



การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก :

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

The Develop Active Learning Management Skill for Teachers in the

Small Primary Schools : Participatory Action Research

อุษณีย์ ดวงพรหม*

Usanee Dounghprom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) ประเมินความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) ประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้วยเทคนิคการเสริมพลัง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูที่มีความประสงค์เข้าร่วมพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง มีวิธีดำเนินการ 5 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนการวิจัย 2) ระยะวางแผน 3) ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ 4) ระยะตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงาน และ 5) ระยะติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา โดยมีวิธีการพัฒนาครู 6 วิธี เรียกว่า 3TDCMPLC ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (T: Training) 2) ครูเครือข่าย (T: Teacher Network) 3) การศึกษาจากต้นแบบ (T: Teacher Model) 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (D: Directed Learning) 5) การช่วยเหลือนิเทศจากพี่เลี้ยง (CM: Coaching and Mentoring) และ 6) การประชุม PLC (PLC: Professional Learning Community) ด้วยสถิติพื้นฐานที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการอุปมาจากการวิเคราะห์เนื้อหาผลจากการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1) การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น

2) ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้เชิงรุก/ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม/ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

*ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ดร., สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

Senior Professional Level Supervisor Dr., Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3



Abstract

The purpose of this research were 1) To develop an active learning management skill for teachers in the Primary School. 2) To assess the satisfaction of teachers in small primary schools with proactive learning management. and 3) To study the effectiveness of active learning management. for teachers This use research and development methods. Purposive Sample include 10 teachers who wish to participate in the development of active learning. Sample of this study selected by purposive sampling. The research method is divided into 5 phases. 1) pre-research phase. 2) planning phase 3) implementation phase 4) Trac and reflection phase and 5) monitoring, evaluation and development phase. Active learning management for teachers in the Primary School, there are 6 Method activities according to the 3TDCMPLC Model are 1) T: Training 2) T: Teacher Network 3) T:Teacher Model 4) D:Diret Learning 5) CM: Coaching and Mentoring 6) PLC: Professional Learning Community. The effectiveness of active learning instruments used in the research were: document Analyzer and questionnaire. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation and induction approach from content analysis. The results found that.

1) Active learning management for teachers in the Primary School with participatory action research gives teachers in small primary schools more skills in proactive learning management.

2) Teachers overall level of satisfaction towards proactive learning management at the highest level of satisfaction.

3) Effectiveness in active learning management skills were higher level

Keywords: Active learning / Management skill / Participatory Action Research



บทนำ

จากการศึกษาปัญหาในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 120 คนลงมา ซึ่งมีปัญหาด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มักย้ายเข้าไปอยู่ในโรงเรียนที่ใหญ่กว่า หรือย้ายเข้าไปในโรงเรียนที่อยู่ในเมืองซึ่งมีความเจริญมากกว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มาจากการบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือเป็นครูอัตราจ้างซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ 2) จำนวนครูไม่ครบตามชั้นเรียน ส่วนใหญ่ต้องสอนประจำชั้น ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คนละ 2-3 ชั้นเรียน 3) โรงเรียนขาดสื่อ อุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย อำนวยความสะดวก โดยเฉพาะเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ระบบการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์พื้นฐาน หรือสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น 4) การนิเทศติดตามดูแลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากระยะทางที่ไกล ใช้เวลาในการเดินทางมากโดยเฉพาะการเดินทางในช่วงฤดูฝน ยิ่งเพิ่มความยากลำบากในการเดินทางมากขึ้น 5) จำนวนนักเรียนที่ลดลงในแต่ละปี เนื่องจากปัญหาการละทิ้งถิ่นฐานไปทำงานในเมืองใหญ่ของคนในชุมชนประชากรของคนวัยเจริญพันธุ์ในชุมชนจึงลดลง ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง 6) โรงเรียนเอกชนมีการขยายตัวเป็นอย่างมาก คนในชุมชนที่มีฐานะค่อนข้างดี นิยมส่งลูกหลานไปเรียนในโรงเรียนเอกชนที่อยู่ไกลออกไปจากชุมชน 7) เมื่อจำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กลดลง เงินงบประมาณอุดหนุนรายหัวจึงลดลงตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 19) จากความจำเป็นและขาดแคลนข้างต้น ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการบริหารจัดการและคุณภาพของผู้เรียนจึงลดลงเรื่อย ๆ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2560 ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีบทบัญญัติไว้ใน มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และ มาตรา 65 บัญญัติให้ รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายในการพัฒนา เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายในปีงบประมาณ 2563 ระดับประถมศึกษาไว้ 8 ข้อ โดยข้อที่ 4 มีจุดเน้น คือ เรียนรู้ด้วยวิธีการ (Active Learning) เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองผ่านการลงมือปฏิบัติ



