

แผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
Active Learning
ปีงบประมาณ พ.ศ.2567



นายสุกฤษณ์พล โชติอรธกุล
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงการให้บริการทางการศึกษาทั้งในทางตรงและทางอ้อม ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครู

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลโดยตรงแก่ผู้เรียน ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาทางด้านงานวิชาการการจัดการเรียนรู้ สามารถกระตุ้นและเป็นแนวทางในการนำความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน เป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดความแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แก่ครู อาจทำได้โดยการจัดให้มีการอบรมด้านวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้ มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการจัดทำและใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์การสอน พัฒนาทัศนคติครู ซึ่งหัวใจของการนิเทศ คือ การเรียนรู้ของครู เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และมองภาพอนาคตของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษาได้ วิธีการที่ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ อาจมีหลากหลายวิธี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ของผู้เรียน มีโอกาสได้รับความรู้ ถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทั้งปัญหาของตนเอง

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นกระบวนการสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้คิด ลงมือปฏิบัติ และสื่อสาร สิ่งที่ได้เรียนรู้ตามจุดประสงค์ในแผนการจัดการเรียนรู้นั้น มุ่งสู่การสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมในรายวิชาแล้วเกิดผลผลิต (Output) ด้วยการบูรณาการตัวชี้วัดในรายวิชา และการบูรณาการข้ามรายวิชา ผ่านชิ้นงานที่ต่อยอดจากองค์ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเองแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ เจตคติ เสริมด้วยคุณค่าของการเรียนรู้ในรายวิชาด้วยระบบการคิดแบบอัตโนมัติ

ข้าพเจ้า ผู้จัดทำแผนการนิเทศการสอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบาย/การดำเนินงาน/ปัญหาการขับเคลื่อนการนิเทศตามโครงการนิเทศ ตลอดจนจัดให้มีการนิเทศการศึกษาเพื่อเป็นกลไก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นกระบวนการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทุกระดับ

วัตถุประสงค์ของการนิเทศ

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๒. เพื่อพัฒนาการออกแบบการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๓. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ขอบเขตการนิเทศ

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบ Active Learning

๒. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้ช่วยในสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประกอบด้วย เชียงราย พะเยา น่าน ตาก และกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๖๐ คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบ Active Learning หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างเข้มข้นผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของผู้เรียน

บทที่ ๒

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ทฤษฎีการเรียนรู้

๑.๑ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Constructivism)

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Constructivism) เน้นการที่ผู้เรียนสร้างความรู้ และความเข้าใจ ของตัวเองผ่านประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากงานของนักจิตวิทยา อย่าง Jean Piaget และ Lev Vygotsky

พื้นฐานทางทฤษฎี

Constructivism เน้นว่าความรู้ไม่ได้ถูกถ่ายทอดโดยตรงจากผู้สอนสู่ผู้เรียนแต่เป็นกระบวนการ ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเองผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ Piaget (๑๙๗๒) เสนอว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียน ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและใช้ประสบการณ์เหล่านั้นในการปรับปรุงความเข้าใจเดิม (schemas) โดย แบ่งเป็นขั้นพัฒนาต่างๆ ตั้งแต่การเรียนรู้พื้นฐานในวัยเด็กจนถึงการคิดอย่างเป็นระบบในวัยผู้ใหญ่

Vygotsky. (๑๙๗๘) เพิ่มเติมแนวคิดนี้โดยเสนอว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม ที่เกิดขึ้นจาก การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และเสนอแนวคิดของโซนพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development, ZPD) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้เรียนสามารถทำงานได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้อื่น

หลักการสำคัญ

- การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สร้างความหมาย ผู้เรียนสร้างความหมายจากประสบการณ์ และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
- การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ผู้เรียนพัฒนาความรู้และความเข้าใจของตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงความเข้าใจเดิม
- การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครู เพื่อน หรือผู้เชี่ยวชาญ
- บทบาทของครู ครูเป็นผู้นำทางการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ความรู้ แต่เป็นผู้ช่วยเสริมสร้าง กระบวนการเรียนรู้

การประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

การประยุกต์ใช้ Constructivism ในการสอนเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ สำรวจและทดลองด้วยตัวเอง ซึ่งรวมถึงการใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ (problem-based learning) และการเรียนรู้ผ่านโครงการ (project-based learning) ตัวอย่างเช่น การให้ผู้เรียนทำโครงการที่ต้อง แก้ปัญหาจริงในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดการขยะในโรงเรียน หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน

๑.๒ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) เป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้แทนที่จะเป็น กระบวนการทางจิตวิทยาภายใน ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากงานของ John B. Watson และ B.F. Skinner

พื้นฐานทางทฤษฎี

Behaviorism มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และการตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก Watson (๑๙๑๓) เป็นผู้ก่อตั้งแนวคิดนี้โดยเสนอว่าจิตวิทยาควรศึกษาเฉพาะพฤติกรรม ที่สามารถวัดและสังเกตได้ Skinner (๑๙๓๘) ขยายแนวคิดนี้โดยการนำเสนอหลักการของการเสริมแรง (reinforcement) และการลงโทษ (punishment) เพื่ออธิบายการเรียนรู้

หลักการสำคัญ

๑. การเรียนรู้ผ่านการเสริมแรงและการลงโทษ พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นซ้ำ ในขณะที่พฤติกรรมที่ได้รับการลงโทษจะมีแนวโน้มที่จะลดลง
๒. การตอบสนองต่อสิ่งเร้า การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ถูกนำเสนอ
๓. การสังเกตและวัดผล การศึกษาพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และสามารถวัดผลได้

การประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

การประยุกต์ใช้ Behaviorism ในการสอนเน้นการใช้การเสริมแรงและการลงโทษเพื่อควบคุมพฤติกรรมของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น การให้รางวัลแก่ผู้เรียนที่ทำงานได้ดี หรือการใช้การลงโทษเบาๆ กับผู้เรียนที่ไม่ปฏิบัติตามกฎการใช้โปรแกรมการเสริมแรง (reinforcement schedules) เช่น การเสริมแรงต่อเนื่อง (continuous reinforcement) และการเสริมแรงเป็นช่วงๆ (intermittent reinforcement) เพื่อเพิ่มโอกาสที่พฤติกรรมที่ต้องการจะเกิดขึ้นซ้ำ

๑.๓ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา (Cognitivism)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา (Cognitivism) เน้นการศึกษากระบวนการทางจิตวิทยาภายใน เช่น การคิด การจดจำ และการประมวลผลข้อมูล ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากงานของนักจิตวิทยาอย่าง Jean Piaget และ Jerome Bruner

พื้นฐานทางทฤษฎี

Cognitivism มุ่งเน้นการศึกษากระบวนการทางจิตวิทยาภายในที่มีบทบาทในการเรียนรู้ Piaget (๑๙๕๒) เสนอว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสร้างความเข้าใจของตนเองผ่าน การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และแบ่งการพัฒนาการเรียนรู้เป็นขั้นตอนต่างๆ Bruner (๑๙๖๐) ขยายแนวคิดนี้โดยเสนอว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการที่เรียกว่า "discovery learning" ซึ่งผู้เรียน มีบทบาทในการค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

หลักการสำคัญ

๑. การประมวลผลข้อมูล การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนประมวลผลข้อมูลและสร้างความหมายจากข้อมูลเหล่านั้น
๒. การพัฒนาความคิด ผู้เรียนพัฒนาความคิดและความเข้าใจผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
๓. การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและใช้ประสบการณ์เหล่านั้นในการปรับปรุงความเข้าใจของตนเอง

การประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

การประยุกต์ใช้ Cognitivism ในการสอนเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ตัวอย่างเช่น การใช้วิธีการสอนแบบ "discovery learning" ซึ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสในการค้นพบความรู้ด้วยตนเอง หรือการใช้เทคนิคการสอนที่เน้นการประมวลผลข้อมูล เช่น การสรุปข้อมูล การตั้งคำถาม และการอภิปราย

๑.๔ ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม (Social Learning Theory) เน้นการเรียนรู้ผ่านการสังเกต และการเลียนแบบ พฤติกรรมของผู้อื่น ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากงานของ Albert Bandura

พื้นฐานทางทฤษฎี

Social Learning Theory มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้พฤติกรรมและทักษะต่างๆ ผ่านการสังเกตผู้อื่น Bandura (๑๙๗๗) เสนอว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการสังเกต (observational learning) และการเลียนแบบ (modeling) พฤติกรรมของผู้อื่น และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการทางสังคม

หลักการสำคัญ

๑. การสังเกตและการเลียนแบบ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ โดยการสังเกต และเลียนแบบ พฤติกรรมของผู้อื่น
๒. การเสริมแรงทางสังคม การเสริมแรงที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และการพัฒนา พฤติกรรม
๓. การมีแบบอย่าง ผู้เรียนมีแนวโน้มที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของแบบอย่างที่มีลักษณะ ที่น่าเชื่อถือ และมีอิทธิพล

การประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

การประยุกต์ใช้ Social Learning Theory ในการสอนเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมที่ดี ตัวอย่างเช่น การใช้วิธีการสอนแบบบทบาทสมมติ (role-playing) หรือการใช้วิดีโอเพื่อแสดงตัวอย่างพฤติกรรมที่ต้องการ การใช้เทคนิคการเสริมแรงทางสังคม เช่น การชมเชย การให้รางวัล หรือการใช้การประเมินผลที่เน้นการเสริมแรงพฤติกรรมที่ดี

๑.๕ ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning Theory) เน้นการที่ผู้เรียนมีบทบาทหลักในการกำหนดและควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากงานของ Malcolm Knowles

พื้นฐานทางทฤษฎี

Self-Directed Learning Theory มุ่งเน้นการที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง Knowles (๑๙๗๕) เสนอว่าผู้เรียนที่มีความเป็นผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น

หลักการสำคัญ

๑. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้: ผู้เรียนมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของตนเอง

๒. การวางแผนการเรียนรู้: ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้และการเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

๓. การประเมินผลการเรียนรู้: ผู้เรียนมีบทบาทในการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามผลที่ได้

การประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

การประยุกต์ใช้ Self-Directed Learning Theory ในการสอนเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเลือกหัวข้อการศึกษาเอง การทำโครงการวิจัยที่ต้องใช้การค้นคว้าด้วยตนเอง หรือการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้วิธีการสอน ที่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การสอนวิธีการค้นคว้า การสอนวิธีการจัดการเวลาหรือการสอนวิธีการตั้งเป้าหมายและการประเมินผล

๒. การจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบ Active Learning

การจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบ Active Learning นั้นมีหลายองค์ประกอบสำคัญที่สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Student Engagement)

การมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นหัวใจหลักของ Active Learning ซึ่งครูผู้สอนต้องใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมนี้อาจผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย หรือการทำโครงการร่วมกัน วิธีการเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแค่อ่านข้อมูลเท่านั้น แต่ต้องคิดวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้มีความหมาย และยั่งยืนยิ่งขึ้น (Freeman et al., ๒๐๑๔)

๒. การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)

Active Learning ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยให้ผู้เรียนเผชิญหน้ากับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งและการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ ตัวอย่างเช่น การใช้กรณีศึกษา (case study) หรือการทำโครงการที่ต้องค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ (Prince, ๒๐๐๔)

๓. การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (Technology-Enhanced Learning)

การใช้เทคโนโลยีเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ปัจจุบันมีการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรมจำลองสถานการณ์ (simulation software) หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย (Johnson et al., ๒๐๑๖)

๔. การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Teaching)

ในรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจะมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและผู้แนะนำมากกว่าผู้บรรยาย การสอนแบบนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง ตัวอย่างเช่น การให้ผู้เรียนเลือกหัวข้อที่สนใจและค้นคว้าด้วยตนเอง (Weimer, ๒๐๑๓)

๕. การเรียนรู้ที่มีการประเมินแบบต่อเนื่อง (Continuous Assessment)

การประเมินผลแบบต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การประเมินนี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การสอบปลายภาค แต่รวมถึงการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะระหว่างการเรียน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา (Black & Wiliam, ๑๙๙๘)

๖. การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Hands-On Learning)

การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การให้ผู้เรียนได้ทดลองทำจริงช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาและทฤษฎีได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ หรือการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโมเดลหรือผลิตภัณฑ์ (Kolb, ๑๙๘๔)

ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีประโยชน์หลายประการที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

การที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาทำให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำทฤษฎีและความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา (Prince, ๒๐๐๔)

๒. เพิ่มความสนใจและความรับผิดชอบในการเรียนรู้

เมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น การเรียนรู้ที่มีความหมายและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันทำให้ผู้เรียนมีความสนใจและตั้งใจเรียนมากขึ้น (Freeman et al., ๒๐๑๔)

๓. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและทักษะสังคม

การทำงานกลุ่มและการอภิปรายในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการสื่อสารกับผู้อื่น ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต (Johnson et al., ๒๐๐๖)

๔. ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การศึกษาหลายชิ้นพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น การที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ (Hake, ๑๙๙๘)

ความท้าทายในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

แม้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning จะมีประโยชน์มากมาย แต่ก็ยังมีข้อท้าทายหลายประการที่ต้องพิจารณา ได้แก่

๑. ความยากลำบากในการออกแบบกิจกรรม

การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนรู้แบบ Active Learning ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายาม ครูผู้สอนต้องคิดหาวิธีการและกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Prince, ๒๐๐๔)

๒. ความต้องการทรัพยากรและเวลา

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ต้องการทรัพยากรและเวลาในการเตรียมการ และการดำเนิน

กิจกรรม การใช้เทคโนโลยีและการทำกิจกรรมกลุ่มอาจต้องใช้ทรัพยากรที่มากขึ้น เช่น อุปกรณ์การสอนและเวลาที่ต้องใช้ในการเตรียมการและการสอน (Bonwell & Eison, ๑๙๙๑)

๓. การปรับตัวของครูและผู้เรียน

ครูและผู้เรียนบางคนอาจรู้สึกไม่คุ้นเคยหรือไม่สะดวกสบายกับการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้แบบเดิม ๆ มาสู่การเรียนรู้แบบ Active Learning การปรับตัวและการยอมรับรูปแบบการเรียนรู้ใหม่จำเป็นต้องใช้เวลาและการสนับสนุน (Weimer, ๒๐๑๓)

การจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบ Active Learning เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนจากครูผู้สอนอย่างเต็มที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ตลอดจนเพิ่มความสนใจและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง แม้ว่าจะมีข้อท้าทายหลายประการในการนำไปใช้ แต่การเรียนรู้แบบ Active Learning ยังคงเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าใน การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ (Bonwell & Eison, ๑๙๙๑; Freeman et al., ๒๐๑๔; Johnson et al., ๒๐๑๖; Prince, ๒๐๐๔; Weimer, ๒๐๑๓)

๓. กระบวนการนิเทศ

๓.๑ การนิเทศ

๓.๑.๑ ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศ (Supervision) คือ การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง บริการ การให้ความร่วมมือและการประสานงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานทำงานได้ดีขึ้น

การนิเทศสามารถนำไปใช้กับงานที่ต้องอาศัยผู้ดูแล ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือบริการและบริหารงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หากมองตามรูปศัพท์SUPERVISION

