

การประเมินผลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567:
การเปรียบเทียบสมรรถนะและความพึงพอใจ*

Enhancing Active Learning Management Competencies of
New Faculty Members at Rangsit University, 2024 Academic
Year: A Comparison of Competency and Satisfaction

สมिता กลิ่นพงศ์¹, พิบุญ ตัญญบุตร² และชิตชไม วิสุตกุล

Samita Klinpong, Phibun Tanyabut and Chidchamai Visuttakul

วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, ประเทศไทย¹

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต, ประเทศไทย²

College of Business Administration, Rangsit University, Thailand

Suryadhep Teachers College, Rangsit University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: phibun.t@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 และ 2) ศึกษาความพึงพอใจและจุดที่ควรปรับปรุงของอาจารย์ใหม่ต่อการส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตรดังกล่าว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) กลุ่มเป้าหมายได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง คือ อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงาน 1-5 ปี ในปีการศึกษา 2567 (รหัสประจำตัว 63-67) ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะ (ระยะเวลา 12 ชั่วโมง) แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจ ที่สร้างโดยผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต โดยเครื่องมือทั้งสองมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.92 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น

*ได้รับบทความ: 27 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 9 กุมภาพันธ์ 2569; ตอรับตีพิมพ์: 13 มีนาคม 2569

Received: March 27, 2025; Revised: February 9, 2026; Accepted: March 13, 2026



ในระดับสูง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต หลังการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 สูงกว่าก่อนการเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 36.60$)
2. อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าวในระดับมากที่สุด หลักสูตรนี้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของอาจารย์ใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้เชิงรุก; อาจารย์ใหม่; สมรรถนะ; ความพึงพอใจ

Abstract

This study was conducted to investigate the active learning management competencies of new faculty members at Rangsit University. The objectives were: 1) to compare these competencies before and after participating in the "Enhancing Active Learning Management Competencies of New Faculty Members, Academic Year 2024" competency enhancement curriculum, and 2) to examine their satisfaction and identify areas for improvement regarding the professional development program. This quantitative study utilized a one-group pretest-posttest design. The target group, selected through purposive sampling, consisted of 31 new faculty members with 1-5 years of experience (student IDs 63-67) during the 2024 academic year. Research instruments included the 12-hour competency development course, a competency self-assessment, and a satisfaction questionnaire, all developed by experts. These tools achieved a Cronbach's Alpha coefficient of 0.92, indicating high reliability. Data were analyzed using mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. The participants' active learning management competencies significantly increased after the initiative at a .01 statistical level ($t = 36.60$).
2. The satisfaction with the aforementioned competency enhancement program was at the highest level. This curriculum effectively enhances the teaching competencies



of new faculty members in alignment with professional standards and can serve as a model for academic staff development in higher education.

Keywords: Active Learning; New Faculty Members; Competency; Satisfaction

1. บทนำ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นมากกว่าการสอนแบบบรรยายทั่วไป โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Bonwell & Eison, 1991) ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา และการนำเสนอผลงาน การเรียนรู้ในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Prince, 2004, pp. 223-231) แต่ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการเรียนรู้ยังช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายมากยิ่งขึ้น (Freeman et al., 2014, pp. 8410-8415) เนื่องจากผู้เรียนได้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ที่เรียนกับประสบการณ์ของตนเอง

ในบริบทของการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาจารย์มิได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (Felder & Brent, 2009, pp. 1-5) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องการให้อาจารย์เป็นผู้ออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการอภิปราย การทำงานเป็นกลุ่ม หรือการนำเสนอผลงาน ซึ่งส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม อาจารย์ใหม่มักเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเข้าสู่บทบาทของการสอน เนื่องจากอาจขาดประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Gravestock & Gregor-Greenleaf, 2008, pp. 369-383) ความไม่คุ้นเคยกับเทคนิคการสอนแบบใหม่ หรือความไม่มั่นใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อาจส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และอาจทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากความท้าทายในระดับบุคคลแล้ว การพัฒนาอาจารย์ใหม่ยังประสบปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การขาดหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยส่วนใหญ่มักเป็นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบระยะสั้นครั้งเดียวจบ ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในระยะยาว หรือการติดตามผลเพื่อแก้ไขปัญหาหน้างานจริงในชั้นเรียน อีกทั้งยังพบปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านประสบการณ์และพื้นฐานทางวิชาชีพของอาจารย์ใหม่ที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา ทำให้อาจารย์บางส่วนที่ขาดทักษะด้านครุศาสตร์พื้นฐานไม่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาเผชิญกับ



ข้อจำกัดด้านความทั่วถึงและความยั่งยืน

มหาวิทยาลัยรังสิต ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทั้ง “วิชาการ วิชาการงาน และวิชาคน” มุ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ เน้นคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (4) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท), 2566) สมรรถนะย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ถูกนำมาใช้เป็นขอบเขตหลักในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะตลอดจนการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลในงานวิจัยนี้

อนึ่ง การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยจึงได้จัดให้มีการส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 ขึ้น ซึ่งเป็นหลักสูตรเชิงปฏิบัติการที่เน้นการฝึกปฏิบัติและการนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และพัฒนาทักษะการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่อาจารย์ใหม่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามสำคัญสองประการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใหม่ที่มหาวิทยาลัยรังสิต มุ่งเน้นไปที่การประเมินผลของอาจารย์ที่เข้ารับการส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 โดยเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนา หลักสูตรดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และมุ่งเน้นไปที่การศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตรดังกล่าว โดยสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับการจัดอบรม เนื้อหา และประโยชน์ที่ได้รับ รวมถึงการระบุจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในอนาคต การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณของสมรรถนะ และเชิงคุณภาพของความพึงพอใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยรังสิต



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจและจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไขของอาจารย์ใหม่ต่อการส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวัดผลก่อนและหลังการทดลองด้วยกลุ่มเดียว (One-group Pretest-Posttest Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 จำนวน 36 คน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ใหม่ที่มีอายุงาน 1-5 ปี ในปีการศึกษา 2567 เกณฑ์คัดเข้าคือเป็นอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยรังสิต รหัสประจำตัว 63-67 และเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสมรรถนะ จำนวน 31 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้เรียกว่ากลุ่มเป้าหมายเนื่องจากไม่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างทางสถิติ ส่วนเกณฑ์คัดออกคืออาจารย์ที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ความจำเป็นและกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ (Thailand PSF) โดยหลักสูตรนี้สร้างและหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 หมายความว่าเนื้อหาของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย 2) แบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดทางการศึกษา เริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและยกร่างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะย่อย จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ด้าน ได้แก่ การออกแบบและวางแผนการเรียนการสอน การเลือกและใช้วิธีการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการให้ข้อเสนอแนะ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หรือ ท่านสามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยแบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบบประเมินนี้สร้างและหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต



จำนวน 3 คน เพื่อประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ก่อนและหลังการส่งเสริมสมรรถนะ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 หมายความว่าข้อคำถามในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยการนำแบบประเมินไปทดสอบใช้ (Try-out) กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในภาพรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งแสดงว่าแบบประเมินมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง 3) แบบประเมินความพึงพอใจ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบประเมินนี้สร้างและหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 3 คน เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ต่อการส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตรดังกล่าว มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 หมายความว่าข้อคำถามในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.92 ซึ่งแสดงว่าแบบประเมินมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นก่อนการส่งเสริมสมรรถนะ (Pre-Enhancement) ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต และเนื้อหาของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะ พร้อมทั้งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ฉบับก่อนการพัฒนา 2) ขั้นระหว่างการส่งเสริมสมรรถนะ (During-Enhancement) ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ (ระยะเวลา 2 วัน รวม 12 ชั่วโมง) โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ 3) ขั้นหลังการส่งเสริมสมรรถนะ (Post-Enhancement) เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาเสร็จสิ้นกิจกรรมตามหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยให้ทำแบบประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ฉบับหลังการพัฒนา และแบบประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ประมวลผล และแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคน โดยได้รับการยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน และมีการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาโดยใช้สถิติทดสอบค่าที่แบบกลุ่มสัมพันธ์ (t-test for dependent



samples) 2) วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ต่อการส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตร ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามเกณฑ์การประเมินของมนตรี วงษ์สะพาน (2563, หน้า 220) ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ ก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 สามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในภาพรวม ก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา โดยใช้สถิติ t-test ในภาพรวม

ตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	ผลต่างเฉลี่ย (MD)	t	p-value
ก่อนเข้ารับการพัฒนา	3.92	0.65	0.72	36.60*	.000
หลังเข้ารับการพัฒนา	4.64	0.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบที (t-test for Dependent Samples) พบว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต หลังการเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปีการศึกษา 2567 สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างของคะแนนเฉลี่ย (Mean Difference) เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.72 ซึ่งบ่งชี้ว่ากิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ให้สูงขึ้นอย่างชัดเจน



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรายด้านก่อนและหลัง
เข้ารับการพัฒนา

สมรรถนะย่อย	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		ผลต่าง เฉลี่ย (MD)	t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การออกแบบและวางแผน การเรียนการสอน	3.91	0.05	4.62	0.02	0.71	26.20*	0.0000
การเลือกและใช้วิธีการสอน	3.96	0.03	4.64	0.05	0.68	21.34*	0.0001
การสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้	3.95	0.05	4.65	0.06	0.70	17.96*	0.0002
การให้ข้อเสนอแนะ	3.87	0.05	4.65	0.05	0.78	78.00*	0.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 รายด้าน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่าสมรรถนะทุกด้าน หลังการเข้ารับการพัฒนาสูงกว่าก่อนการเข้ารับการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมรรถนะด้านที่มีค่าผลต่างเฉลี่ย (Mean Difference) เพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ ด้านการให้ข้อเสนอแนะ (MD = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการออกแบบและวางแผนการเรียนการสอน (MD = 0.71) และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (MD = 0.70) ตามลำดับ สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตรส่งผลให้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์ใหม่ในอนาคต

ผลการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 สามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาในภาพรวม

รายการ/หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะ	4.62	0.74	มากที่สุด
2. ความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการพัฒนา	4.72	0.50	มากที่สุด



รายการ/หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ทิมีวิทยาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ	4.96	0.26	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวกและการบริการ	4.81	0.65	มากที่สุด
5. ความคิดเห็นในภาพรวมต่อโครงการ	4.88	0.37	มากที่สุด
รวม	4.79	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาในภาพรวม พบว่า อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อโครงการส่งเสริมสมรรถนะในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละด้านที่อยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทั้งหมด โดยเนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะมีค่าเฉลี่ย 4.62 (S.D. = 0.74) ความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.72 (S.D. = 0.50) ทิมีวิทยาการได้รับการประเมินความพึงพอใจสูงสุดด้วยค่าเฉลี่ย 4.96 (S.D. = 0.26) ด้านการบริการมีค่าเฉลี่ย 4.81 (S.D. = 0.65) และความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.88 (S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมพบว่าผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.79 (S.D. = 0.50) ซึ่งสรุปได้ว่า อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะในทุกด้าน โดยเฉพาะทิมีวิทยาการได้รับการประเมินว่ามีความพึงพอใจสูงสุด

ตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 รายด้าน

รายการ/หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะ	4.62	0.74	มากที่สุด
ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.81	0.65	มากที่สุด
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการสอน	4.67	0.66	มากที่สุด
เนื้อหาการบรรยายมีความเหมาะสม	4.63	0.67	มากที่สุด
ระยะเวลาในกิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสม	4.57	0.90	มากที่สุด
2. ความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการพัฒนา	4.72	0.50	มากที่สุด
ได้รับความรู้ เรื่องทฤษฎีการจัดการเรียนการสอน	4.77	0.43	มากที่สุด
เข้าใจในหลักการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.73	0.45	มากที่สุด
สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้	4.67	0.61	มากที่สุด