และเปิดโลกทัศน์มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครู ด้วยการจัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564: 1-6)

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงลึกและเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน หรือ เป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่งผ่านการปฏิบัติ หรือ การลงมือทำ ซึ่ง “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์จากกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีโอกาส ลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในขณะเดียวกัน การจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทั้งกับครูสอนและผู้รู้ ทั้งนี้การเรียนรู้เป็นการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการปลูกฝัง “ทักษะ” ในการคิดขั้นสูง ทักษะในการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสารควบคู่กับ “เนื้อหา” ในสาระวิชาหลักและความรู้อื่นที่สำคัญ เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโลกศตวรรษที่ 21 ได้ (ฐนกร สองเมืองหนู, 2562: 65) ทั้งนี้ครูจะต้องได้รับการเสริมพลังซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถกระทำร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่พึงปรารถนา แต่ไม่ใช่เป็นพลังที่จะไปบังคับ หรือครอบงำคนอื่น (Wallertein & Bernstein, 1988: 379-394) เพราะแนวคิดการเสริมพลังจะเน้นการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับบุคคล และส่งเสริมการรวมกลุ่มกัน เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี และมีการประเมิน เพื่อเสริมพลังโดยใช้แนวคิดเทคนิคและข้อค้นพบในการประเมินเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการตัดสินใจด้วยตนเอง (Fetterman, D, 2017: 1-2)

โรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพได้ แต่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งจากการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาครูของประเทศไทย มี 7 ประเด็น คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : 126) 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวม พบว่า ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหาร จัดการนิเทศติดตามผล 3) หลักสูตรการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู 4) วิธีการและสาระการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ



จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาจัดการเรียนการสอนได้ 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครูพบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงดูดครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูพบว่า การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ปรากฏคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูพบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูในปัจจุบันจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 130) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาครู ไว้ดังนี้ 1) ปรับแนวคิดการพัฒนาครูใหม่ โดยเน้นการพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน 2) หลักสูตรการพัฒนาครูทุกหลักสูตรต้องมีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ครูแต่ละคนต้องวิเคราะห์ความจำเป็นของตนเองที่ต้องการพัฒนา และหลักสูตรที่ครูไปอบรมพัฒนาต้องสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และต้องเป็นเรื่องที่ครูจะได้นำไปใช้ในห้องเรียน 3) กำหนดแนวทางการพัฒนาครู โดยยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นกรอบในการพัฒนา 4) ควรใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู เช่น การพัฒนาในโรงเรียนแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใช้สถานที่จริงเป็นพื้นที่ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมเฉพาะเรื่องที่จำเป็นและใช้งานจริง มีพี่เลี้ยงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าไปเป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เพื่อช่วยชี้แนะ เพื่อลดการดึงครูออกมาอบรมนอกโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กด้วยการใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการวิธีการพัฒนาครู 6 ลักษณะที่มีความสอดคล้องกับแนวการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และคาดว่าจะสามารถทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็กสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี โดยใช้วิธีการพัฒนา ดังนี้ คือ 1) การฝึกอบรม (T: Training) 2) ครูเครือข่าย (T: Teacher Network) 3) การศึกษาจากต้นแบบ (T: Teacher Model) 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (D: Directed Learning) 5) การช่วยเหลือกันจากพี่เลี้ยง (CM: Coaching and Mentoring) และ 6) การประชุม PLC (PLC: Professional Learning Community) เพื่อการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษานาโพธิ์หนองแขว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3 โรงเรียน ที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงเรียน บ้านหัวนาคำโนนสมบัติ จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านโนนสะอาด จำนวน 4 คน และโรงเรียนบ้านไพศาล (ลีลายุทธิศ) จำนวน 1 คน ซึ่งสมัครใจเข้าร่วมพัฒนาและมีคุณสมบัติตรงตามที่คุณวิจัยกำหนด โดยใช้วิธีการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น จำนวน 10 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารพัฒนาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจาก ก.ค.ศ. มีมติให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ โดยให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป ทั้งนี้ครูผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเนื่องจากส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับ คศ.1 และขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้พัฒนาคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ผู้วิจัยได้นำคู่มือดังกล่าวไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือให้ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดคู่มือดังกล่าว มาสร้างแบบประเมินจำนวน 4 ฉบับและนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบก่อนนำไปใช้ (หนังสือสำนักงานก.ค.ศ., 2564: 126-129) เพื่อพัฒนาครูให้มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองในการจัด การเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

1. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มี 8 ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน แบบ Scoring Rubric 5 ระดับ คือ 1-5
2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 12 ด้าน มีระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง พอใช้ น้อย



3. แบบประเมินประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในด้านผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มี 4 ตัวชี้วัด คือ เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Scoring Rubric 5 ระดับ คือ 1-5
4. แบบสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน และครูในสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยบันทึกข้อความขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ในการพัฒนาทักษะและการเสริมพลังให้กับครูสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานาโพธิ์หนองแขง ที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศ
2. ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนบ้านห้วยนาคำโนนสมบัติ โรงเรียนบ้านโนนสะอาดและโรงเรียนบ้านไพศาล (ลีลายุทิต) เพื่อเข้าไปดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. ดำเนินการวิจัยตามระยะที่กำหนดไว้ 5 ระยะและพัฒนาครู 6 วิธี ตลอด 1 ปีการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเข้าเก็บข้อมูลที่โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน โดยมีการนัดหมายให้ครูทุกคนส่งแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้า ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแผน ให้ครูแก้ไขปรับปรุง ก่อนลงพื้นที่ สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู นิเทศ กำกับ ติดตาม ร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และศึกษานิเทศก์ และประเมินทักษะและประสิทธิผลในการปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์แบบประเมินทักษะและประสิทธิผลในการปฏิบัติ เป็นแบบ (Scoring Rubric) 5 ระดับ (ก.ค.ศ., 2564: 126-130) ผู้ประเมิน 3 คน ได้แก่ ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานาโพธิ์หนองแขง ผู้บริหารโรงเรียน และผู้วิจัยซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ประจำโรงเรียน
2. การวิเคราะห์ค่าระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงพฤติกรรมใดก็แสดงว่าลักษณะการปฏิบัติที่ตรงตามสภาพที่เป็นจริงแบบนั้น โดยผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของคุณภาพ 5 ระดับของลิเคอร์ท
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic induction) (สุภางค์ จันทวานิช. 2554 : 106-121) คือ การสร้างข้อสรุปจากปรากฏการณ์ที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การอุปมาน (Induction Approach) ซึ่งผู้วิจัยจะสรุปปัญหาด้วยตรรกะแบบอุปนัย มองภาพรวมรอบๆ ด้าน (Holistic Perspective) เน้นบริบท (Contextual) เน้นความรู้สึกร่วม ความเข้าใจ (Empathy and insight) เน้นการเข้าใจ ความน่าเชื่อถือของข้อมูลตรวจสอบได้ โดยผู้วิจัยประยุกต์การตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ของ Denis (สุภางค์ จันทวานิช, 2555: 129) มีวิธีการตรวจสอบ ดังนี้ คือ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพราะกระบวนการวิจัยด้วยวิธีดังกล่าวสามารถทำให้การปฏิบัติงานของผู้วิจัยและผู้มีส่วนร่วมบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สัญญา ยีอราน (2561 : 291) คือ 1) การจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ 2) การวิเคราะห์โดยการมีส่วนร่วม 3) การสะท้อนกลับ และการเลือกปฏิบัติ 4) การดำเนินการและการประเมินผลการปฏิบัติการ 5) การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยดำเนินการ 5 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนการวิจัย 2) ระยะวางแผน 3) ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ 4) ระยะตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงาน และ 5) ระยะติดตามประเมินผลและพัฒนา