จากความหมายที่ใช้คำภาษาอังกฤษเรียบเรียงคำศัพท์ที่มีความหมายคล้ายคลึงใกล้เคียงกัน ลักษณะงานการนิเทศที่ใช้ทั่ว ๆ ไป ผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์และเข้าใจงานของงานดี จึงจะทำหน้าที่นิเทศผู้อื่นได้ คำศัพท์ดังกล่าวข้างต้นจึงบอกลักษณะงานของการนิเทศได้อย่างดี ชารี มณีศรี (๒๕๓๘, ๑๕) ได้สรุปความหมายตามที่ Plundelt ได้ให้ไว้ ดังนี้

Supervise	แนะนำการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
Utilize	ใช้มวลทรัพยากรทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตโดยประหยัด
Plan	วางแผนการทำงานโดยตั้งวัตถุประสงค์และการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ
Enforce	ควบคุมนโยบาย กฎระเบียบ และมาตรฐานการทำงาน
Relate	สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งกลุ่มและบุคคล
Validate	ดูแลให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
Instruct	สอนกลวิธีและทักษะประสบการณ์
Show	แสดงลักษณะความเป็นผู้นำ
Organize	จัดระบบงานและประสานการทำงาน
Regulate	วางหลักปฏิบัติในการทำงาน

สาย ภาณุรัตน์ (๒๕๑๗ : ๕) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์เฉพาะของการนิเทศไว้ ดังนี้

๑. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจถ่องแท้ในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหน้าที่โดยเฉพาะของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น
 ๒. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจในความต้องการของผู้เรียน และปัญหาต่างๆ ของผู้เรียนและช่วยจัดสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างดีที่สุดที่จะทำได้ ตลอดจนช่วยแก้ไขและป้องกันสิ่งอันพึงจะมีแก่ผู้เรียน
 ๓. ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
 ๔. ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง และรวมหมู่คณะให้เป็นทีมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังสติปัญญาอันสูง เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน
 ๕. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน และช่วยปรับระดับประกอบให้ครูใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
 ๖. ช่วยให้ครูพัฒนาการสอนของตนเอง
 ๗. ช่วยฝึกครูใหม่ให้เข้าใจในงานสถานศึกษาและงานของอาชีพ
 ๘. ช่วยประเมินผลงานของครูโดยอาศัยพัฒนาการของผู้เรียน ไปตามแนวทางที่ได้วางกันไว้
 ๙. ช่วยให้ครู้จักค้นหาจุดยากลำบากในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน และช่วยครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม
 ๑๐. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยประสานงานและความร่วมมือเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ
- ๓.๑.๒ รูปแบบการนิเทศ
- แฮริส (Harris, ๑๙๘๕) แบ่งการนิเทศตามลักษณะที่เด่นของการนิเทศ ได้ ๒ แบบ ดังนี้
๑. การนิเทศแบบเน้นการให้คำแนะนำ (Tractive Supervision) แบบนี้ผู้นิเทศจะให้คำแนะนำให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปรับปรุงแก้ไข
 ๒. การนิเทศแบบเน้นความเป็นพลวัต (Dynamic Supervision) แบบนี้ผู้นิเทศจะจุดประกายทางด้านความคิดเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ ผู้ได้รับการนิเทศสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองมีมาปรับปรุงการสอนตามความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง
- ดี เทนเนอร์ และ แอล เทนเนอร์ (D. Tanner and L. Tanner, ๑๙๘๗) แบ่งการนิเทศตามลักษณะของผู้นิเทศได้ ๔ แบบ ดังนี้
๑. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) การนิเทศแบบนี้เป็นแบบเก่าแก่ที่มีใช้มานาน ผู้นิเทศจะตรวจการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหลักสูตรที่กำหนดไว้
 ๒. การนิเทศแบบเน้นผลงาน (Supervision as Production) การนิเทศแบบนี้จะดูผลงานของสถานศึกษาว่าสามารถผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มากนักเพียงใด บางคนเรียกการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ เพราะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

๓. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นที่การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่พิจารณาและแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการนิเทศแต่ละแห่ง จึงคล้ายกับการรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไข้ ให้มีการฟื้นฟูสภาพได้ดีขึ้น แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศจะได้พบปะเผชิญหน้ากันและรับคำแนะนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของการทำงาน

๔. การนิเทศแบบเน้นการพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กลิคแมน (Glickman, ๑๙๘๑) ได้แบ่งวิธีการนิเทศแบบนี้ เป็น ๓ วิธีคือวิธีที่มีการชี้แนะ ไม่มีการชี้แนะ และวิธีผสมผสาน โดยพิจารณาตามความสามารถของผู้ได้รับการนิเทศ

รูปแบบการนิเทศ เป็นแบบแผนของการดำเนินงานนิเทศด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานนิเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีหลายรูปแบบที่ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ ได้แก่

๑. รูปแบบการนิเทศ PIDRE
๒. รูปแบบการนิเทศวงจรคุณภาพ PDCA
- ๑) รูปแบบการนิเทศ PIDRE

สังต์ อุทรานันท์ (๒๕๒๗ : ๔-๕) ได้นำเอากระบวนการนิเทศศึกษามาใช้ในการนิเทศการศึกษาของไทยซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ การวางแผนการนิเทศ (P-Planning) ขั้นนี้ผู้นิเทศจะประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ ๒ ให้ความรู้ในสิ่งที่จัดทำ (I-Informing) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรบ้าง และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งที่มีการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นอย่างไม่ได้ผล หรือได้ผลยังไม่ถึงขั้นที่พอใจซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ ๓ การปฏิบัติงาน (D-Doing) การปฏิบัติงานประกอบด้วย ๓ ลักษณะ คือ

๓.๑ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ ๒

๓.๒ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง

๓.๓ การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารจะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ ๔ การสร้างขวัญและกำลังใจ (R-Reinforcing) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กันขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ ๕ ประเมินผลและกระบวนการดำเนินงาน (E-Evaluation) ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลงาน และประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศได้พบว่า มีปัญหา หรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข อาจทำได้โดยให้ความรู้ในสิ่งที่ทำมาครั้งหนึ่ง ถ้าผลงานออกมาไม่ถึงขั้นที่พอใจ ควรดำเนินการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลงานและการดำเนินงาน ได้ผลดีสามารถดำเนินการต่อไปได้

๒) รูปแบบการนิเทศ PDCA

กระบวนการนิเทศการศึกษา ได้ใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินการมีขั้นตอนของการวางแผนการนิเทศเป็นส่วนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ดำเนินการวางแผน เป็นขั้นเตรียมการนิเทศ โดยศึกษาข้อมูลสารสนเทศ ประมวลสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดเนื้อหาการนิเทศ ออกแบบการนิเทศ สื่อนิเทศ จัดเตรียมเครื่องมือนิเทศ กำหนดกรอบการประเมิน วิธีการติดตามและการรายงานผลการนิเทศ และขออนุมัติโครงการ งบประมาณ

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการตามแผนนิเทศ โดยประชุมเพื่อทบทวนจุดมุ่งหมายการนิเทศ แบ่งหน้าที่ภาระงานในการนิเทศ ประสานงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง และนิเทศตามแผนด้วยรูปแบบ เทคนิควิธีการที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ และมีสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูปฏิบัติจริง ปัญหา อุปสรรค ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ต้องตรวจสอบดูใหม่ แล้วปรับปรุงการนิเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง เมื่อสิ้นสุดผลการนิเทศแต่ละครั้ง ควรรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทำเป็นบันทึกข้อความ หรือแบบรายงานที่กำหนดไว้ในหัวข้อประเด็นต่าง ๆ เช่น ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ วันเดือนปีที่นิเทศ กิจกรรมที่นิเทศ เนื้อหาสาระที่นิเทศ การประเมินผลของผู้รับการนิเทศ และข้อควรพัฒนา

กระบวนการนิเทศการศึกษา ได้ใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินการมีขั้นตอนของการวางแผนการนิเทศ เป็นส่วนสำคัญ ดังนี้

การวางแผน (Plan) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ กำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ จัดทำโครงการนิเทศ

การปฏิบัติงานตามแผน (Do) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปัญหาการดำเนินการนิเทศ ความต้องการในการพัฒนา นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ

การตรวจสอบและประเมินผล (Check) วิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลงาน

การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Action) จัดทำรายงานผลการนิเทศ เสนอผลการนิเทศและเผยแพร่ พัฒนาต่อเนื่อง

๗.๑.๓ กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ (Process of Supervision) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ๒๕๔๘, หน้า ๓๙) หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำ การออกแบบงาน การประสานงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการเชิงระบบ (System approach) เป็นกระบวนการที่ทำให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ที่กำหนดอยู่บนพื้นฐานหลักการความต้องการเป็นรูปแบบหนึ่งของการแก้ปัญหาเชิงตรรกวิทยา ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process) ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output) ในการดำเนินงานนิเทศภายใน ดังนี้

๑) สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) เป็นขั้นตอนการเตรียมการสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

๑.๑) กำหนดเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามนโยบาย โดยวิธีวิเคราะห์ตีความตามนโยบาย กำหนดพฤติกรรมที่สนองนโยบาย กำหนดเกณฑ์ (ระดับ) ของพฤติกรรมขั้นต่ำที่บรรลุเป้าหมาย

๑.๒) สภาพปัจจุบัน อาจสรุปจากข้อมูลที่มีอยู่ เช่น ผลการเรียน หรือโดยการสร้าง เครื่องมือวัดตามประเด็นและนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ที่เหมาะสม

๑.๓) ประเมินสภาพความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบข้อมูลสถานศึกษากับเกณฑ์จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

๑.๔) กำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาโดยศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ศึกษาข้อจำกัดต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย (นโยบายระดับสถานศึกษา) ทั้งด้านคุณภาพ/ด้านปริมาณ

๑.๕) วางแผนการแก้ปัญหา (หาทางเลือก) ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาวิธีการแก้ปัญหาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเอกสาร การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากร การเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือการระดมพลังสมอง เพื่อหาทางเลือกและประเมินทางเลือกโดยพิจารณาจากทรัพยากรและข้อจำกัดต่างๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เช่น การวิจัย ผลิตสื่อ การจัดอบรมให้กำหนดกิจกรรมและทำแผนปฏิบัติการ (เขียนโครงการ)

๒) กระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process)

เป็นการนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าไปมาจัดกระทำ เพื่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยดำเนินการตามแผน โดยการประชุมคณะทำงานดำเนินการนิเทศตามแผนติดตามและประเมินตามแผนที่ได้ดำเนินการ

๓. ผลผลิตหรือการประเมินผล (Output)

เป็นผลที่ได้จากการกระทำในขั้นที่สอง เป็นสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งเชิงปริมาณ

เชิงคุณภาพ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพ การติดตามและประเมินผลได้กำหนด เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์เครื่องมือ ในการติดตามและประเมินผลกระบวนการและ กำหนดกระบวนการในการติดตามและประเมินผล

๓.๒ กระบวนการการชี้แนะ (Coaching)

๓.๒.๑ ความหมายของการชี้แนะ

การชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยง สิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน Joyce และ Showers ได้เสนอแนวคิดให้ผู้ชี้แนะ ไปสังเกตการณ์สอนแล้ว ประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะใช้ ได้แก่ การให้ข้อมูล ป้อนกลับ (Feedback) การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคลในด้าน การจัดการเรียนรู้โดยที่เล็งมีความจำเป็นต่อครูมาก ซึ่งที่เล็งควรมีความเอื้ออาทร มีความรู้เป็นที่ฟังฟังได้ และมีอารมณ์ดี เป็นแบบอย่างของผู้เป็นมืออาชีพ โดยส่วนใหญ่มักเป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้เรียน ยินดีที่จะมีผู้เข้าไปสังเกตการณ์สอนของ ตนและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีจิตอาสา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับ จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เป็นอย่างดีมีการสอนความรู้และฝึกทักษะการสอน มีการ อบรมพัฒนา การนิเทศติดตามสังเกตการณ์สอน และสะท้อนผลการสอน ศุภวรรณ สัจพิบูล (๒๕๖๐) จน สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมาย และมีพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการชี้แนะ

ทอร์เป และ คลิฟฟอร์ด (Thorpe & Clifford, ๒๐๐๓) ได้ให้คำจำกัดความของการชี้แนะ(Coaching) ไว้ว่าเป็นกระบวนการช่วยให้คนเพิ่มพูนหรือปรับปรุงความสามารถ โดยการสะท้อนกลับว่าเขาใช้ทักษะหรือ ความรู้นั้นๆ อย่างไรโดยมีเป้าหมายให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากไม่รู้เป็นรู้ จากปฏิบัติไม่เป็น เป็นปฏิบัติ เป็น และจากไม่ชำนาญเป็นชำนาญ

เวอร์เนอร์ และเดซิโมน (Werner & DeSimone, ๒๐๐๖) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นการพูดคุยระหว่าง ผู้จัดการและพนักงานตามกระบวนการที่วางไว้เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พร้อมกับความสัมพันธ์ที่ดี และข้อผูกพันในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน

กลิกแมน และคณะ (Glickman, Gordon & Ross-Gordon) ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็น กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะหรือหัวหน้างาน และผู้ได้รับการชี้แนะในอันที่จะส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดการเรียน การสอนให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน

สมิต สัจฉกร (๒๕๔๗) ให้ความหมายว่า การชี้แนะ หมายถึงการที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ ลูกน้องได้เรียนรู้งานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นว่ามีวัตถุประสงค์อย่างไร มีข้อปฏิบัติอย่างไรจึงจะบรรลุ วัตถุประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

Vincent (๒๐๐๔) ให้ความหมายของ การชี้แนะว่า เป็นการชี้ให้เห็นแนวทางและเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาส่งเสริม/สนับสนุนต่อเนื่องเป็นเวลานาน เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ และ/หรือการจัดองค์กร และ/หรือการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดหมายเพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง เน้นกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน

Blanchard & Thacker (๒๐๐๔) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานปกติ มักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์ และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน

กมลวรรณ งามเดชะ (๒๕๕๐) ให้ความหมายว่า การชี้แนะ (Coaching) คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ต่างก็มุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาลงมือปฏิบัติการเรียนการสอนหรือพัฒนาความสามารถของครู กระบวนการดังกล่าวขึ้นกับความพร้อมหรือร่วมใจภายใต้ส่วนประกอบ ๓ ประการ ที่ได้รับความช่วยเหลือด้านเทคนิคการทำงาน แรงสนับสนุนส่วนตัวและความท้าทายส่วนบุคคล

อัญชลี ธรรมะวิจิตร (๒๕๕๒) กล่าวว่า การชี้แนะ (Coaching) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายใน เป็นผู้สอนงาน (Coach) ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู ซึ่งเป็นผู้ถูกสอน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศสอนงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๕๖) กล่าวว่า การชี้แนะ (Coaching) เป็นเทคนิคหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมุ่งให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปความหมายของการชี้แนะ (Coaching) คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาความสามารถของครูเป็นผู้สอนงาน เป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้แก่ครูมีกระบวนการเสริมพลังอำนาจ เพื่อให้ครูค้นพบศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

๓.๒.๒ จุดมุ่งหมายของการชี้แนะ

จุดมุ่งหมายของการชี้แนะที่สำคัญ คือ การให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนา ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งได้มี นักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

กูด (Good, ๑๙๗๓) กล่าวว่า การชี้แนะ เป็นการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ และพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อ วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียน

แพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี (๒๕๕๐) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการชี้แนะ เพื่อถ่ายทอดเทคนิคและวิธีการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูเข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีโดยมีหลักการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน

วัชรรา เล่าเรียนดี (๒๕๕๓) กล่าวว่า จุดหมายของการชี้แนะคือ การปรับปรุง กระบวนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่า การชี้แนะมีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดเทคนิควิธีการทำงานให้ครูมีความรู้ความสามารถ ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเข้าใจวิธีการทำงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และช่วยให้ก้าวหน้าในวิชาชีพครู

๓.๒.๓ ความสำคัญของการชี้แนะ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการชี้แนะที่สอดคล้องกัน (ณรงศ์วิทย์ แสนทอง, ๒๕๕๑; พจนารถ ชีบังเกิด, ๒๕๕๐) ไว้ว่า การชี้แนะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว ดังนั้นความรู้ความสามารถ และทักษะจึงจำเป็นต้องแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาเพิ่มเติมอยู่เสมอกระบวนการ วิธีการหรือเทคนิคในการพัฒนาครูนั้นมีหลากหลายมากซึ่งต่างมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่ามีประสิทธิภาพ และช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอน ได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่งคือ การชี้แนะ เนื่องจากสามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น

Gottesman & Jennings (๒๐๐๐) กล่าวว่า ในการถ่ายโยงทักษะใหม่ (Transfer/Internalization Of New Skills) แก่ครู และผู้บริหาร ด้วยกระบวนการชี้แนะ ความรู้และทักษะใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่น กล่าวคือ หลังรับการชี้แนะ ผู้รับการชี้แนะสามารถจดจำความรู้ความเข้าใจได้ถึงร้อยละ ๙๐ และแม้เวลาจะผ่านไปนาน ระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ในระดับร้อยละ ๙๐ การชี้แนะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ไม่เกิดการลองผิดลองถูก การชี้แนะที่เป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพลดความผิดพลาดเสียหายและเวลาการทำงาน

๓.๒.๔ หลักการของการชี้แนะ

หลักการพื้นฐานในการทำงานให้การชี้แนะ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน และการให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการเสริมหรือค้นหาพลังในตัวบุคคล ถือเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดย่อยที่สำคัญ

๑. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะ มีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๒. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเองสามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) ได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครูออกมา แล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ครูไป ให้ครูได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

๓. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน トラบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะ

ก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

๔. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) ในโลกของการพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้นนักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรแล้วร่วมกันวางแผนวางแผนเป้าหมายย่อยๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

๕. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้นเป็นการช่วยให้ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงาน การชี้แนะจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

๕๖. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work On Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริงช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลาการพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง (Knight, ๒๐๐๔) ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

๗. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review And Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมาสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective Coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

ผู้ศึกษาได้นำหลักการของการชี้แนะ (Coaching) เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงของงานวิจัย ดังนี้ หลักการในกระบวนการชี้แนะ (Coaching) คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาความสามารถของครูเป็นผู้สอนงาน เป็นผู้ชี้แนะ (Coach) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้แก่ครูเพื่อให้ครูค้นพบศักยภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจเพื่อการดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น มีการเสริมพลังอำนาจเพื่อช่วยให้ครูค้นพบพลัง หรือวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเอง ช่วยให้ครูได้เรียนรู้และจัดระบบการทำงาน การชี้แนะควรดำเนินการควบคู่กับ การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน ตามบริบทของโรงเรียนหรือสภาพ

การปฏิบัติการสอนจริงกับกลุ่มผู้เรียนจริง การชี้แนะในบริบทชั้นเรียนจริงผู้ชี้แนะจะสามารถศึกษาบริบทสภาพปัญหาและช่วยครูในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังการจัดการเรียนรู้จริงแล้ว ควรมีการทบทวนและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยให้ครูได้พยายามค้นพบข้อเด่น ข้อด้อย และแนวทางการพัฒนาของตนเอง ในการจัดการเรียนรู้ครั้งนั้น วิธีการนี้เรียกว่า การชี้แนะแบบมอ ย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective Coaching)

๓.๒.๕ ลักษณะและรูปแบบการชี้แนะ

Gordon (๒๐๐๔) ได้ประมวลรูปแบบการชี้แนะ เพื่อให้ให้นักการศึกษาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การชี้แนะเชิงเทคนิค (Technical Coaching) เป็นการชี้แนะที่ (Garmston, ๑๙๘๗) อธิบายไว้ว่า การช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนด้วยการช่วยเหลือที่เข้มข้น การสนทนาเรื่องวิชาชีพ (Professional Dialogue) รูปแบบนี้ Joyce และ Showers ได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นใช้ในโรงเรียน โดยผู้ชี้แนะไปสังเกตการณ์สอนแล้วประชุมเพื่อพูดคุยช่วยให้ครูได้เชื่อมโยงสิ่งที่ได้อบรมมาสู่ การปฏิบัติ วิธีการที่ผู้ชี้แนะใช้ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Technical Feedback) การวิเคราะห์สภาพ การปฏิบัติในชั้นเรียน และการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล

๒. กลุ่มเรียนรู้เพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching Study Teams) ในปี ๑๙๙๐ Joyce และ Showers ได้พัฒนารูปแบบเพื่อชี้แนะ โดยให้ครูในโรงเรียนได้รวมกันเป็นทีมเพื่อนครูด้วยกัน เป็นรูปแบบที่ไม่ได้จัดให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแต่กันผลการดำเนินการพบว่าการนำยุทธวิธีใหม่ๆไปใช้เป็นไปด้วยดี และผู้เรียนพัฒนาดี ขึ้น

๓. การชี้แนะแบบกลุ่ม (Team Coaching) รูปแบบนี้ได้บูรณาการเพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching) เข้ากับการสอนร่วมกัน (Co-Teaching) คล้ายกับรูปแบบของ Joyce และ Showers มีเป้าหมายเพื่อการนำ ทักษะที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในชั้นเรียน ผู้ชี้แนะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน นำครูในการวางแผน ปฏิบัติการสอน และประเมินบทเรียน

๔ การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) Costa และ Garmston (๑๙๙๔) ได้พัฒนารูปแบบ นี้ขึ้นเพื่อให้ครูได้พัฒนาทักษะทางสติปัญญาไปจนถึงระดับที่สามารถกำกับ วิเคราะห์ และประเมินตนเองได้ โดยช่วยเหลือครู ในการตัดสินใจวางแผนการสอน การสะท้อนการเรียนรู้ และการนำไป มีระดับขั้น ๓ ขั้นตอน คือ การประชุมวางแผนการสังเกตการณ์เรียนการสอน และการประชุมสะท้อนการเรียนรู้

๕. การชี้แนะแบบร่วมพัฒนา (Responsive Coaching) เป็นการชี้แนะที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือครู ในการปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ไม่มีเป้าหมายเฉพาะ เนื่องจากขึ้นอยู่กับความสนใจ เป้าหมาย และปัญหา ของครูแต่ละคน ซึ่งบางคนเรียกรูปแบบนี้ว่า Collegial Coaching

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) ให้ศึกษาออกแบบการให้คำชี้แนะออกเป็น ๔ ระยะ คือ ๑) ระยะเตรียมการอบรม ๒) ระยะการอบรมให้ความรู้ ๓) ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง ๔) ระยะการสรุปผล ซึ่งผู้ชี้แนะ (Coach) มีหน้าที่ให้คำชี้แนะแก่ครู ระหว่างการอบรมให้ความรู้ โดยใช้คำถามสะท้อนคิด (Reflective Coaching) กระตุ้นให้ครูได้ใช้ศักยภาพ

ตนเองในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกให้มากที่สุด และจึงให้ข้อเสนอแนะ ระยะที่ ๓ ระยะการฝึกปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงได้ให้ผู้ชี้แนะ (Coach) ลงพื้นที่นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนจริง และประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประชุมสะท้อนการเรียนรู้ และสรุปผล สอดคล้องกับรูปแบบการชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และระยะที่ ๔ ระยะการสรุปผล

๓.๒.๖ กระบวนการชี้แนะ

Blanchard & Thacker (๒๐๐๔) กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมา ผู้ชี้แนะมักใช้เวลาในการชี้แนะราวร้อยละ ๑๐ ของเวลาทั้งหมด แต่ในองค์กรในปัจจุบันมีการใช้การชี้แนะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๕๐ โดยกระบวนการชี้แนะส่วนใหญ่เป็นดังนี้

๑. การทำความเข้าใจสภาพการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการพัฒนางานและ ระดับความสามารถของผู้รับการชี้แนะ

๒. ผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการไปใช้ถึงการวางแผนและตารางการปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการชี้แนะใน สถานที่ทำงาน (Work Site) ด้วยการให้ คำแนะนำการสังเกตการทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมการทำงาน

๔. ดำเนินการในข้อ ๓ ซ้ำ จนกว่าจะบรรลุสภาพที่พึงประสงค์
Hargrove (๒๐๐๐) ได้เสนอรูปแบบการชี้แนะ ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. พัฒนาพันธสัญญาในการชี้แนะ (Coaching Mission) และจุดที่ต้องการพัฒนา (A Teachable Point Of View)

๑.๑ สะท้อนประสบการณ์ชีวิตเพื่อให้ได้จุดที่ต้องการพัฒนา

๑.๒ สะท้อนว่าจะทำอะไรที่ทำให้จุดที่ต้องการพัฒนานั้นบรรลุผลสำเร็จได้

๑.๓ สื่อสารแนวคิดที่ได้ผ่านแนวคิด เรื่องราว อุปมา (Metaphor) หรือตัวอย่าง

๑.๔ แสวงหาท่าทีในการชี้แนะที่เหมาะสม

๒. สร้างความสัมพันธ์และวางแผนทำสัญญาการชี้แนะ (Coaching Contract)

๓. วางแผนเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึงร่วมกัน

๓.๑ ไม่บอกว่าควรทำอะไร แต่ให้คิดไปด้วยกัน

๓.๒ ร่วมกันคิดว่าเราจะพัฒนาไปถึงจุดใดและความเคารพในสัญญานั้น

๔. วางเป้าหมายความสามารถ

๕. ดำเนินการตามแผน การย่อยเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ

๖. จัดให้มีการทบทวน (Feedback) และการเรียนรู้ที่ได้

๖.๑ ให้ความเอื้ออาทรกัน แต่เป็นไปตามแผน ไม่ผ่อนผัน

๖.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ไปพร้อมกันในขณะที่ทำงาน

๖.๓ ทำท่ายให้มีการพัฒนาเร็วขึ้น

Mink et al. (๑๙๙๓) เสนอว่าขั้นตอนการชี้แนะมีดังนี้

๑. ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรเป็นเป้าหมายที่ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ เป้าหมายตั้งอยู่บนความต้องการจำเป็นของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างจุดที่ต้องการไปให้ถึงกับสภาพที่เป็นอยู่ เป็นความปรารถนาในการพัฒนาของตัวผู้รับการชี้แนะสมรรถภาพที่ต้องการพัฒนานั้น มักเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม

๒. การวิเคราะห์สมรรถภาพ ในแต่ละสมรรถภาพ สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย การวิเคราะห์จะช่วยบอกว่ามีจุดใดที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Metalearning) ของตนเอง

๓. การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้สมรรถภาพที่จำเป็นในการทำงาน

๔. การออกแบบตารางการชี้แนะเป็นการช่วยให้จัดการชี้แนะภายในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งต้องพิจารณาเรื่องทักษะที่จะฝึก ลำดับขั้นในการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการฝึกประเมินผลการเรียนรู้

๕. การดำเนินการชี้แนะ แบ่งเป็นขั้นตอนย่อยดังนี้

๕.๑ การเตรียมการ ต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะว่าเป้าหมายคืออะไรด้วยวิธีการอะไร โดยอยู่ในบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี

๕.๒ การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน แต่ละคนมีอัตราในการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งควรจัดให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

๕.๓ การให้ผู้รับการชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้

๕.๔ การให้ข้อมูลป้อนกลับ

๕.๕ การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

ธารทิพย์ นรงค์ยา (๒๕๕๘)

๑. ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นก่อนการชี้แนะ) โดยมีการคัดเลือกครูเข้าร่วมการพัฒนา และการวางแผนงาน

๒. ขั้นตอนการดำเนินการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นการชี้แนะ) เป็นการดำเนินงานแบบวงจร ประกอบด้วยวงจร ๑ การสร้างภาพมองให้ตรงกัน วงจร ๒ การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และวงจร ๓ การสะท้อนผลการปฏิบัติการ

๓. ขั้นตอนการสะท้อนผล จากการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ขั้นหลังการชี้แนะ) โดยร่วมสะท้อนความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายใต้หลักการดำเนินงานที่ดี ประกอบด้วย

๓.๑ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติพฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ

๓.๒ การจัดดำเนินการในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูต้องดำเนินการวางแผนทั้งในด้านโครงสร้างและกำหนดข้อตกลงและบทบาทหน้าที่ อย่างชัดเจน

๓.๓ การจัดกิจกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงต้องเน้นการเรียนรู้ด้วยการให้ครูได้ปฏิบัติจริง

๓.๔ การสร้างเครือข่ายครูจะต้องให้สมาชิกทุกคนเกิดความเท่าเทียมกันโดยยึดหลักของกาลยามิตรและหลักการเป็นหุ้นส่วน

๓.๕ ต้องสร้างเสริมปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาครู ด้วยการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

สรุปจากนักวิชาการได้เสนอขั้นตอนและรูปแบบของการชี้แนะ ผู้ศึกษาได้นำหลักการมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ควบคู่กับการเป็นพี่เลี้ยง โดยขั้นตอนการชี้แนะควรมีการสะท้อนประสบการณ์เพื่อให้ได้จุดที่ต้องการพัฒนาเริ่มจากการวิเคราะห์ตนเองว่าอยู่จุดไหน มีสภาพการทำงานอย่างไร ผู้รับการชี้แนะและผู้ชี้แนะต้องมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน สร้างปฏิทินการทำงาน และดำเนินตามแผน หรือพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในการทำงาน ออกแบบตารางปฏิบัติการชี้แนะ ดำเนินการชี้แนะเพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักรู้ตนเอง และรับการชี้แนะ จากนั้นผู้รับการชี้แนะควรได้รับการฝึกปฏิบัติ โดยนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับประเมินและติดตามผล ซึ่งขั้นตอนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จะช่วยให้ครูมีความสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

๓.๒.๗ วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ

Bennett (๑๙๘๗) เสนอว่า เงื่อนไขสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ คือ สมาธิ การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการชี้แนะจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ หรือทำให้ดู การให้ฝึกลองทำเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้บรรลุทักษะใหม่ได้ดีกว่าการอบรม ให้ข้อมูลหรือทฤษฎีอย่างเดียว และถ้าหากมีการชี้แนะในสถานการณ์การทำงาน (On-Site Coaching) ควบคู่ไปกับกระบวนการดังกล่าว ก็จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการนำทักษะและยุทธวิธีที่ได้เรียนรู้ไปใช้สอนในชั้นเรียนได้