รายการ/หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ทีมวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	4.96	0.26	มากที่สุด
มีความรอบรู้ในเรื่องที่บรรยาย	4.97	0.18	มากที่สุด
มีความสามารถในการถ่ายทอด	4.97	0.18	มากที่สุด
มีความสามารถในการตอบคำถาม	4.93	0.37	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวกและการบริการ	4.81	0.65	มากที่สุด
การติดต่อประสานงาน	4.77	0.77	มากที่สุด
การอำนวยความสะดวกและการต้อนรับ	4.93	0.25	มากที่สุด
ความพึงพอใจในสถานที่จัดกิจกรรมพัฒนา	4.73	0.78	มากที่สุด
5. ความคิดเห็นในภาพรวม	4.88	0.37	มากที่สุด
ภาพรวมของการจัดโครงการส่งเสริมสมรรถนะในครั้งนี้	4.90	0.31	มากที่สุด
ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการพัฒนาสมรรถนะนี้	4.87	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 รายด้าน พบว่าอาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมากที่สุดในทุกด้านที่ประเมิน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านเนื้อหาการพัฒนาได้รับความพึงพอใจในระดับ 4.62 (S.D. = 0.74) ด้านความรู้ความเข้าใจหลังเข้ารับการพัฒนาดูได้รับความพึงพอใจในระดับ 4.72 (S.D. = 0.50) ด้านทีมวิทยากรได้รับการประเมินความพึงพอใจสูงสุดด้วยค่าเฉลี่ย 4.96 (S.D. = 0.26) ด้านการบริการได้รับการประเมินความพึงพอใจโดยรวมในระดับ 4.81 (S.D. = 0.65) โดยเฉพาะความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกและการต้อนรับ (4.93) และด้านความคิดเห็นในภาพรวม อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจในระดับ 4.88 (S.D. = 0.37)

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการเข้าร่วมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2567 ส่งผลให้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าส่วนต่างคะแนนเฉลี่ย (Mean Difference: MD) ในภาพรวมเพิ่มขึ้นถึง 0.72 การเปลี่ยนแปลงในทางบวกนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prince (2004) และ Felder กับ Brent (2009) ที่ระบุว่าการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทประเทศไทยของจิราภรณ์ จันทรเขียน และ



วิชชุดา อ้วนศรีเมือง (2567, หน้า 1199-1210) ที่พบว่าการพัฒนาสมรรถนะครูตามแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ช่วยยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบและการสะท้อนผลการเรียนรู้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้ข้อเสนอแนะมีค่าผลต่างเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุด ($MD = 0.78$) สะท้อนว่ากิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะนี้สามารถตอบสนองต่อจุดอ่อนสำคัญของอาจารย์ใหม่ได้อย่างตรงจุด อย่างไรก็ตาม ปัญหาเชิงระบบที่มักพบในการพัฒนาอาจารย์คือ ความเหลื่อมล้ำด้านพื้นฐานวิชาชีพและความยั่งยืนของการนำไปใช้ จีราภรณ์ จันทรเชียน และวิชชุดา อ้วนศรีเมือง (2567, หน้า 1199-1210) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องอาศัยกระบวนการกลุ่มและการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า การพัฒนาเพียงระยะสั้นอาจไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในระยะยาว หากขาดระบบสนับสนุน เช่น ระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เพื่อติดตามผลในชั้นเรียนจริง ยิ่งไปกว่านั้น หลักสูตรเชิงปฏิบัติการนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ซึ่งเน้นให้ผู้เรียน (อาจารย์ใหม่) มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้และเชื่อมโยงเนื้อหาเข้ากับประสบการณ์การสอนจริง (Knowles, Holton III, & Swanson, 2015) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างรวดเร็วและมีนัยสำคัญ