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการ (Methodology) สำคัญที่จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง และเป็นสาระสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีทอง หงส์วิวัฒน์ (2554 : 1) มีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิทธิของการตัดสินใจนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร (Allocation) และการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในการพัฒนาตามความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มี 5 ระยะ ดังนี้

1) ระยะก่อนการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบในการพัฒนา ตลอดจนศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และ ครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน จาก 3 โรงเรียน ในเดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2564 พบว่าครูทุกคนปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูไม่ครบชั้น มีประสบการณ์ในการสอน



น้อยทุกคน มีความยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้บริหารสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์และผลการทดสอบในระดับชาติต่ำกว่าระดับประเทศ และครูทุกคนต้องการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ระยะวางแผน ในการพัฒนาผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยกับครูที่มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ กำหนดความต้องการจำเป็น เพื่อ 1) ร่างรูปแบบในการพัฒนาครูที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไปสนทนากลุ่มร่วมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมพัฒนาครูและผู้วิจัยสรุปผลการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปร่างรูปแบบในการพัฒนาครู 2) ยกร่างรูปแบบ ผู้วิจัยโดยอาศัยความร่วมมือของผู้มีส่วนร่วมทุกคน โดยการประชุมระดมสมอง ตามวิธีการพัฒนาโครงสร้างรูปแบบ คือ หลักการพัฒนาครู เป้าหมายของการพัฒนาครู และโครงสร้างของการพัฒนา โดยผู้วิจัยบันทึกการสนทนา ถอดเทปบันทึกและสรุปผลให้ผู้มีส่วนร่วมพิจารณาความถูกต้องและครบถ้วน แล้วร่วมกันเขียนคู่มือการพัฒนารูปแบบร่วมกัน 3) นำรูปแบบที่ยกร่างขึ้นที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบ ผู้วิจัยนำรูปแบบมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3) ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ โดยทดลองใช้รูปแบบควบคู่ไปกับการสอนตามปกติ โดยผู้วิจัยประชุมผู้บริหารและครูเพื่อเตรียมการใช้รูปแบบและดำเนินการตลอดปีการศึกษา 2564 โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ประสานอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยตลอดจนเข้ามาช่วยอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูทุกคน นอกจากนั้น อาจารย์ยังช่วยตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ครูนำไปปรับปรุง จากนั้นครูกลับไปจัดการเรียนรู้ตามแผนการสอนและส่งคลิปการสอนไปให้อาจารย์ตรวจที่ google classroom พร้อมกับการนำเสนอผ่าน Webex เพื่อช่วยเสนอแนะและพัฒนาการสอนของครู

4) ระยะตรวจสอบและสะท้อนผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยประชุมร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูทุกคน จากนั้นให้ผู้ที่มีส่วนร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

5) ระยะติดตามประเมินผลและพัฒนา มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ผู้วิจัย ประสานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานาโพธิ์หนองแขว และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมประเมินตามแบบประเมินที่ 1 และ 3 ส่วนครูประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้วิจัยสัมภาษณ์ ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาและนักเรียนเกี่ยวกับผลจากการดำเนินงาน นำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาในภาคเรียนที่ 2 จากนั้น มีการประเมินซ้ำอีกครั้งในภาคเรียนที่ 2 ร่วมกันประชุมสรุปผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่ผ่านการพัฒนาจะได้รับเกียรติบัตรเพื่อเป็นกำลังใจในการพัฒนาและผู้วิจัยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเข้าประกวดต่อไป