Mink et al. (๑๙๙๓) กล่าวถึงวิธีที่ใช้ในการชี้แนะว่า มีวิธี (Mode) ที่หลากหลาย ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (Modeling) การสอนงาน (Instructing/Teaching/Facilitating) การเป็นกระจกสะท้อน (Mirroring) การเป็นที่ปรึกษา (Counseling) การเป็นแบบอย่างเป็นการชี้แนะโดยทำเป็นตัวอย่างให้เห็น เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้รับการชี้แนะเห็นการเปลี่ยนแปลง บางครั้งผู้ชี้แนะก็เป็นครูผู้สอนช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งต้องรู้ว่าสอนอย่างไรหรือจัดสภาพการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ การเป็นกระจกสะท้อนคือการช่วยให้บุคคลได้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมา ให้ก้าวผ่านมโนทัศน์และคุณค่าเดิมที่จำกัดศักยภาพที่มีอยู่สุดท้ายคือ การให้คำปรึกษาเป็นการช่วยให้คิดพิจารณารอบด้านเน้นทางด้านจิตใจเป็นหลักการสะท้อนการเรียนรู้ คือ การช่วยทบทวนการกระทำของตนเอง การเลือกยุทธวิธีในการชี้แนะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการในการรับความช่วยเหลือ และบริบทนั้น ๆ

Knight (๒๐๐๔) ผู้ชี้แนะการสอนการเรียนรู้การปรับตัวในการมีส่วนร่วมกับครูโดยใช้วิธีการหลักคือ ทางเลือก (Choice) การสนทนา (Dialogue) และความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge In Action) ทางเลือก (Choice) วิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานกับครู คือ การเคารพในความสามารถตัดสินใจ ครูได้รับทางเลือกในการทำงานร่วมกับผู้ชี้แนะ ครูมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่เขาทำและสิ่งที่เขาต้องการ ถ้าผู้ชี้แนะไม่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของครู ครูก็ย่อมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ชี้แนะเช่นกัน จากประสบการณ์ชี้ให้เห็นว่าวิธีการที่ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด คือ การสั่งให้ทำการสนทนา (Dialogue) ผู้ชี้แนะการสอน

และครูใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นการให้ข้อมูล ยังช่วยแก้ปัญหา เป็นทั้งฝ่ายที่รับ และให้ไปพร้อมกัน ความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge In Action) ผู้ชี้แนะการสอนทำงานโดยใช้ประสบการณ์ของผู้ชี้แนะ

๓.๒.๘ ลักษณะนิสัยของผู้ชี้แนะ

ลักษณะนิสัยของผู้ชี้แนะเป็นการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ผู้พูดและผู้ฟังมีความเข้าใจ ในจุดหมายปลายทางเดียวกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

๑. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจและความศรัทธา (Rapport Building For Coaching) การสร้างความสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะเป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้คนสองคนไว้วางใจกัน แล้วมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างคน ๒ คน การสร้างความสัมพันธ์จุดประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย ให้กับผู้ที่พูดคุยด้วย พร้อมเชื่อใจและเปิดใจให้ควาร่วมมือในการโค้ช การคิด และให้ความร่วมมือในการโค้ช หรือการพูดคุยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพูดคุย

๒. ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening Skill For Coach) การฟัง เป็นทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) การฟังที่ใส่ใจฟังผู้พูดอย่างแท้จริง เหมือนว่ามีแค่ผู้พูดอยู่ด้วยกับเราเท่านั้น เป็นการฟังโดยปราศจากการตัดสิน ฟังลึกกว่าแค่คำพูด ได้ยินในสิ่งที่ผู้พูดไม่ได้พูด เช่น ความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการ คุณค่า ความเชื่อ เป็นต้น การฟังอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้ผู้พูดเปิดเผยตัวเองมากขึ้น เล่าเรื่องราวลึกซึ้ง และยังช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Building Rapport)

๓. ทักษะการถาม (Questioning Skill For Coach) การถามทำให้เกิดกระบวนการคิด ตรรกะรอง และค้นหาคำตอบ การถามจึงเป็นการกระตุ้นความคิด เมื่อเกิดการฝึกฝนคิดบ่อย ๆ เข้าผู้ที่ถูกถามจะสามารถคิด และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิด (Open Question) เพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น เช่น ถามว่า ในเรื่องนี้คุณคิดว่า ควรแก้ไขอย่างไรบ้าง? คำถามนี้สามารถดึงความคิดเห็นออกมาได้ ตัวอย่างคำถามปลายเปิด

ผู้ชี้แนะ: จากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนขณะที่ครูสอนควรแก้ไขโดย คุณคิดว่ามีวิธีการแก้ไขแก้ไขอย่างไรบ้าง?

ครู: ผม/ดิฉัน คิดว่า น่าจะแก้ไขดังนี้ค่ะ ๑..., ๒....๓....

๔. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback นั้นเป็นการสะท้อนผลของพฤติกรรม หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้น จะมีส่วนประกอบ ที่สำคัญ ๓ ส่วนคือ ส่วนของพฤติกรรม ส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ ส่วนที่ต้องการให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงหรือชื่นชม

๕. ทักษะอื่น ๆ เช่น การเล่าเรื่อง (Story Telling) การจูงใจ (Motivation) และการสื่อสาร (Communication)

๓.๒.๙ แนวทาง หลักปฏิบัติและวิธีการในการเป็นผู้ชี้แนะ

การสอนงานจะเกิดขึ้นได้ ผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง ๒ ฝ่าย โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเวลาใดที่แน่นอน เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกเวลา ความพร้อม ได้แก่

๑. เรื่องเวลา ควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่ต้องการจะสอนและถ่ายทอดได้อย่างมีระบบและมี
เหตุผล
๒. อารมณ์ ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งจะถ่ายทอดข้อมูล
๓. สุขภาพร่างกาย เพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อมจะส่งผลต่อไปยังจิตใจ / ความคิด
๔. ข้อมูล เกี่ยวกับ
- ๑) เนื้อหา / ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ
 - ๒) ผังโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร
 - ๓) คู่แข่งขันและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย
 - ๔) ข้อมูลเกี่ยวกับลูกน้องตนเอง
๕. สถานที่ พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอนและผู้รับการสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมาสาธิต
๖. อุปกรณ์เครื่องมือ ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของอุปกรณ์ / เครื่องมือว่าสามารถ
ใช้การ / ทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำการสาธิต
๗. เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของลูกน้องที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยว่า เขาจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อไหร่ เช่นเขาอยาก
เรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาอยากเรียนหรือทำให้เขารู้ว่าถูกคาดหวังอะไร หรือเมื่อได้เอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้จริงและ
ได้ผล
๘. ความพร้อมของผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนงาน ย่อมมีส่วนผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การสอน
งานของหัวหน้าประสบผลสำเร็จ
- ๓.๒.๑๐ ประโยชน์จากการชี้แนะ
- ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลโดยตรงต่อผู้ชี้แนะ ซึ่งเป็นเป็นหัวหน้างาน หรือศึกษานิเทศก์ประโยชน์ต่อ
ผู้รับการชี้แนะและต่อสถานศึกษา ดังนี้
- ๑) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อหัวหน้างานหรือศึกษานิเทศก์
 ๑. การชี้แนะจะช่วยแบ่งเบาภาระงานเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกทำงานได้อย่างถูกต้องและ
ทันเวลา
 ๒. มีเวลาเพียงพอที่จะคิดพิจารณาปรับปรุงระบบงานขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอย่างแท้จริงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง
 ๓. มีโอกาสชี้แจงจุดเด่นหรือจุดที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกปรับปรุงการทำงานการสอน
 ๔. สามารถแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหาการเปลี่ยนแปลง
การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์กร
 ๕. มีโอกาสรับรู้ความต้องการที่ผู้เข้ารับการฝึกคาดหวังและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ
ทำงานของครูปัญหาการเรียนการสอนของผู้เข้ารับการฝึก
 ๖. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างศึกษานิเทศก์กับผู้เข้ารับการฝึก

๗. เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกทำงานให้บรรลุเป้าหมาย(Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงพฤติกรรมการสอน

๘. ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการท างานร่วมกันเป็นที่บรรยากาศของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community)

๒) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อผู้รับการชี้แนะ

๑. เข้าใจขอบเขตเป้าหมายของงานและความต้องการที่องค์กรคาดหวัง

๒. ได้รับรู้ถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลงปัญหาและอุปสรรคขององค์การภารกิจที่องค์กรจะทำในปัจจุบันและต้องการที่จะทำต่อไปในอนาคต

๓. ได้รับรู้ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับครูและมีส่วนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๔. มีโอกาสรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. รู้จักวางแผนลำดับความสำคัญก่อน – หลังของงานรับรู้เทคนิควิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่องค์กรกำหนด

๖. สร้างขวัญกำลังใจทำให้ไม่รู้สึกว่าการทำงานเพียงผู้เดียว

๗. เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ครูผู้เข้ารับการฝึกปรับปรุงตนเองสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

๘. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกมีคุณค่า (Value) และเห็นคุณค่าในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากชี้แนะที่ถูกต้องตามความต้องการของครูผู้เข้ารับการฝึกช่วยตอบสนองให้ผู้เข้ารับการฝึกทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

๓.๓ กระบวนการการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

๓.๓.๑ ความหมายของการเป็นที่เลี้ยง

นักการศึกษาต่างนิยามความหมายของคำว่า Mentoring ไว้สองความหมายว่าหมายถึง การดูแลให้คำปรึกษา และการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งในงานวิจัยนี้ขอใช้คำว่า การเป็นที่เลี้ยง โดยมีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการเป็นที่เลี้ยงไว้ ดังนี้

แอนเดอร์สัน และแชนนอน (Anderson & Shannon) ให้ความหมายว่าการเป็นที่เลี้ยงเป็นกระบวนการ ที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี สอนหรือให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ที่มีทักษะหรือประสบการณ์น้อยกว่า

มาร์เลน และแมกเฮนรี่ (Marlene & Mchenry, ๒๐๐๒) ให้ความหมายว่าการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) คือ การเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) การเป็นผู้แนะนำ (Guides) การเป็นแบบอย่าง (Models) เป็นครู (Teachers) และการเป็นผู้ฝึกสอน (Trainers)

โฮลเดน (Ingersoll & Smith, ๒๐๐๔) ให้ความหมายว่า ที่เลี้ยงเป็นครูที่มีประสบการณ์ที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ เป็นผู้ที่มีทัศนคติ ความเชื่อ และปรัชญาทางการสอน

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (๒๕๔๙) ให้ความหมายว่า การเป็นพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาบุคลากรที่เน้นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-To-One Relationship) หรือกลุ่มย่อย ที่ผู้มีประสบการณ์เรียกว่า พี่เลี้ยง (Mentor) ดำเนินการพัฒนาผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เรียกว่า Mentee ผู้รับการฝึกจาก พี่เลี้ยง โดยพัฒนาทั้งทางด้านวิชาชีพและเรื่องส่วนบุคคล รูปแบบขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการฝึก หากเน้นไปที่การพัฒนาครูเป็นหลัก ระบบพี่เลี้ยงถือเป็นกิจกรรมการนิเทศแบบหนึ่ง

Sullivan & Glanz (๒๐๐๕) ให้ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนักการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับสมาชิกใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอย่างร่วมแรงร่วมใจ และใจเป็นกลางเพื่อให้เรียนรู้และไตร่ตรองการสอนในชั้นเรียน ในประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา พี่เลี้ยงไม่ตัดสินหรือวิจารณ์ แต่ช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอน

Black, Suarez & Medina (๒๐๐๔) ให้ความหมายว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการพัฒนาระยะยาวซับซ้อน โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้ให้ความรู้เป็นแบบอย่าง (Role Model) เป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้ชี้แนะให้แก่ผู้ที่มีทักษะหรือความรู้น้อยกว่า มีจุดหมายเพื่อให้พัฒนาด้านวิชาชีพ (Profession) และด้านบุคคล (Person) ความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นหนึ่งต่อหนึ่งหรือกลุ่มย่อย

Miller, Salmela & Kerr (๒๐๐๒) เสนอว่า มโนทัศน์ของการเป็นพี่เลี้ยงยังคลุมเครือ แต่เสนอลักษณะสำคัญสำหรับโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

๑. เป้าหมายของการทำงานของการเป็นพี่เลี้ยง คือ การพัฒนาผู้รับการฝึกในด้านความรู้และทักษะที่ใช้ในการทำงาน

๒. ความสัมพันธ์ของพี่เลี้ยงเป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-To-One Relationship) หรือกลุ่มย่อย ทั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจกัน

๓. พี่เลี้ยงเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า ใช้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการช่วยบุคคลให้เรียนรู้จากประสบการณ์ โดยใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การชี้แนะหรือการฝึกอบรม

นอกจากนี้ ยังพบว่ายังมีกิจกรรมอื่นที่ต่างไปจากนี้ แต่เรียกว่า ระบบการเป็นพี่เลี้ยงได้เช่น ระบบพี่เลี้ยงทางไกล (Telementoring) ซึ่งไม่ใช่ความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือกลุ่มย่อย เพราะการเทคโนโลยีสื่อสารทำให้ขยายออกไปเป็นชุมชนของระบบพี่เลี้ยงโดยมีข้อสังเกตว่า ค่านิยมของระบบพี่เลี้ยงอาจมีการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจมีรูปแบบของพี่เลี้ยงแบบใหม่ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ

สรุปความหมายของ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึงเป็นกระบวนการ ที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี สอนหรือให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ที่มีทักษะหรือประสบการณ์น้อยกว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรที่เน้นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-To-One Relationship) หรือกลุ่มย่อย ที่ผู้มีประสบการณ์เรียกว่าพี่เลี้ยง (Mentor) ดำเนินการพัฒนาผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เรียกว่า Mentee ผู้รับการฝึกจากพี่เลี้ยง มีจุดหมายเพื่อให้พัฒนาด้านวิชาชีพ (Profession) และด้านบุคคล (Person)

๓.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของการเป็นพี่เลี้ยง

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเป็นทีมนั้น Mentoring แบบกลุ่มมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคคลในองค์กรได้ดีโดย Mentor หรือ Learning Leader จะทำหน้าที่ ดังนี้

๑. Guide เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่ม Mentee และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่ใช่ผู้ตัดสินใจเลือกทางให้จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพพจน์ขององค์กรในอนาคตเพื่อกลุ่มย้อนไปดูว่าการที่เขาก้าวหน้าในงานขึ้นมาจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน เขาได้ใช้ทักษะ วิธีการและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์ และเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้การเรียนรู้ Mentee ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้นแต่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentee อื่นๆ ในกลุ่ม

๒. Ally เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามอง จุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตนเองก็จะฟังอย่างตั้งใจเห็นอกเห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

๓. Catalyst เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเองซึ่งให้เห็นว่า ในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้างแทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอก แวดวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

๔. Savvy Insider Mentor เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานานพอจะรู้อ่างานต่าง ๆ ในหน่วยงาน ประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ลู่ทางว่าหาก Mentee ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ได้

๕. Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้นั้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดัน ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อ Mentee เสนอโครงการ ปฏิบัติงานที่เห็นว่าดีก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้เพื่อ Mentee จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

๖. Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้นั้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดัน ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อ Mentee เสนอ โครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดีก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้เพื่อ Mentee จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

๓.๓.๓ รูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยง

การเป็นพี่เลี้ยง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาหญิง ให้สามารถก้าวสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับชายแนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีแนวความคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ Mentor ๑ คน ต่อ Mentee ๔ - ๖ คนไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตามการคัดเลือก

Mentor จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูงประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสมัครใจจะเป็น Mentor ส่วนการคัดเลือก Mentee ก็จะเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ไปเป็นผู้บริหาร Mentor และ Mentee จะร่วมกันทำ Mentoring โดยการพบปะประชุม ปรึกษาหารือกันเป็นระยะ ๆ Mentoring แบบกลุ่มนี้ Mentor จะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กำหนดประเด็นการพัฒนา ให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วย Mentoring จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group)

การจัดกลุ่มของรูปแบบระบบที่เลี้ยงอาจจัดโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่ง ๔ แบบ ดังนี้ (Miller et al., ๒๐๐๒)

๑. จัดกลุ่มตามเป้าหมาย ได้แก่ ระบบที่เลี้ยงเพื่อการพัฒนา (Developmental Mentoring) ระบบที่เลี้ยงที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Work-Related Mentoring) และระบบที่เลี้ยงเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ (Subject-Focused Mentoring) การจัดแบ่งด้วยวิธีการนี้ไม่ชัดเจนนัก เนื่องจากระบบที่เลี้ยงส่วนใหญ่เน้นไปเพื่อการพัฒนาและมีเป้าหมายหลากหลาย

๒. จัดกลุ่มตามลักษณะของผู้รับการฝึก (Mentee) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เป็นวิธีการจำแนกอย่างง่ายตามกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา เช่น ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง (At-Risk Mentoring Program) ผู้เรียน ชนกลุ่มน้อย (Minority Ethic Mentoring Program) กลุ่มธุรกิจ (Work-Experience Mentoring Program)

๓. จัดกลุ่มตามลักษณะของพี่เลี้ยง (Mentor) โดยยึดลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเป็นหลัก เช่น การนำบุคคลในชุมชนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้เรียน (Community Mentoring Program) การให้บริษัทธุรกิจเข้ามาพัฒนาทักษะการจัดการให้กับครู (Business Mentoring Program) การจัดให้นักศึกษาที่มีประสบการณ์ดูแลนักศึกษาที่เข้ามาใหม่ (Student Mentoring Program) การจัดกลุ่มผู้เรียนที่มีอายุหรือระดับชั้นเดียวกัน ให้ดูแลกันและกัน (Peer Mentoring Program) การเป็นครูพี่เลี้ยงให้แก่ครูในโรงเรียน (Teacher Mentoring Program) และพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในองค์กร (Internal Program)

๔. จัดกลุ่มตามลักษณะของโปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมแบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือแบบกลุ่มย่อย (One-To-One Or Group Program) โปรแกรมแบบจัดเป็นกลุ่มเรียนรู้ มีการพบปะกันในสถานที่ทำงานหรือสถานที่สาธารณะ (Site-Based Or Community-Based Program) จัดตามความถี่ในการพบปะหรือความเข้มข้นของงาน เช่น การพบปะกันทุกสัปดาห์ต่อเนื่องเป็นเวลานาน (Long-Term Intensive Program) หรือการแบ่งตามโครงสร้างของโปรแกรม เช่น ลักษณะการส่งเสริม การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

๓.๓.๔ ลักษณะและบทบาทของพี่เลี้ยง

ระบบที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาในด้านส่วนบุคคลและวิชาชีพของผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้ได้รับการฝึก การกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างท้าทาย จะช่วยสร้างความร่วมมือ ความรู้ และทัศนคติที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น ระบบที่เลี้ยงครูจึงต้องอาศัยความร่วมมือทั้งสองฝ่ายให้เกิดผลทั้งแก่บุคคลและวิชาชีพโดยรวม

Simmons (๑๙๙๘) เสนอว่า นักวิชาการที่เลี้ยงควรมีความเอื้ออาทร มีความรู้เป็นที่พึ่งพิงได้ และมีอารมณ์ดี คุณลักษณะเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญ หน่วยงานที่คัดเลือกพี่เลี้ยงควรใช้เกณฑ์กว้าง ๆ เหล่านี้ ในการคัดเลือกพี่เลี้ยง

๑. การเป็นแบบอย่างของผู้เป็นมืออาชีพ (Professional Role Model) โดยส่วนใหญ่มักเป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้เรียน ยินดีที่จะมีผู้เข้าไปสังเกตการณ์สอนของตน และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

๒. การมีจิตอาสารับใช้ (Voluntary Servants) คนส่วนใหญ่ไม่พึงใจที่จะเป็นผู้รับใช้แต่คุณลักษณะนี้จำเป็นมากสำหรับพี่เลี้ยงครู

๓. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Good Communicators) หมายถึง ทักษะที่ใช้สื่อสารระหว่างบุคคลได้แก่ การฟัง การถามค าถาม การแก้ไข้ปัญหา และการตัดสินใจ มีความสามารถรู้จังหวะว่าเวลาใดควรฟัง เวลาใดควรให้คำแนะนำให้ครูสามารถมั่นใจที่จะจำปัญหาเข้ามาพูดคุยด้วยการมีใจที่เปิดกว้างรับฟังแม้ว่าอาจไม่เห็นด้วย

๔. การเป็นผู้ประสานงานที่ชาญฉลาด (Astute Diplomats) ผู้ที่พี่เลี้ยงดูแลมักทำงานผิดพลาดบ้างในบางครั้ง พี่เลี้ยงมีหน้าที่ช่วยชี้ให้เห็นความผิดพลาด และพัฒนาทักษะการคิด

๕. การเป็นผู้มีความมั่นคงทางจิตใจ (Self-Reliant Individuals) การไม่รู้สึว่าต้องชิงดีชิงเด่นแข่งขัน เพราะบางครั้งครูใหม่เองก็มีความสามารถสูง เพราะการเป็นพี่เลี้ยงครูไม่ใช้การไปควบคุมผู้อื่น แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

๓.๓.๕ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง

มีผู้ให้ข้อคิดในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

Hopkins-Thompson (๒๐๐๐) ให้ข้อคิดในการเริ่มต้นพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงหรือการชี้แนะอย่างเป็นทางการว่า ควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบ พิจารณาความต้องการขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โปรแกรมควรได้รับความเห็นชอบจากองค์กร การทำเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน และการกำหนดเส้นทางในการพัฒนา

๑. การเลือกพี่เลี้ยง รับคนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงด้วยวิธีสมัครใจ แต่ก็ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ การเป็นผู้มีความสามารถในการชี้แนะผู้อื่นได้

๒. การจัดคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการฝึก

๓. การดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดให้สัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา มีการเก็บข้อมูลการประชุมและผลการเรียนรู้

๔. การดำเนินงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้และมีการเก็บข้อมูลผลการดำเนินการด้วยอนุทิน (Diary)

๕. การประชุมเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้จากการดำเนินงานในช่วง ที่ดำเนินการด้วยตนเอง

๖. การรวมกลุ่มเพื่อประเมินและสนับสนุนกันและกัน เป็นการประชุมกลุ่มพี่เลี้ยง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

๓.๓.๖ วิธีการและเทคนิคสำหรับพี่เลี้ยง

Moore (๒๐๐๑) กล่าวว่า วิธีการของพี่เลี้ยงที่ใช้ในการช่วยเหลือผู้รับการฝึกให้ทำงานไปตามแนวทางที่ถูกต้อง มีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์กำหนดการเรียนรู้ของครู ผู้ใหญ่เรียนรู้ในอัตราที่แตกต่างกัน การทำงานจึงต้องจัดให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนอย่างใส่ใจและเข้าใจ โดยควรระลึกว่ากำลังเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้เกิดการเรียนรู้พัฒนามาตามลำดับเป็นเวลานานแล้ว จึงจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการฝึกและปรับเปลี่ยน

๒. การคาดหวังงานหรือการตอบสนอง (High-Quality Work And Response) ต่อการเปลี่ยนแปลงที่บางทีมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย แต่ควรได้รับการทักท้วงขึ้นมาพูดคุยกันเพื่อให้เห็นผลของความพยายามถ้าพฤติกรรมหรือการปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ทำงานต่อไปในทางบวก (Positive Mode) โดยไม่ต้องมาตำหนิผลการทำงานไว้สูงจนเกินไป

๓. การถามคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เมื่อได้พูดคุยถึงการเปลี่ยนแปลงควรถามคำถามที่ให้คำตอบได้หลากหลาย ไม่จำกัดเพียงคำตอบเดียว

๔. การเป็นแม่แบบ (Modeling) พี่เลี้ยงควรแสดงให้ครูเห็นแบบอย่างการเป็นครูก่อนอาชีพ เพื่อให้ครูได้เทียบเคียงกับสิ่งที่ตนเองกระทำอยู่ และหาแนวทางพัฒนาตนเองต่อไป

๕. ใช้วิธีการสะท้อนและทำซ้ำ (Reflection And Repetition) การช่วยให้ครูพิจารณา (Watch) และสะท้อนการเรียนรู้ (Reflect) ของตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และอารมณ์ ความรู้สึก

Simmons (๑๙๙๘) กล่าวว่า พี่เลี้ยงเป็นระบบที่ช่วยเหลือครูในองค์กร โดยผู้ที่ได้รับการฝึกได้รับประโยชน์จากการรับความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การออกแบบโครงการสอน (Course Syllabi) โดยครูที่มีประสบการณ์จะให้โครงการสอนของตนเองแก่ครูที่รับการฝึก ไปใช้เป็นตัวอย่างในเรื่องของวิธีการเขียน และรายละเอียดของเนื้อหา

๒. การจัดทำแฟ้มวิชาชีพ (Professional File) โดยการช่วยออกแบบแฟ้มเก็บข้อมูลส่วนตัวของผู้สอน ให้มีการจัดที่เป็นระบบประกอบด้วย โครงการสอน การประเมินผู้เรียน รายการการสังเกตชั้นเรียน รายการงานที่ได้รับมอบหมาย เทปวีดิทัศน์บันทึกการสอน

๓. พี่เลี้ยงครูช่วยเหลือโดยการอธิบายงานให้เข้าใจ แม้ว่าบางครั้งมีการจัดทำคู่มือให้ศึกษา แต่การมีผู้ให้คำแนะนำจะช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

Danielson (๒๐๐๒) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับวิธีการสำคัญสำหรับพี่เลี้ยง ว่าวิธีที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกพัฒนาได้ดีที่สุด คือ การคิดสะท้อนการทำงาน การพัฒนาความสามารถในการคิดสะท้อน มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการสอน ครูที่มีความสามารถในการสะท้อนผลการสอนของตนเอง มักความสามารถในการตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นและพิจารณาข้อมูลจากหลายแหล่งที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

สรุปเทคนิคและวิธีการเป็นพี่เลี้ยง จะต้องให้อิสระในการทำงานของผู้รับการชี้แนะ มีความใส่ใจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการชี้แนะ เป็นแม่แบบในการปฏิบัติงานที่ดีและสามารถให้ผู้รับการชี้แนะสะท้อนความรู้สึก ความพยายามในการพัฒนาตนเอง ให้กำลังใจในเชิงบวก ฝึกใช้วิธีการสะท้อนและทำซ้ำ (Reflection And Repetition) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

๗.๓.๗ ประโยชน์ของการเป็นพี่เลี้ยง

๗.๑ สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ ศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ

๗.๒ จูงใจพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน

๗.๓ กระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทนายมากขึ้น

๗.๔ สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ๆ หรือความคิดเห็นนอกกรอบมากขึ้น

๗.๕ สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way Communication) ระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิด วางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายส่วนหนึ่งให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว

๓.๔ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

๓.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๗) กล่าวถึงแนวคิดสมรรถนะไว้ว่า David C. Mc Clelland ศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร ซึ่งแนวคิดสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำนั้นคืออิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-I image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชินพฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งและแรงผลักดันเบื้องต้น (Motive) คือ จินตนาการแนวโน้มวิธีคิดวิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล

๑) ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่าสมรรถนะแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ดังนี้

Boyatzis (ภักดิ์ธาดา นรินยา, ๒๕๕๕ อ้างอิงมาจาก Boyatzis., ๑๙๘๒) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

David McClelland (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, ๒๕๔๙) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่าสมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี

หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ David McClelland ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แรงจูงใจ

Good (ลัดดาวัลย์ สืบจิตต์, ๒๕๕๖; อ้างอิงมาจาก Good, ๑๙๗๓) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์หลักการ เทคนิค และวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

Green (นฤมล มีเพียร, ๒๕๕๖; อ้างอิงมาจาก Green., ๒๐๐๓) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Spencer และ Spencer (กิตติพงษ์ สกุลคุ, ๒๕๕๔; อ้างอิงมาจาก Spencer and Spencer, ๑๙๙๓) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นลักษณะของบุคคล (Underlying Characteristics) ที่เชื่อมโยงกันเชิงเหตุผล (Casual Relationship) ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง หรือการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งลักษณะของบุคคลนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill)

The American Heritage Concise Dictionary (นฤมล มีเพียร, ๒๕๕๖; อ้างอิงมาจาก The American Heritage Concise Dictionary, ๑๙๙๔) สรุป ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า Competency คือ ๑) คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ (The state or of being competent) ๒) ลักษณะเฉพาะของทักษะความรู้หรือความสามารถ (A specific range of Skill, Knowledge or ability)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (๒๕๕๑) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (๒๕๕๔) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

สำนักการศึกษา (๒๕๕๑) สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

๓. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกัน ความสามารถในการงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

๔. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (๒๕๕๔) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย ๓ ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่า มาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่า คนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency

เทือน ทองแก้ว (๒๕๕๗) จำแนกสมรรถนะได้เป็น ๕ ประเภท คือ แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว

๑. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่ของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง "ต้มยำกุ้ง" ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

๒. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

๓. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

๔. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

๕. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน

แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีความสามารถทางปราบปราม เป็นต้น

จากการแบ่งประเภทของสมรรถนะดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท แต่โดยทั่วไปที่สำคัญประกอบด้วย ๒ ประเภท คือ ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ๒) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

๓) ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กรหลายประการ ซึ่งนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

Castillo (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, ๒๕๕๔ ; อ้างอิงมาจาก Castillo, ๒๐๐๕) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจและเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงาน กับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Mogan และคณะ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, ๒๕๕๔ ; อ้างอิงมาจาก Mogan and otherg, ๒๐๐๖) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์ (๒๕๔๖) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะสรุปได้ดังนี้ ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา ๗ ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง ๑ ปี ก็ตามทัน เพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

๑. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

๒. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

๓. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

๔. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ(Competency) จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

๕. ป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะ (Competency) แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

๖. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะ (Competency) ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาว ก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะ (Competency) เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

ริติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (๒๕๔๙) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะสรุปได้ดังนี้

๑. สมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์การ มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ขององค์การ

๓. สมรรถนะเป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๔. สมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ นับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ทุกองค์การต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้เพราะสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๔) องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะมีนักวิชาการได้เสนอไว้หลายคน ดังนี้

McClelland (สุภิญญา รัตมีธรรมโชติ, ๒๕๔๙ ; อ้างอิงมาจาก Competency, ๒๕๔๙) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Competency ซึ่งเป็นการมองคนในภาพรวมทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน และต่อมาได้มีการนำเอาเรื่องของสมรรถนะมาใช้ในงานบริหารบุคคลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบัน จะใช้มุมมองด้านสมรรถนะของบุคคลเป็นฐานในการจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบของ Competency มี ๕ ส่วน ดังนี้

๑. ทักษะ (Skills) สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ

๒. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

๓. มโนทัศน์ของตน (Self-Concept) ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-Confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

