รับฟัง และประยุกต์ความรู้เพื่อการนำไปใช้ส่งผลการเรียนรู้พัฒนาได้เพียง ร้อยละ 50 ในขณะที่การเรียนรู้แบบเชิงรุก หรือ Active Learning ผู้เรียนได้ร่วมมือและลงมือปฏิบัติจริงส่งผลการเรียนรู้พัฒนาได้ถึง ร้อยละ 90 เช่น การนำเสนอผลงานต่างๆ เรียนรู้ในสถานการณ์จำลองได้มีการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง เชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่างๆ ส่วน Partnership for 21st Century Learning (2009) ได้สรุปการสอนแบบ Active Learning เป็นวิธีการสอนที่ครูจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กับประสบการณ์ตรง และได้ทบทวนสื่อสารกับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สึกผูกพัน เห็นคุณค่าของการเรียน ผู้สอนมีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพและหาวิธีการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจ ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับบทบาทให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันโลกที่กำลังเปลี่ยนไป (Changing World) คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นตามกระแสการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ต้นตัวอย่างตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นที่จะฝึกฝนทักษะวิทยาการเพื่อถ่ายทอดผู้เรียนที่ทันสมัย ปรับการสอนแบบใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ใช้เทคนิคและวิธีการเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีรูปแบบครบวงจรเพื่อการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ครูต้องมีความคิดที่กว้างไกล ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสอน ครูต้องไม่เพียงแต่เอาใจใส่ผู้เรียนเท่านั้น หากแต่ต้องมีทักษะในการ “สร้างแรงจูงใจ” ของผู้เรียนให้รักการเรียนรู้ สนุกกับการเรียนรู้ และกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเรียน ครูควรมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ดังคำกล่าวของ John Dewey ที่ว่า “Good Teacher is not only one who can teach but let students teach themselves”

คุณลักษณะที่สำคัญ และตัวอย่างเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้ Active Learning เป็นการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะมีธรรมชาติของการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ผู้เขียนขออ้างอิงแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังเช่น Meyers and Jones (1993) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning ไว้ว่าหลักการสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกเกี่ยวกับการได้พูด ได้ฟัง ได้อ่าน ได้เขียน และได้สะท้อน ความรู้สึก แสดงความคิดเห็นจากความรู้ที่ผู้เรียนได้รับไปแล้ว ในขณะที่ Shenker, J.I., Goss, S.A. and Bernstein, D.A. (1996) ได้ระบุว่า คุณลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ไว้ว่าการเรียนรู้แบบ Active Learning ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับความรู้หรือทักษะใหม่ๆ มาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียนได้กระทำการสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองจะนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่า น่าตื่นเต้นสนุกสนาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน และ Bonwell, Charles C., and James, A Eison (1991) ได้สรุปถึงธรรมชาติของการเรียนรู้แบบ Active Learning ว่าประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนให้น้อยลงและพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่าที่นั่งฟังเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม อ่าน อภิปราย และเขียน รวบรวมพื้นฐานและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการนำไปใช้ และ ผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลป้อนกลับจากการแสดงความคิดเห็นอย่างรวดเร็ว

สำหรับรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ขอเสนอตัวอย่างหรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ที่สามารถนำมาใช้ได้กับผู้เรียนทุกระดับ ทั้งรายบุคคล แบบกลุ่มเล็ก และแบบกลุ่มใหญ่ สถาพร พงษ์พิบูล (2559) ได้เสนอตัวอย่างรูปแบบหรือเทคนิค การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามแนวทาง Active Learning ได้ดังนี้

1) การเรียนรู้ในลักษณะแบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดขึ้นแต่ละคน โดยใช้เวลาประมาณ 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนคนอื่น ๆ ประมาณ 3-5 นาที (Pair) และให้นำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด (Share)

2) การทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led review sessions) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยในประเด็นต่างๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน โดยมีครูจะคอยชี้แนะช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา

3) การเรียนรู้โดยใช้เกม (Games) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมเข้าบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งสามารถใช้ได้ทั้งในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน หรือขั้นการประเมินผล

4) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning group) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้มีกิจกรรมทำงานร่วมกับผู้เรียนอื่น โดยจัดเป็นกลุ่มๆ ละ 3-6 คน และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน

5) การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างแบบทดสอบจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว

6) การเรียนรู้แบบโต้วาที (Student debates) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นเพื่อยืนยันแนวคิดของตนเองหรือกลุ่ม

7) การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposals or project) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้ผู้เรียนกำหนดประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้ หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรือ อาจเรียกว่าการสอนแบบโครงงาน (project-based learning) หรือ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning)

8) การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping journals or logs) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจดบันทึกเรื่องราวต่างๆ ที่ได้พบเห็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบันทึกที่เขียน

9) การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze case studies) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

10) การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยง อาจจัดทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เรียนอื่นๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

จึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนเชิงรุก หรือ Active Learning มีหลากหลายวิธีซึ่งครูสามารถเลือกใช้แนวทางเหล่านี้มาใช้เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน อันจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเป็นการจัดการเรียนที่สอดคล้องกับความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของเขาได้อย่างแท้จริง

บทสรุป

สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เนื่องจาก ครูจะต้องสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และมีความเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง ให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจ ถึงมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด พิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning จะเป็นกลไกการสอนที่ผู้สอนใช้ในการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนตื่นตัวได้ลงมือปฏิบัติกระทำ เช่น ได้ฝึกฝน ฝึกภาคปฏิบัติหรือโครงงาน/กิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิด

ประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ ได้แนวทางการเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้และแก้ปัญหาได้ฝึกคิด ค้นคว้า จนเกิดการเรียนรู้จริงและตัดสินใจได้เองมีรูปแบบสอนน้อยลงเรียนให้มากขึ้น โดยผู้สอนจะเป็นผู้สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและเกิดเป็นแรงบันดาลใจแห่งการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่ดึงดูดและสร้างจิตผูกพัน ในการเรียนให้แก่ผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *บทบาทของครูในการเรียนรู้แบบ Active Learning*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12972&Key>.
- จันทรชลิ มาพุท. (2555). สอนน้อยเรียนมาก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 23(2), 33-43.
- จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง. (2558). *Active Learning แนวทางในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก <http://chitnarongactivelearning.blogspot.com/2015/09/active-learning>.
- ณชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา: บทบาทของครูกับ Active Learning*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก <http://www.pochanukul.com>.
- ทศนา แชมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรตา ขำนอง. (2562). การเรียนรู้แบบ “สอนน้อยเรียนมาก” ในศตวรรษที่ 21 กับการเรียนรู้เชิงพุทธ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(1), 145-157.
- บัณฑิต ทิพากร. (2550). การพัฒนาคุณภาพครูในสถาบันอุดมศึกษา ใน *ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ บรรณาธิการ อาจารย์มีอาชีวะ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราวิณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2551). *การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พชรวิทย์ จันทรศิริกร. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- _____. (2565). *สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- พิณสุตา สิริธรรังสี. (2552). *ภาพการศึกษาในอนาคต 10-20 ปี*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2559). *การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก https://km.buu.ac.th/article/frontend/article_detail/141.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ ศูนย์วิจัย ศศिवัฒน์ และ แบงค์ งามอรุณโชติ. (2555). ระบบบริหารและการเงินเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2554 “ยกเครื่องการศึกษาไทย :สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง”*, 15 กุมภาพันธ์ 2555 บางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ บี โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- _____. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.). (2564). *สทศ. ประกาศผลสอบโอเน็ต ป.6, ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษา 63 ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับปีก่อน*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/100907>.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency BASED LEARNING*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2555). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก www.onec.go.th.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency Dictionary*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565. จาก http://idea.ac.th/hr/data/hr_scorecard/competency_31_01_48.pdf.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington, DC: ERIC Digest.
- Greengard, S. (1999). *Competency Management Delivers Spectacular Corporate Gains, Workforce*. Costa Mesa: March.
- Meisinger, S. (2003). *Adding Competencies Adding Value HR Magazine*. Alexandria: Jul.
- Meyers, C.; & Jones, T. B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies for the College Classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency approach to human resources management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91.
- Partnership for 21st Century Learning. (2009). *21st Century Skills : Learning for Life in Our Times*. Retrieved 24 August 2022. from <https://books.google.co.th/books?isbn=111815706>.
- Rosen, B., Furst, S., & Blackburn, R. (2006). Training for virtual teams: An investigation of current practices and future needs. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(2), 229-247.
- Shenker, J. I. , Goss, S. A. & Bernstein, D. A. (1996). *Instructor,s Resource Manual for Psychology: Implementing Active Learning in the Classroom*. Retrieved 24 August 2022. from <https://s.prych/uiuic.edu/~jskenker/active.html>.
- Wright, L. (2001). *HR Competencies : Getting Them Right*. Toronto: Canadian HR Reporter.