2. วิธีการพัฒนาครู ผู้วิจัยใช้วิธีการมีส่วนร่วมและการเสริมพลัง ร่วมกับครูผู้เข้าร่วมพัฒนาทั้ง 10 คน โดยได้นำร่างรูปแบบวิธีการพัฒนาครูทั้ง 6 วิธี มีการปรับรูปแบบให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา และผู้วิจัยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและนำไปประชุมร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูทุกครั้ง เพื่อใช้ในการพัฒนาครูร่วมกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของตนเองทุกคนตามปกติ

3. ผู้วิจัยเข้าไปนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ แบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียนร่วมกับผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ในปีการศึกษา 2564 ทั้งในรูปแบบการนิเทศในชั้นเรียนและการนิเทศออนไลน์ (google meet) และรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ facebook, google classroom, group line และ e-mail เป็นเวลา 1 ปีการศึกษาผลจากการดำเนินการ พบว่า ในภาคเรียนที่ 1 ครูส่วนใหญ่ มีความวิตกกังวลและมีการพัฒนาได้ค่อนข้างช้า เนื่องจากผู้มีส่วนร่วม ยังไม่มีประสบการณ์และขาดความมั่นใจในการสอน เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่รุนแรงขึ้นทำให้ไม่สามารถเปิดสอนแบบ On Site ได้ และจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยในภาคเรียนที่ 1 ได้จัดการเรียนรู้แบบ On line ผ่านสื่อ DLTV ปรากฏว่า ผู้เรียนปฏิบัติงานแต่ไม่สามารถส่งงานให้ครูได้ เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่ยากจนและไม่มีโทรศัพท์มือถือ หรือบางส่วนมีโทรศัพท์แต่ไม่มีอินเทอร์เน็ตที่บ้าน ทำให้การส่งงานค่อนข้างลำบาก ผู้วิจัย ใช้วิธีพัฒนาครู ด้วยโมเดล 3TDCMPLC Model ดังนี้ คือ วิธีที่ 1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (T-Training) โดยได้ประสานความร่วมมือจากคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเข้าร่วมอบรมครูให้ในเรื่อง “การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกในโรงเรียนขนาดเล็ก ” 2) การสร้างเครือข่าย (T-Teacher Network) ด้วยกลุ่มไลน์ 3) การศึกษาดูงานจากครูที่สามารถเป็นต้นแบบโดยตรง (Teacher Model) โดยครูที่สามารถเป็นต้นแบบได้ดีที่สุด คือ นายลิขิต กาสีพล ใช้การศึกษาทั้งแบบเปิดชั้นเรียน (Open Class) และ ศึกษาจากสื่อ 4G+Z ตามรูปแบบ 5ส ลิขิตโมเดล 4). ให้ครูได้การเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (D: Direct Learning) 5) มีการช่วยเหลือและนิเทศ (CM: Coaching and Mentoring) การจัดการเรียนรู้ อย่างใกล้ชิด และ 6) มีการประชุม PLC (PLC: Professional Learning Community) เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหา และประเมินเสริมพลังเพื่อนำผลไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป ผลจากการพัฒนาทั้ง 6 วิธี สามารถถอดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการพัฒนาครู 6 วิธี เรียกว่า 3TDCMPLC ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (T: Training) 2) ครูเครือข่าย (T: Teacher Network) 3) การศึกษาจากต้นแบบ (T: Teacher Model) 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (D: Directed Learning) 5) การช่วยเหลือนิเทศจากพี่เลี้ยง (CM: Coaching and Mentoring) และ 6) การประชุม (PLC: Professional Learning Community) สามารถทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งสามด้านสูงขึ้น คือ 1) ด้านทักษะ