๔. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

๕. แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการของตนเองตลอดเวลา

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (๒๕๕๐) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. แรงขับเคลื่อนไหวภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่น และทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้ อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะลูกบางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังงานที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อยๆ สะสมมาเรื่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัว

๒. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคน ซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อยๆ สะสมมาเรื่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคนๆ นั้นไปโดยอัตโนมัติ เช่น นิสัยไม่ไหวร้าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ไห้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

๓. การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเององค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะยกย่องคนอื่น และดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานาน แต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

๔. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่จืดจางยั้งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

๕. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงาน เพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (๒๕๔๗) เสนอว่า สมรรถนะหรือความสามารถ มีองค์ประกอบ ๕ อย่าง ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านวิชาชีพ

๒. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการให้บริการที่ดี

๓. ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของคน (Self - Concept) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้

๔. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้

๕. แรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนปรับปรุงวิธีการทำงานของตนตลอดเวลา

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ มี ๕ อย่าง ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ ทศนคติ (Self-Concept) หมายถึง ค่านิยมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน อุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น และแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

๕) การพัฒนาสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะไว้ ดังนี้

Davies และ Ellison (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, ๒๕๕๔ ; อ้างอิงมาจาก Davies and Ellison, ๑๙๙๗) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

๑. การประเมินสมรรถนะ ควรมีการประเมินและกำหนดสมรรถนะระดับองค์การ ระดับทีม และระดับบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ อาจเป็นแบบบันทึกการพัฒนาหรืออาจใช้รูปแบบต้นไม้การพัฒนาซึ่งเหมาะที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของทีมงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างหลักสูตร การปฐมนิเทศ การบริหารการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะและการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้

๒. การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะระดับบุคคลที่จะต้องมีการวิเคราะห์งานที่ทำ โดยแปลงวิสัยทัศน์มาสู่แผนปฏิบัติย่อย แล้วกำหนดเป็นกลุ่มงานหรือสาขาย่อย ๆ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ กำหนดเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่พึงมีแยกเป็นทักษะย่อย ๆ แล้วจัดเป็นกลุ่มทักษะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะสามารถเริ่มจากการให้บุคลากรได้สำรวจตนเอง และบันทึกรายการสมรรถนะที่เห็นว่าสำคัญที่สุด มีจุดแข็ง และเป้าหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์ในแต่ละสมรรถนะอย่างไร จะวางแผนการพัฒนาในปีต่อไปอย่างไร รวมทั้งแผนการ

พัฒนาระยะยาว สมรรถนะระดับบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนสมรรถนะหลักขององค์กรหรือแผนก

๓. การปฏิบัติตามแผน โดยทั่วไปใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาตามกระบวนการ การพัฒนาที่กำหนดไว้

๔. การประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะ ๆ

Grigoryev (ชานนท์ เศรษฐแสงศรี, ๒๕๕๕ ; อ้างอิงมาจาก Grigoryev, ๒๐๐๖) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบสมรรถนะหลักไว้เป็น ๘ ขั้นตอน ดังนี้

๑. กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

๒. กำหนดพฤติกรรมที่เป็นแรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามผลลัพธ์

๓. พัฒนารูปแบบสมรรถนะหลักภายใต้พฤติกรรมที่กำหนดไว้

๔. กำหนดพฤติกรรมบนฐานแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รับบริการเป็นหลัก

๕. ประเมินเพื่อกำหนดสมรรถนะหลักที่เฉพาะเจาะจงจากสมรรถนะทั้งหมด

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการประมวลผลและวางแผนพัฒนาที่เชื่อมโยงกับรูปแบบ

๗. สร้างระบบการปฏิบัติงานบนฐานของรูปแบบที่กำหนด

๘. สร้างความเข้มแข็งในตำแหน่งหน้าที่โดยใช้รูปแบบในการพัฒนา การเตรียมบุคคลเพื่อให้ประสบความสำเร็จในตำแหน่ง

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (๒๕๔๙) ได้สรุปการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะว่าในการพัฒนาระบบสมรรถนะนั้นต้องมีกรอบแนวคิดพื้นฐานและที่มา เราไม่ควรกำหนดขึ้นมาเองแบบลอย ๆ หรือลอกเลียนแบบจากองค์กรอื่น เมื่อนำมาใช้ อาจพบปัญหาในขั้นตอนการนำไปใช้วัดประเมินบุคลากร ซึ่งอาจทำได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและเป้าหมายการดำเนินงานของแต่ละองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะนั้นต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นดังนี้

๑. กำหนดสมรรถนะโดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังหรือปรารถนาให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ (Behavior Desirable) จากนั้นจึงกำหนดเป็นสมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) หรือทิศทางเป้าหมาย ที่องค์กรต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือความโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น ๆ

๒. หลังจากกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กรแล้ว ในขั้นตอนต่อไปกำหนดสมรรถนะของบุคคล (Employee Competency) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายงานอาชีพ (Functional Competency) สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสายอาชีพ (Common Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสายอาชีพ (Special Functional Competency)

๓. ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการนำระบบสมรรถนะไปเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะที่สูงขึ้นก็จะทำให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ สุดท้ายก็จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ (Excellence Performance)

กิริติ ยศียงยง (๒๕๔๙) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร
๒. การวิเคราะห์และประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร
๓. การวิเคราะห์และจัดทำสมรรถนะหลักขององค์กร
๔. การกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะขององค์กร
๕. การนำผลการประเมินไปจัดทำแผนให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร กำหนดสมรรถนะหลักขององค์กรที่ต้องการบรรลุเพื่อสร้างความโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น การกำหนดสมรรถนะระดับบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญต้องสนับสนุนสมรรถนะหลักขององค์กร รวมถึงต้องมีการฝึกอบรม พัฒนาตามกระบวนการพัฒนาที่กำหนดไว้ และมีการประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะอยู่เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

- ๖) การพัฒนาสมรรถนะครู

นักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

วิสุทธิ เวียงสมุทร (๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายและแนวทางในการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ โดยการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขตหรือนโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๗) กล่าวว่าปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย ๖ ปัจจัย ดังนี้

๑. ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องให้ความเข้าใจถึงความหมาย คำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

๒. ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาสามารถระบุได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด เนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติหรือแสดงซ้ำก็จะเป็นไปได้ยาก

๓. ผู้รับการพัฒนาต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่า ตนมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด เนื่องจาก ทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาจะไม่มีการพัฒนาหากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน ซึ่งแรงขับ ภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะที่ ตนเองมีอยู่

๔. ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัย เนื่องจากการพัฒนา สมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยต้องมีการประเมินสมรรถนะอย่าง ต่อเนื่อง

๕. จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

๖. การสอนงานจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้สอน คือ ทำให้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจาก กระบวนการเรียนรู้ของผู้อื่น และเพิ่มการเรียนรู้จากสไตล์การเรียนรู้ของคนอื่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๖) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาครูและผู้บริหารว่า รูปแบบ กิจกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่จริงในโรงเรียน โดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วม การดำเนินงานใช้การจัดปัจจัยสนับสนุนหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรมเพื่อให้ความรู้ แก่ครูโดยตรงในเรื่องที่ครูต้องการ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งเป็นกลุ่มและรายกรณี การจัดกิจกรรม สร้างความตระหนักทางวิชาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับ ครู การสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู การรวมกลุ่มแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบเป็นกันเอง การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูพี่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและฝังตัวอยู่ในโรงเรียน มีหน้าที่คอยให้ ความช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างการปฏิบัติงาน การใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมให้ ความรู้แก่ครูและผู้บริหารเป็นระยะ ๆ การวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรม ทุกอย่างเน้นดำเนินการภายในโรงเรียนและต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของผู้เรียน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (๒๕๔๘) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน การพัฒนาต้องเกิดจาก ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ School Based Development การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การพัฒนา ต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องดำเนินการใน รูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอก กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างสมรรถนะครู หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะ ด้านความรู้ ความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งการเสริมสร้างครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นไปตามความต้องการของครู และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของผู้เรียน

๓.๔.๒ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวแนวคิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้มีหน่วยงานและนักวิชาการต่าง ๆ (ทีศนา แคมมณี, ๒๕๖๒; สุจิตรา ปทุมลังการ, ๒๕๕๒; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓) กล่าวถึงที่มาของแนวคิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะว่ามีการเริ่มใช้มาตั้งแต่ปี ๑๙๗๐ ในประเทศสหรัฐอเมริกา หลังจากนั้นหลายประเทศได้มีการนิยมใช้หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Competency based Training) เช่น แคนาดา อังกฤษ เกาหลี ออสเตรเลีย เพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันกับนานาชาติ ซึ่ง Competency based Training หรือการฝึกอบรมบนฐานความสามารถ หมายถึงการใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม หรือนำมาใช้เป็นเนื้อหาของฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหา นั้น เรียกให้กระชับสั้น ๆ ว่า “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันเสมอ เมื่อใดมีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย ซึ่งปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในหลายประเทศ ได้นำการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมาใช้ในการจัดหลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำด้านหลักสูตรของประเทศต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้เรียน ในสหราชอาณาจักร คำว่า กำลังคนที่มีสมรรถนะ ประกอบไปด้วยคนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวาตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขตของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น แต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึงภาระงานในการทำชิ้นงานนั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติภาระงานนั้น ๆ ได้ด้วย ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จึงต้องศึกษาความหมายของสมรรถนะ และแนวคิดหลักการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) ความหมายของสมรรถนะ

มีหน่วยงานและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าสมรรถนะไว้อย่างสอดคล้องกันว่า (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรม, ๒๕๖๒; รัตนภรณ์ ศรีพิยัคฆ์, ๒๕๖๒; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๖๑; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓) สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความความรู้ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยปกติแล้วคนทุกคนมีศักยภาพในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านแฝงอยู่แล้ว แต่อาจยังไม่ได้แสดงออกให้เห็น จนกว่าจะได้รับการกระตุ้นหรือได้รับการศึกษาหรือเรียนรู้ที่เหมาะสมกับภาวะแฝงนั้น และเมื่อศักยภาพนั้นปรากฏออกมาหากได้รับการส่งเสริมต่อไป ก็จะทำให้

ให้บุคคลนั้นมีความสามารถในด้านนั้นสูงขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญ ๗ ประการของสมรรถนะ ได้แก่ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ ๓) คุณลักษณะ/เจตคติ ๔) การประยุกต์ใช้ ๕) การกระทำ/การปฏิบัติ ๖) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ ๗) ผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งทั้ง ๗ องค์ประกอบที่พึงประสงค์นี้สามารถช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้

อย่างไรก็ตามความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลได้เรียนรู้ อาจไม่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน หากบุคคลนั้นขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลได้เรียนรู้ นั้นจะยังไม่ใช่สมรรถนะ จนกว่าบุคคลนั้นจะได้แสดงพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตน ซึ่งสมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการทำงานที่ดีกว่าเขาวนปัญญาที่จะเห็นได้ว่าผู้เรียนที่เรียนเก่งอาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานเสมอไป แต่ผู้ที่ทำงานเก่งมักประสบความสำเร็จสูงในการทำงาน เนื่องจากสามารถประยุกต์ใช้หลักการ วิธีการ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับงานที่ทำ

๒) ประเภทของสมรรถนะ

นักการศึกษาได้แบ่งประเภทของสมรรถนะได้สอดคล้องกัน ๒ ประเภท (ทิตินา แคมมณี, ๒๕๖๒, ธาดา ราชกิจ, ๒๕๖๒; รัตนาภรณ์ ศรีพิชัย, ๒๕๖๒) ได้แก่

๑) สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะข้ามวิชาหรือคร่อมวิชา คือ เป็นสมรรถนะที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนได้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หลากหลาย หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้สาระต่าง ๆ ได้ดีลึกซึ้งขึ้น สมรรถนะในลักษณะนี้เป็นสมรรถนะที่มีลักษณะไม่เกาะติดหรือไม่ขึ้นกับเนื้อหา เพียงแต่ว่าสมรรถนะบางสมรรถนะอาจพัฒนาได้ดีกว่ากับเนื้อหาบางเนื้อหา ตัวอย่างสมรรถนะประเภทนี้ เช่น สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการทำงานแบบรวมพลัง สมรรถนะทักษะชีวิต สมรรถนะเหล่านี้สามารถพัฒนาผ่านเนื้อหาสาระใดก็ได้

๒) สมรรถนะเฉพาะ (Specific competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะวิชา/สาขาวิชา ซึ่งจำเป็นสำหรับวิชานั้น ๆ สาระวิชาต่าง ๆ จะมีสมรรถนะเฉพาะวิชาของตนซึ่งมีลักษณะเป็นทักษะ (Skill) หากผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะจนสามารถใช้งานได้ และสามารถประยุกต์ใช้ทักษะนั้น ในการทำงานและในสถานการณ์ หลากหลายทักษะนั้นก็จะเป็นสมรรถนะ

ในขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๖๑) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑) สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold competencies) ได้แก่ ความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผล การปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

๒) สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่มีลักษณะไม่เกาะติดเนื้อหา หรือไม่ขึ้นกับเนื้อหา เช่น สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการทำงานแบบรวมพลัง สมรรถนะทักษะชีวิต โดยสามารถพัฒนาผ่านเนื้อหาสาระใดก็ได้ และสมรรถนะเฉพาะ เป็นสมรรถนะที่มีลักษณะเป็นทักษะ หากผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะและสามารถประยุกต์ใช้ทักษะนั้น ในการทำงานและในสถานการณ์หลากหลายทักษะนั้นก็จะพัฒนาเป็นสมรรถนะ

๓) การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (ทศนา แชมมณี, ๒๕๖๒;

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมุ่งเป้าหมายที่ความสามารถในการทำได้โดยการผสมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะนั้นรวมไปถึงได้รับการฝึกฝนให้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของครู คือ การจัดประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งก็ต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั่นเอง ซึ่ง แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแนวคิด หรือมีโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผู้เรียนมีได้เป็นผู้รับความรู้หรือข้อมูลที่ผู้อื่นถ่ายทอดมาให้เท่านั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายรุก คือ มีความตื่นตัวที่จะต้องศึกษาจัดกระทำข้อมูล และสร้างความเข้าใจในข้อมูล หรือความรู้นั้น ๆ ให้แก่ตนเองเพื่อทำให้สิ่งที่เรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในกระบวนการสร้างความเข้าใจให้แก่ตนเองจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (active learning) ทั้งทางกาย (physically active) สติปัญญา (intellectually active) สังคม (socially active) และอารมณ์ (emotionally active) ดังนี้

การตื่นตัวทางกาย (Physically Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย และวุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ ช่วยให้ร่างกายและประสาทรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับรู้ เรียนรู้ และคงความสนใจในการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกด้านร่างกาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยการเคลื่อนไหวทางร่างกาย (physically active learning) อย่างเหมาะสมตามวัยและความสนใจของผู้เรียน จะช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนมีความตื่นตัว สามารถรับข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีและรวดเร็ว ดังนั้นในการจัดกิจกรรมควรมีรูปแบบหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ และคงความสนใจในการเรียนรู้ไว้ การสลับกิจกรรม

จากกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเครียดมาสู่กิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการผ่อนคลาย จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัว (active) อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