ในส่วนของการประเมินความพึงพอใจ พบว่า อาจารย์ใหม่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Knowles, Holton III, & Swanson (2015) ที่ระบุว่าการออกแบบหลักสูตรอบรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานของพวกเขาจะส่งผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่อย่างมาก นอกจากนี้ ความพึงพอใจต่อวิทยากรในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brookfield (2006) ที่ระบุว่าวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะการสื่อสารที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ ความพึงพอใจในระดับสูงนี้ยังสะท้อนถึงคุณภาพของหลักสูตรที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่วัดได้ ซึ่งสอดคล้องกับวงจรการพัฒนาวิชาชีพของ Guskey (2000) ในระดับที่ 3 (การใช้ความรู้และทักษะ) และระดับที่ 4 (ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน) แม้ว่าการวิจัยนี้จะไม่ครอบคลุมการประเมินผลในระดับสูงสุด แต่ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะและความพึงพอใจที่สูงเป็นฐานสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้คือกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยรังสิตเพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจส่งผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในที่อื่น ๆ ในอนาคต ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มประชากรที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยของ Guskey (2000) ที่พบว่าการประเมินผลการอบรมในระยะสั้นอาจไม่สามารถวัดผลกระทบของการอบรมต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาวได้ ซึ่งควรมีการติดตามผล



ในระยะยาวเพื่อยืนยันถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบการติดตามผลผ่านการสังเกตการสอน (Classroom Observation) และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันไม่ให้อาจารย์ใหม่กลับไปใช้รูปแบบการสอนบรรยายแบบเดิมเมื่อเผชิญกับอุปสรรคเชิงระบบในระยะยาว

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยและคณะต่างๆ ควรนำหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะนี้ไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาอาจารย์ใหม่อย่างเป็นระบบ โดยควรบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาศักยภาพครูตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ (Thailand PSF) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะครูศาสตร์พื้นฐานของอาจารย์ที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา

1.2 ควรเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาจากการอบรมระยะสั้นเพียงอย่างเดียว มาเป็นการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ภายในคณะ โดยมีอาจารย์ต้นแบบหรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาและติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในชั้นเรียนจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่ยั่งยืนมากกว่าการพัฒนาแบบครั้งเดียวจบ

1.3 ควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สำหรับอาจารย์ใหม่ เพื่อเป็นพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาว (Follow-up Study) ภายหลังการเข้ารับการพัฒนาไปแล้ว 1-2 ภาคการศึกษา เพื่อประเมินผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ยั่งยืน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Classroom Observation) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อลดข้อจำกัดด้านความลำเอียงจากการประเมินตนเอง และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคหน้างานจริงของอาจารย์ใหม่ในแต่ละศาสตร์วิชา

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเฉพาะเจาะจงตามพื้นฐานของแต่ละบุคคล



7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาการประเมินผลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์มีได้เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ และการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรพัฒนาที่ออกแบบโดยยึดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถส่งเสริมให้อาจารย์ใหม่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ ในเชิงการวิเคราะห์ ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ผู้เข้าร่วมต้องมีบทบาทเป็นผู้สร้างความรู้จากประสบการณ์ของตนเอง โดยกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทดลองออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติ ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีกับบริบทการสอนจริง ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างมีความหมาย โดยผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของอาจารย์ใหม่ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การฝึกปฏิบัติในการออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 3) การสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างผู้เข้าร่วมการพัฒนา 4) การสร้างระบบสนับสนุนทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ใหม่ควรมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ควบคู่กับการสร้างระบบสนับสนุนทางวิชาชีพภายในสถาบัน เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ จันทร์เพียน และวิชุดา อ้วนศรีเมือง. (2567). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 1199-1210.
- มนตรี วงศ์สะพาน. (2563). *พื้นฐานการวิจัยทางหลักสูตรและการสอน*. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวินิจฉัยอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท). (2566). *คู่มือการขอรับการประเมินสมรรถนะอาจารย์ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566*. เข้าถึงได้จาก https://www.thailandpod.org/doc/thailand_PSF/
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education.



- Brookfield, S. D. (2006). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Felder, R. M., & Brent, R. (2009). *Active learning: An introduction*. ASQ Higher Education Brief, 2(4), 1-5.
- Freeman, S., Eddy, S. L., McDonough, M., Smith, M. K., Okoroafor, N., Jordt, H., & Wenderoth, M. P. (2014). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(23), 8410-8415.
- Gravestock, P., & Gregor-Greenleaf, E. (2008). Student learning under stress: Implications for tutors and staff. *Journal of Further and Higher Education*, 32(4), 369-383.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. (8th ed.). New York, NY: Routledge.
- Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223-231.