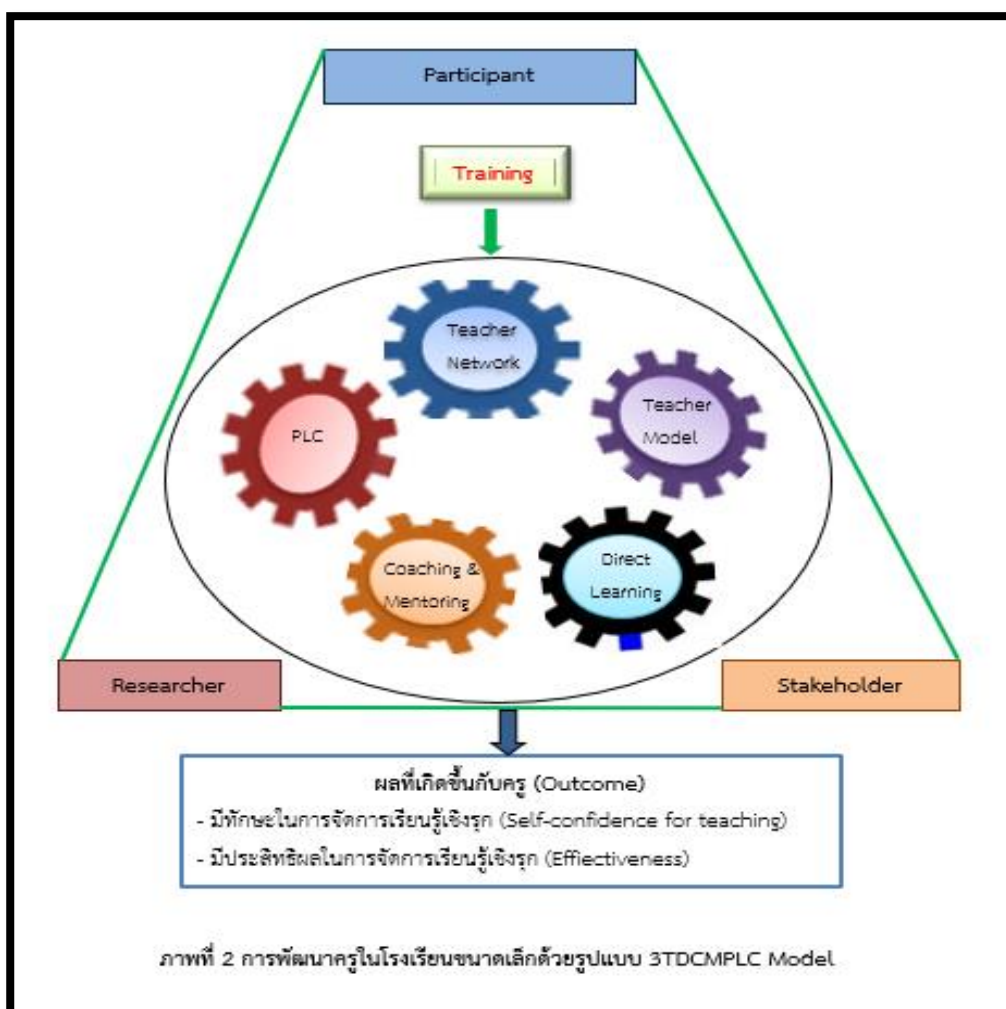
การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ทั้ง 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสิ่งที่เรียนและเข้าใจบทเรียน 2) ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ 3) ผู้เรียนได้สร้างความรู้เองหรือ ได้สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ 5) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้ 6) ผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ 7) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม และ 8) ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้และมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง สรุปคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ 1) ภาคเรียนที่ 1 ($\bar{X}$ = 2.96) และ 2) ภาคเรียนที่ 2 ($\bar{X}$ = 4.25) ถือว่า ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 1.29 คะแนน และจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นอนุบาลจำนวน 2 คน ใช้กิจกรรมการฝึกประสบการณ์ให้เด็กอย่างใกล้ชิดเพื่อพัฒนาทักษะครบทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 4 คน จึงใช้วิธีจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย ๆ ได้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงงานข้าวจี และมอบใบงานเพิ่มเติมให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม เนื่องจากผู้เรียนไม่สามารถส่งงานทางออนไลน์ได้ครบทุกคน สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 4 คน สามารถจัดทำสื่อได้หลากหลาย เช่น You tube, Clip VDO, Tik Tok, google meet และ Zoom เป็นต้น และมีการมอบหมายงานผ่านสื่อออนไลน์ได้ ครูผู้สอนทั้ง 10 คน มีความสุขจากการได้จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ตนเองถนัด ได้ฝึกให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงด้วยรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น