การตื่นตัวทางสติปัญญา (Intellectually Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวทางสติปัญญาหรือสมอง ฝึกการใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรารู้ การให้คิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ มีความท้าทาย และมีความหมายต่อตนเอง จะทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในการคิด และการกระทำ (engagement) ในเรื่องที่เรียน ส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกด้านสติปัญญา ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยได้เคลื่อนไหวทางสมองหรือสติปัญญา (intellectually active) คือการคิด ผู้เรียนจะตื่นตัวถ้าได้ใช้ความคิด การคิดเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจในสิ่งที่เรารู้ การคิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจในประเด็นที่ท้าทาย ประเด็นที่มีความหมายต่อตนเอง จะทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในการคิด และการกระทำ ตัวอย่างกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา เช่น การใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การใช้กระบวนการกลุ่ม กรณีศึกษา บทบาทสมมติ หรือ การใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น แผนผังแนวคิด เทคนิคหมวกหกใบ และ Think - Pair - Share

การตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotionally Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางอารมณ์ หรือความรู้สึก การเกิดความรู้สึกของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดควรกระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียน เพราะความรู้สึกของผู้เรียน จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย ซึ่งการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกด้านอารมณ์ ให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ (emotionally active) กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน ควรกระทบต่ออารมณ์ และความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเรียน เนื่องจากกิจกรรมใดกระทบต่อความรู้สึกของผู้เรียน กิจกรรมนั้นมักมีความหมายต่อผู้เรียนและจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกด้านอารมณ์มีตัวอย่าง ดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึกที่แท้จริงโดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และปลอดภัย
- ๒) แสดงความไว้วางใจในตัวผู้เรียน และยอมรับในตัวผู้เรียน ไม่ตัดสินผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น
- ๓) ใช้รูปแบบการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดอารมณ์ความรู้สึกไปในทางที่พึงประสงค์ เช่น กระบวนการกัลยาณมิตร

การตื่นตัวทางสังคม (Socially Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นการขยายขอบเขตการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กว้างขึ้น เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ถ้าผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้ตรวจสอบความคิดของตนเอง ขยายความคิด และเรียนรู้จากผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัว รับรู้ และเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกด้านสังคม ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ได้เคลื่อนไหวทางสังคม (socially active) มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นของตนเองต่อผู้อื่น รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับข้อมูลย้อนกลับ

ตรวจสอบความคิด ขยายความคิดของตนเอง และพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น เป็นการได้เรียนรู้จากผู้อื่น กระบวนการต่าง ๆ นี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สามารถรับรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดี กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกด้านสังคม ได้แก่ ใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ การอภิปรายกลุ่มย่อยโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม บทบาทสมมุติ ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำกลุ่ม ได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะทางสังคม เช่น การเรียนรู้แบบสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (Group Investigation Model) รูปแบบการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning Model) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ หรือการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้อำนาจในการใช้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริง เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ไม่ใช่การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้น “การปฏิบัติ” โดยมีชุดของเนื้อหา ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการจึงทำให้สามารถลดเวลาเรียน เนื้อหาจำนวนมากที่ไม่จำเป็น เอื้อให้ผู้เรียนมีเวลาในการเรียนรู้เนื้อหาที่จำเป็นในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น และมีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะในระดับชำนาญหรือเชี่ยวชาญ เป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งจะได้รับการนำไปใช้เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนเป็นการบูรณาการมากขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะนั้น ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ไปตามความถนัดและความสามารถของตน สามารถไปได้เร็วหรือช้าแตกต่างกันได้ โดยปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ คือการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะจะมุ่งเป้าหมายไปที่ความสามารถในการ ทำได้ โดยการผสมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ซึ่งก็หมายความว่า ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะนั้น รวมไปถึง การได้รับการฝึกฝนให้นำความรู้ ทักษะ และเจตคติ/คุณลักษณะดังกล่าวไปใช้หรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของครู ก็คือการจัดการประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งก็ต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั่นเอง การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีลักษณะที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุกอยู่แล้วตามธรรมชาติ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเอื้อให้ครูมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่แล้ว เนื่องจากการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้นการปฏิบัติ การทำได้ การลงมือทำจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างตื่นตัว คือ ในการปฏิบัติผู้เรียนต้องมีการเคลื่อนไหวร่างกายในอิริยาบถต่าง ๆ โดยใช้แรงหนักบ้าง เบาบ้าง เรียนต้องใช้ความคิด ผู้เรียนต้องมีความรู้สึก อารมณ์ที่อยากจะทำหรือสนุกที่จะทำและผู้เรียนมีโอกาที่จะปรึกษาหารือ และร่วมมือทำงานกับเพื่อน การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวใน ๔ ด้าน ดังกล่าวย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๖๒) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ มีดังนี้

๑) มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ใช่เวลามากกับการสอบวัดตามตัวชี้วัดจำนวนมาก

๒) วัดจากพฤติกรรม การกระทำ การปฏิบัติที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มีใช้องค์กลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้

๓) ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Student Self-assessment) และการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)

๔) ใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อให้บริบทการวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมากขึ้น เช่น อาจเตรียมบริบทเป็นข้อความ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์จำลอง หรือสถานการณ์ เสมือนจริงในคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถประเมินได้หลายประเด็นในสถานการณ์เดียวกัน

๕) ผู้เรียนได้รับการประเมินไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนด หากไม่ผ่านจะต้องได้รับการซ่อมเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไป

๖) การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนตามลำดับขั้นที่ผู้เรียนทำได้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะเป็นการดำเนินการที่มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งวัดจากพฤติกรรมการกระทำ การปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะเจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยเครื่องมือประเมินตามความเหมาะสมและให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

๓.๕ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

๓.๕.๑ ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

Active Learning เป็นกระบวนการเรียนรู้หนึ่ง แปรตามตัวก็คือเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ การเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการแก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ ครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการ และ กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด

การเขียน การอภิปรายกับเพื่อนๆ การสอนแบบ Active Learning คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือกระทำและใช้กระบวนการคิด โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receivers) ไปสู่การมีส่วนร่วม ในการสร้างความรู้ (Co-creators)

ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การสื่อสารไร้พรมแดน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ผลกระทบจากยุคโลกาภิวัตน์นี้ส่งผลให้ผู้เรียนจำเป็นจะต้องมีความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับปัจจุบันมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายทุกวินาทีทำให้เนื้อหาวิชาที่มีมากกว่าที่จะเรียนรู้จากในห้องเรียนได้หมด ซึ่งการสอนแบบเดิมด้วยการ “พูด บอก เล่า” ไม่สามารถจะพัฒนาให้ผู้เรียนให้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนในชั้นเรียนไปปฏิบัติได้ดี ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผู้สอนคือผู้ถ่ายทอด เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, ๒๕๔๕, สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และทัศนีย์ บุญเติม, ๒๕๔๕, ทิศนา ขัมมณี, ๒๕๔๘, บัณฑิต ทิพากร, ๒๕๕๐)

Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้แบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคตหลักการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน Active Learning จึงถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมี คุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม student engagement, enhance relevance, and improve motivation ของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ ผ่านการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) การได้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์งาน และนำเสนองานด้วยตัวเอง

การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ขั้นสูง (Higher- Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และอภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิม และความ ต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

๓.๕.๒ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

๑. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิด และการกระทำของผู้เรียน การมีวิจรรย์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง และมีการใช้วิจรรย์ญาณ ในการคิด และตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้

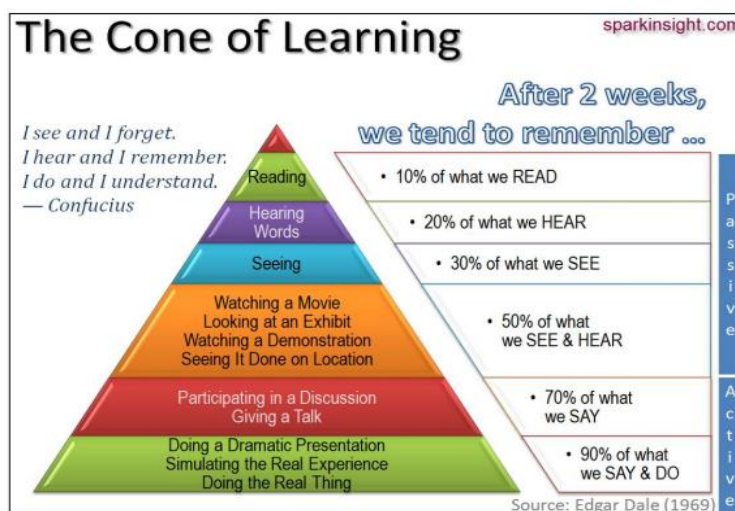
ค้นหาสไตล์ การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ในการมีวิจารณ์ญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

๒. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

๓. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆ ตาม ความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบ และทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

๔. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ที่เป็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนัก แนวทางการนิเทศเพื่อ พัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ที่จะ ปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอน และมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาดน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

๕. กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทน และนาน กว่ากระบวนการเรียนรู้ Passive Learning เพราะกระบวนการเรียนรู้ Active Learning สอดคล้องกับการ ทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับความจำ โดยสามารถเก็บและจำสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ได้ผ่านการปฏิบัติจริง จะสามารถเก็บจำในระบบความจำระยะยาว (Long Term Memory) ทำให้ผลการเรียนรู้ ยังคงอยู่ได้ในปริมาณที่มากกว่า ระยะยาวกว่า ซึ่งอธิบายไว้ ดังรูป



จากครูจะเห็นได้ว่า กรวยแห่งการเรียนรู้นี้ได้แบ่งเป็น ๒ กระบวนการ คือ

๑. กระบวนการเรียนรู้ Passive Learning

- กระบวนการเรียนรู้โดยการอ่านท่องจำผู้เรียนจะจำได้ในสิ่งที่เรียนได้เพียง ๑๐%
- การเรียนรู้โดยการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียวโดยที่ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมอื่นในขณะที่อาจารย์สอนเมื่อเวลาผ่านไปผู้เรียนจะจำได้เพียง ๒๐% หากในการเรียนการสอนผู้เรียนมีโอกาสได้เห็นภาพประกอบด้วยก็จะทำให้ผลการเรียนรู้คงอยู่ได้เพิ่มขึ้นเป็น ๓๐%
- กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพิ่มขึ้น เช่น การให้ดูภาพยนตร์ การสาธิต จัดนิทรรศการให้ผู้เรียนได้ดู รวมทั้งการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษา หรือดูงาน ก็ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็น ๕๐%

๒. กระบวนการเรียนรู้ Active Learning

- การให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์จนเกิดความรู้ความเข้าใจนำไปประยุกต์ใช้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าหรือ สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ รวมถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เขาได้มีโอกาสร่วมอภิปรายให้มีโอกาสฝึกทักษะการสื่อสารทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ๗๐%
- การนำเสนองานทางวิชาการ เรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ทั้งมีการฝึกปฏิบัติ ในสภาพจริงมีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนรู้เกิดขึ้นถึง ๙๐%

การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบเป็นการถ่ายทอดจากรูปแบบความคิด ออกมาเป็นผลงานที่ผู้อื่นสามารถมองเห็น รับรู้ หรือสัมผัสได้ การออกแบบต้องใช้ทั้งศาสตร์แห่งความคิดและศิลป์ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมให้ดีขึ้น

การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ การเรียนการสอน สื่อ กิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน และให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยผู้สอนวางแผนการสอนอย่างมีระบบ บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยมีหลักการออกแบบการเรียนรู้ดังนี้

๑. การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ นั้น เพื่อใคร ใครเป็นผู้เรียนหรือใครเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้ออกแบบควรมีความเข้าใจ และรู้จักกลุ่มผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย
๒. ต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้อะไร มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถอะไร ผู้สอนต้อง กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ให้ชัดเจน
๓. ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาในรายวิชานั้นๆ ได้ดีที่สุดในวิธีใด ควรใช้วิธีการ และกิจกรรมการเรียนรู้ อะไร ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีปัจจัยสิ่งใดที่ต้องคำนึงถึงบ้าง
๔. เมื่อผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนจะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ และจะใช้วิธีการใดในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุป การออกแบบการเรียนรู้ ควรมีการวางแผนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนเป็นใคร มีลักษณะพื้นฐานอย่างไร จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนครั้งนั้นอย่างไร จะใช้วิธีการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ และ วิธีการประเมินผลการเรียนอย่างไรบ้างจึงจะสามารถทำให้การเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย คือภายหลังเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนเข้าใจ จดจำ นำไปใช้ ทำได้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ เป็นต้น ดังนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ตัวผู้เรียน จุดมุ่งหมาย วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล

วิธีการสอน คือ ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญ อันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ ของวิธีนั้นๆ (ทิตินา แคมมณี, ๒๕๕๑ หน้า ๓๒๓)

เทคนิคการสอน หมายถึง กลวิธีต่างๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการสอน ขั้นตอนการสอน หรือการกระทำต่างๆ ในการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (ทิตินา แคมมณี, ๒๕๕๑ หน้า ๓๘๖)

จากความหมาย และนิยามดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าวิธีการสอน เป็นขั้นตอนการสอนที่ทำให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ “เทคนิคการสอน” เป็นวิธีการเสริมที่จะช่วยให้วิธีการสอนเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น “กลยุทธ์การสอน” เป็นวิธีการสอนที่ใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ในการสอน มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นการสอนที่มีขั้นตอน ที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ และใช้ วิธีการส่งเสริมการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย

ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้

คำว่า “การออกแบบ” และ “การจัดการเรียนรู้” เมื่อนำมารวมกันเป็น “การออกแบบการจัดการเรียนรู้” (Instructional design) ได้มีนักศึกษาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้ความหมายไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ที่นำมาใช้ในการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและปัญหาการเรียนการสอน เพื่อแสวงหาแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ หรือสร้างสิ่งใหม่ โดยนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนมาใช้ เป้าหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

๓.๕.๓ ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

๑. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
๒. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
๓. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
๔. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า
๕. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
๖. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน
๗. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

จากลักษณะการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังกล่าว จึงควรมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

๑. จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

๒. จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

๓. จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔. จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

๕. จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ

๖. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๗. จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

๘. จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด

๙. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๑๐. จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปบทวนของผู้เรียน

๗.๕.๔ ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก

๑. กระบวนการเรียนรู้ที่ลดบทบาทการสอนและการให้ความรู้โดยตรงของครู แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒. กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ พัฒนาทักษะกระบวนการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

๓. กิจกรรมเชื่อมโยงกับผู้เรียน กับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว ปัญหาของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

๔. กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่

๕. กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างมีเหตุมีผล มีโอกาสร่วมอภิปรายและนำเสนอผลงาน

๖. กิจกรรมเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

๗.๕.๕ รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี เช่น

- การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)

- การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

- การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

รูปแบบ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหล่านี้ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเดียวกันคือ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเรียนรู้ของตนเอง