2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู มากที่สุด คือ ($\bar{X}$ = 4.72) รองลงมาคือผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม คือ ($\bar{X}$ = 4.64) และผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้ น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48)

3. ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำผลการประเมินจากคณะกรรมการจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษและผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมิน จำนวน 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผลงานหรือ ผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียน 3) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive Abilities) ตามวัยและลักษณะของผู้เรียนและ 4) ผลงานหรือผลการปฏิบัติสะท้อนถึงการบูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross - functional Skills) ตามวัย และลักษณะ



ของผู้เรียน ผลการประเมินพบว่า 1) ภาคเรียนที่ 1 ($\bar{X}$ =2.70) และ S.D.=0.86 และ 2) ภาคเรียนที่ 2 ($\bar{X}$ =3.82) และ S.D. = 64 สรุปผลประเมินด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น



สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการพัฒนาครู 6 วิธี เรียกว่า 3TDCMPLC ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (T: Training) 2) ครูเครือข่าย (T: Teacher Network) 3) การศึกษาจากต้นแบบ (T: Teacher Model) 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (D: Direct Learning) 5) การช่วยเหลือกันจากพี่เลี้ยง (CM: Coaching and Mentoring) และ 6) การประชุม (PLC: Professional Learning Community) ทำให้



- 1) ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น
- 2) ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.60$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ผลงานหรือผลการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครู มากที่สุด คือ ($\bar{x}=4.72$) รองลงมาคือผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ ในบรรยากาศชั้นเรียนที่เหมาะสม คือ ($\bar{x}=4.64$) และผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ จากการเรียนรู้ น้อยที่สุด ($\bar{x}=4.48$)
- 3) ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และความต้องการในการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอนของทั้งสามโรงเรียน พบว่า มีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ ต้องการได้รับการพัฒนา เนื่องจากขาดความมั่นใจในการสอนและไม่มีเทคนิคในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐนกร สองเมืองหนู (2562 : 72) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ ในการเป็นโค้ชซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตามและเสริมแรง อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดนั้น นอกจากจุดมุ่งหมายตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้นแล้ว ครูผู้สอนควรคำนึงถึง การเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความเข้าใจในรายวิชา สามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน เชิงรุกได้อย่างเต็มที่ เครื่องมือและหรือสื่อการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญ รวมทั้งความรู้ความสามารถ ในการผลิตสื่อ ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาจึงมีความสำคัญมาก อันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์ (2560 : 328) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ “วิธีการสำคัญที่สามารถสร้าง และพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ตามต้องการซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานศึกษาธิการภาค 3 (2563 : 36) การเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) คือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัว ทั้งทางด้านกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ซึ่งความตื่นตัวทั้ง ๔ ด้านนี้ เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้แม้ในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น หากครูศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. จากการประชุมระดมสมองเพื่อหาวิธีการพัฒนาครู โดยผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบที่วิเคราะห์ ในเรื่องวิธีการพัฒนาครู ให้ครูร่วมกันพิจารณาเพื่อหาวิธีการที่ต้องการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าครูทั้ง 10 คน ต้องการได้รับการพัฒนาทั้ง 6 วิธี คือ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง



3) ครูเครือข่าย 4) การช่วยเหลือนิเทศจากพี่เลี้ยง 5) การประชุม PLC และ 6) การศึกษาดูงานจากครูต้นแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 130) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

1) ปรับแนวความคิดการพัฒนาครูใหม่ โดยเน้นการพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน 2) หลักสูตรการพัฒนาครู ทุกหลักสูตรต้องมีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง 3) กำหนดแนวทางการพัฒนาครู โดยยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษา เป็นกรอบในการพัฒนา 4) ควรใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ส่งผลกระทบต่อภาระการเรียนการสอนของครู มีพี่เลี้ยงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าไปเป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เพื่อช่วยชี้แนะ เพื่อลดการดึงครูออกมาอบรมนอกโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำวิธีการพัฒนาทั้ง 6 วิธี มาใช้พัฒนาครู คือ มีการฝึกอบรมก่อนเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นแนวทาง และมีต้นแบบที่ถูกต้องก่อน พัฒนาด้วยวิธีอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ นพรัก และ คณะ (2556 : 20) ทำการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นและต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม และแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้น ครูมีจำนวนจำกัด การอบรมที่ผ่านมามีครูไปอบรมนอกโรงเรียน ผลเสียที่ตามมา คือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ทั้งที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดการสอนทดแทน ทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษาต่ำลง ดังนั้น โรงเรียนควร

1) มีการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารและครูตามแผนที่กำหนดไว้และทำการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ 2. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 3. ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน 4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรให้การให้ความรู้ เสริมพลัง ร่วมนิเทศแบบกัลยามิตร ร่วมเผยแพร่เพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการพัฒนา โรงเรียนขนาดเล็กต่อไป ส่วน Saavedra, Anna Rosefsky (2012 : 22) สรุปว่า การสอนและการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์เพราะจะทำให้เพิ่มขีดความสามารถของพวกเขาและสร้างความเชื่อมั่น และทักษะให้ครู ไปสู่การปฏิบัติงานและเพิ่มขีดความสามารถของครูในศตวรรษที่ 21

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสามารถตอบคำถามในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งจำเป็นต้องการความร่วมมือ และไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้มีส่วนร่วมทุกคนบนหลักการประชาธิปไตยและมุ่งให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพราะความคิดและความเชื่อที่ว่าร่วมกันคิดร่วมกันทำย่อมได้ประโยชน์สูงกว่าคิดและทำเพียงคนเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำวิธีการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไปใช้
 - 1.1 ระยะเวลาในการพัฒนาครูที่กำหนดไว้ในช่วงของการฝึกปฏิบัติควรใช้เวลาอย่างน้อย 1 ภาคเรียน จะเป็นประโยชน์กับครูผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างทั่วถึง



1.2 การคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาควรให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมพัฒนาจะได้ปฏิบัติหน้าที่สอนจริงในภาคการศึกษานั้น ๆ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดผู้เข้ารับการพัฒนา รวมถึงหน่วยงานนั้น ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

การฝึกอบรมหากจะได้รับประโยชน์สูงสุดควรมีการติดตามผลเป็นระยะ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกจากนี้แล้วการติดตามผลจะช่วยให้เห็นอุปสรรค ปัญหาในการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง และข้อมูลเหล่านี้จะนำไปสู่แนวทางแก้ไข ช่วยเหลือ สนับสนุนโดยตรงต่อไป

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรนำสารสนเทศและแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้ในการพัฒนาและขยายผลไปยังโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหาร และกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูที่จบไม่ตรงสาขาให้ตรงตามความต้องการ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ปัญญาดี. (2558). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกออนไลน์เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคอมพิวเตอร์ 3 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะทำงานจัดการความรู้. (2561). แนวปฏิบัติที่ดีการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) และการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารต่างประเทศ. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทร์หา แซ่ลิ้ว. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ในรายวิชาการพัฒนาทักษะการคิดสำหรับเด็กปฐมวัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฐนกร สองเมืองหนู และคณะ. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 14 (27), 63-73.
- ณัฐวดี ธาตุดี. (2561). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรทิพย์ วงศ์ไพบุลย์. (2560). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 8 (2), 327-336.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ และคณะ (2556). วิกฤตการศึกษา : ทางออกที่รอการแก้ไข. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 3. (2563). รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 3. ราชบุรี : สำนักงานศึกษาธิการภาค 3.



- สัญญา ยีอราน และศิริไลซ์ วนรัตน์วิจิตร. (2561). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สู่ความสำเร็จ
การเปลี่ยนแปลงนโยบายในระบบสุขภาพ. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุข
ภาคใต้, 5(2), 288-300.
- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
เอกสารประกอบการอบรมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2555). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Fetterman, D. M. (2001). **Foundations of Empowerment Evaluation**. California : sage
Publication, Inc.
- Wallertein & Bernstein. (1988). **Empowerment Education: Freire's Ideas Adapted to Health
Education**. Health Education Quarterly, 15(4), 379-394.