๑. เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรากฐานมาจากแนวคิดทางการศึกษาที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Constructivist) โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ด้วยการนำไปประกอบกับประสบการณ์เดิมในอดีต นอกจากนี้ ยังมีมิติกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ๒ มิติได้แก่ กิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) ผู้นำไปใช้อาจเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าการเรียนรู้แบบนี้ คือรูปแบบที่เน้นความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Active) โดยเข้าใจว่าความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมจะทำให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรม ด้านการรู้คิด (Cognitively Active) ไปเอง จึงเป็นที่มาของการประยุกต์ใช้ผิด ๆ ว่าให้ผู้สอนลดบทบาทความเป็นผู้ให้ความรู้ลง เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและบริหารจัดการหลักสูตร โดยปล่อยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เองอย่างอิสระ จากการทำกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เรียนด้วยกันเองตามยถากรรม โดยผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้พัฒนาความคิดด้านการรู้คิด

๒. ความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมอาจไม่ก่อให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิดเสมอไป การที่ผู้สอนให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว เช่น การฝึกปฏิบัติและการอภิปรายในกลุ่มของผู้เรียนเอง โดยไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านการรู้คิด เช่น การลำดับความคิดและการจัดองค์ความรู้ จะทำให้ประสิทธิผลของการเรียนรู้ลดลง

๓. กรณีการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบที่ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมและค้นพบความรู้ด้วยตนเองนี้ไปใช้กับการพัฒนาการเรียนรู้ตามลำดับชั้นการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จะเหมาะกับการพัฒนาในขั้น การทำความเข้าใจ การนำไปประยุกต์ใช้ และการวิเคราะห์ ขึ้นไปมากกว่าขั้นให้ข้อมูลความรู้ เพราะเป็นการเสียเวลามาก และไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอนเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

๓.๕.๖ แนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมี แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แนวคิดของ บลูม (Bloom's Taxonomy)
๒. สี่เสาหลักทางการศึกษา (Four Pillars of Education)
๓. หลักการพัฒนาทักษะ ๔ H (Head, Heart, Hand, Health)
๔. พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล บดินทรเทพยวรางกูร

๑. แนวคิดของ บลูม (Bloom's Taxonomy)

บลูม (Benjamin S. Bloom.๑๙๗๖) นักการศึกษาชาวอเมริกัน เชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัด กิจกรรมการเรียน รวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง โดยได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เรียกว่า Taxonomy of Educational Objectives (อติญาน์ ศรเกษตริน. ๒๕๔๓ : ๗๒-๗๔ ; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๓๗ ; Bloom. ๑๙๗๖ : ๑๘) ออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

๑. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้าน ความรู้ ความคิด การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแอนเดอร์สันและครัทวอลล์ (Anderson & Krathwohl) ได้ปรับปรุงการจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามแนวคิดของ บลูม ขึ้นใหม่ มีการปรับเปลี่ยนระดับพฤติกรรม เป็น ๖ ระดับ ดังนี้

๑.๑ จำ (Remember) หมายถึง ความสามารถในการดึงเอาความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยความจำ ระยะเวลาออกมา แบ่งประเภทย่อยได้ ๒ ลักษณะคือ จำได้ (Recognizing) ระลึกได้ (Recalling)

๑.๒ เข้าใจ (Understand) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดความหมายของคำพูด ตัวอักษร และการสื่อสารจากสื่อต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการสอน แบ่งประเภทย่อยได้ ๗ ลักษณะ คือ ตีความ (Interpreting) ยกตัวอย่าง (Exemplifying) จำแนกประเภท (Classifying) สรุป (Summarizing) อนุมาน (Inferring) เปรียบเทียบ (Comparing) อธิบาย (Explaining)

๑.๓ ประยุกต์ใช้ (Apply) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการหรือใช้ระเบียบวิธีการ ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ แบ่งประเภทย่อยได้ ๒ ลักษณะคือ ดำเนินงาน (Executing) ใช้เป็นเครื่องมือ (Implementing)

๑.๔ วิเคราะห์ (Analyze) หมายถึง ความสามารถในการแยกส่วนประกอบของสิ่งต่างๆ และ ค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างของส่วนประกอบกับโครงสร้างรวมหรือส่วนประกอบเฉพาะ แบ่งประเภทย่อยได้ ๓ ลักษณะคือ บอกความแตกต่าง (Differentiating) จัดโครงสร้าง (Organizing) ระบุคุณลักษณะ (Attributing)

๑.๕ ประเมินค่า (Evaluate) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์หรือ มาตรฐาน แบ่งประเภทย่อยได้ ๒ ลักษณะคือ ตรวจสอบ (Checking) วิพากษ์วิจารณ์ (Critiquing)

๑.๖ สร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ความสามารถในการรวมส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน ด้วยรูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลหรือทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นต้นแบบ แบ่งประเภทย่อย ได้ ๓ ลักษณะคือ สร้าง (Generating) วางแผน (Planning) ผลิต (Producing)

๒. ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) พฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดแทรกสิ่งที่ดีงามตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ จิตพิสัยประกอบด้วยพฤติกรรม ๕ ระดับ ได้แก่

๒.๑ การรับรู้ (Receiving/Attending) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งเร้า อย่างไม่อย่างหนึ่งซึ่งเป็นไปในลักษณะของการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นว่าคืออะไร แล้วจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

๒.๒ การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอม และพอใจต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

๒.๓ การเกิดค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับ นับถือ ในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

๒.๔ การจัดระบบ (Organizing) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ถ้าเข้ากันได้ก็จะยึดถือต่อไปแต่ถ้าขัดกันอาจไม่ยอมรับ อาจจะไม่ยอมรับค่านิยมใหม่โดยยกเลิกค่านิยมเก่า

๒.๕ บุคลิกภาพ (Characterizing) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่จะต้องดีงาม พฤติกรรมด้านนี้จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่ม จากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่างๆ จนกลายเป็น ค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิด อุดมคติ ซึ่งจะเป็นการควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคน

๓. ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะประกอบด้วย ๕ ชั้น ดังนี้

๓.๑ การรับรู้ เลียนแบบ ทำตาม (Imitation) เป็นการให้ผู้เรียนได้รับรู้หลักการปฏิบัติที่ ถูกต้อง หรือ เป็นการเลือกหาตัวแบบที่สนใจ

๓.๒ การทำเอง/การปรับให้เหมาะสม (Manipulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนพยายามฝึกตามแบบที่ตนสนใจและพยายามทำซ้ำเพื่อที่จะให้เกิดทักษะตามแบบที่ตนสนใจให้ได้ หรือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อแนะนำ

๓.๓ การหาความถูกต้อง (Precision) พฤติกรรมสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้อง อาศัยเครื่องชี้แนะเมื่อได้กระทำซ้ำแล้วก็พยายามหาความถูกต้องในการปฏิบัติ

๓.๔ การทำอย่างต่อเนื่อง (Articulation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เป็นของตนเองจะ กระทำตามรูปแบบนั้นอย่างต่อเนื่อง จนปฏิบัติงานที่ยุ่ยากซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง คล่องแคล่วการที่ ผู้เรียนเกิดทักษะได้ ต้องอาศัยการฝึกฝนและกระทำ อย่างสม่ำเสมอ

๓.๕ การทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) พฤติกรรมที่ได้จากการฝึกอย่างต่อเนื่องจนสามารถปฏิบัติ ได้คล่องแคล่วว่องไวโดยอัตโนมัติ เป็นไปอย่างธรรมชาติซึ่งถือเป็นความสามารถของการปฏิบัติในระดับสูง

๓.๕.๗ การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Instructional Design) ภารกิจสำคัญของครูตามเกณฑ์สมรรถนะประจำสายงาน คือ การออกแบบการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการรวมทั้งออกแบบเครื่องมือวัด

และประเมินผล เพื่อยืนยันว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่เทียบเคียงไว้หรือไม่ เป็นวิธีการหนึ่ง ที่มุ่งเน้นให้ผู้สอนเป็นนักรออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล โดยเริ่มจากวินิจฉัย ปัญหา และความต้องการของผู้เรียน เพื่อออกแบบการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน และเมื่อผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่สามารถสะท้อนผลว่าผู้เรียนได้เกิด ความรู้ความเข้าใจในระดับที่พึงประสงค์ไว้จริง ผู้สอนจึงต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และหลักฐานแสดงผล การเรียนรู้ให้ชัดเจนเสียก่อน จึงค่อยดำเนินการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ พึงประสงค์ วิธีการนี้สร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีคุณภาพตามมาตรฐานการ เรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป็นภาพรวมของการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างกว้างๆ ซึ่งอาจเป็นหน่วยการเรียนรู้เล็กๆ ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จภายใน ๑ สัปดาห์ ๑ เดือน ๑ ภาคเรียน หรือ ๑ ปีการศึกษา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขอบเขตของเรื่องที่กำหนด และความสนใจของผู้เรียน

กระบวนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่น สามารถปรับลำดับโดยเริ่มจากจุดใดก่อน – หลังได้ตามความเหมาะสม เช่น อาจเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด และ วิเคราะห์ค่าสำคัญในมาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดสาระหลักหรือกิจกรรม หรืออาจเริ่มจากประเด็นปัญหา สำคัญในท้องถิ่นหรือสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ แล้วจึงพิจารณาว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวเชื่อมโยงกับมาตรฐานข้อใด แนวทางการจัดจำหน่ายการเรียนรู้ที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นเพียงแนวทางตัวอย่าง ๒ รูปแบบ คือ แบบที่เริ่ม จากการกำหนดและวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และแบบที่เริ่มจากประเด็นปัญหาในท้องถิ่นหรือประเด็นที่ อยู่ในความสนใจของผู้เรียน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ขั้นตอนที่นำเสนอเป็นแนวทางทั้ง ๒ รูปแบบข้างต้น เป็นขั้นตอนคิดในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานมีความยืดหยุ่น ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากมาตรฐานก่อนเสมอ และในกระบวนการแต่ละขั้นนั้นอาจไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับตามที่เห็นในแผนผัง ครูสามารถปรับเปลี่ยนนำขั้นใดขั้นก่อนก็ได้ตามความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละเรื่องที่จะสอน แต่ในที่สุด ต้องสามารถบอกได้ว่า เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนบรรลุมาตรฐาน และตัวชี้วัดใด หลังจาก กระบวนการคิดออกแบบหน่วยการเรียนรู้เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อครูจะเขียนหน่วยการเรียนรู้ขึ้นเป็นเอกสาร ก็อาจเขียนจัดลำดับหัวข้อตามรูปแบบที่คุ้นเคยซึ่งเราพบกันทั่ว ๆ ไป เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน คือ เริ่มจากชื่อหน่วยการเรียนรู้ เวลาเรียน ประเด็นปัญหา/สิ่งที่ผู้เรียนสนใจ มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด สาระที่สำคัญ ชิ้นงาน เกณฑ์การประเมิน และกิจกรรมการเรียนรู้

การออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพราะเป็นส่วนที่นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐานหรือไม่ อย่างไร ก็อยู่ที่ขั้นตอนนี้ ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างแท้จริง ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปี โดยผู้สอนต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้และปฏิบัติได้ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดชั้นปีนั้นคืออะไร การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้คือ มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ซึ่งแต่ละหน่วยการเรียนรู้ อาจระบุมากกว่าหนึ่งมาตรฐาน/ตัวชี้วัด แต่ไม่ควรมากเกินไป และควรมีมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ที่หลากหลายลักษณะ เช่น มาตรฐานที่เป็นเนื้อหา มาตรฐานที่เป็นกระบวนการ เพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะต่อผู้เรียน สามารถสร้างเป็นแก่นความรู้ได้ชัดเจนขึ้น และนำไปปรับใช้กับสถานการณ์จริงได้ มีขั้นตอนในการออกแบบดังต่อไปนี้

๑. กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสาระสำคัญแต่ละหน่วย
 ๒. กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนของหน่วยนั้น
 ๓. กำหนดสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ สาระหลัก ทักษะกระบวนการ ผู้เรียนต้องรู้ และปฏิบัติอะไรได้
 ๔. กระบวนการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนามีความรู้และทักษะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ แต่ละหน่วย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม
 - ๔.๑ กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน
 - ๔.๒ กิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ และทักษะ
 - ๔.๓ กิจกรรมรวบยอด เพื่อแสดงว่าผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- กิจกรรมการเรียนรู้ ควรเขียนให้เห็นขั้นตอนต่างๆ และเลือกกิจกรรม ที่สนองต่อความสนใจความถนัดของ ผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร เช่น ๑) การใช้บทบาทสมมติ/การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง ๒) เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ๓) การลงมือปฏิบัติจริง/การเรียนรู้โดยโครงงาน ๔) การเรียนรู้โดยกรณีศึกษา/การเรียนรู้จาก

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ๕) การเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหา/กระบวนการกลุ่ม ๖) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม/ การเรียนอย่างร่วมมือ ๗) การสร้างความรู้ด้วยตนเอง/การสืบเสาะแสวงหาความรู้

๕. ชิ้นงาน/ภาระงาน ครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนดขึ้นแสดงให้ทราบถึง การพัฒนาการเรียนรู้ ของ ผู้เรียนบอกร่องรอยว่ามีความรู้ และทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ชิ้นงานหรือภาระงานเป็น หลักฐาน/ร่องรอย ว่าผู้เรียนบรรลุมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด ในหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ อาจเกิดจากผู้สอน กำหนดให้ หรืออาจให้ผู้เรียนร่วมกันกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ หลักการกำหนด ชิ้นหรือภาระงาน มีดังนี้

๕.๑ ดูจากมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดในหน่วยการเรียนรู้ ระบุไว้ชัดเจนหรือไม่

๕.๒ ภาระงานหรือชิ้นงานครอบคลุมตัวชี้วัดที่ระบุไว้หรือไม่อาจจะดมความคิดจากเพื่อนครู ผู้เรียนหรืออาจปรับเพิ่มกิจกรรมให้เกิดชิ้นงานหรือภาระงานที่ครอบคลุม

๕.๓ ชิ้นงานชิ้นหนึ่ง หรือภาระงาน ๑ อย่าง อาจเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้เดียวกัน หรือตัวชี้วัดต่างมาตรฐานการเรียนรู้กันได้

๕.๔ ควรเลือกตัวชี้วัดที่จะให้เกิดงานที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสติปัญญาหลายๆ ด้านไปพร้อมกัน เช่น การแสดงละคร บทบาทสมมติ เคลื่อนไหวร่างกาย ดนตรี เป็นต้น

๕.๕ เลือกงานที่ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ และทำงานที่ชอบใช้วิธีทำที่หลากหลาย

๕.๖ เป็นงานที่ให้ทางเลือกในการประเมินผลที่หลากหลาย โดยบุคคลต่างๆ เช่น ผู้ปกครอง ผู้สอนตนเอง และลักษณะของชิ้นงานหรือภาระงาน เป็นต้น

๕.๗.๑ ชิ้นงาน ได้แก่

๑) งานเขียนเช่นเรียงความ จดหมาย โคลงกลอน การบรรยาย การเขียนตอบ ฯลฯ

๒) ภาพ/แผนภูมิ เช่น แผนผัง แผนภูมิ ภาพวาด กราฟ ตาราง ฯลฯ

๓) สิ่งประดิษฐ์ เช่น งานประดิษฐ์ งานแสดงนิทรรศการ หุ่นจำลอง ฯลฯ

๕.๗.๒ ภาระงาน ได้แก่ การพูด/รายงานปากเปล่า เช่น การอ่าน กล่าวรายงาน โต้ว่าที่ ร้องเพลง สัมภาษณ์ บทบาทสมมติ เล่นดนตรี การเคลื่อนไหวร่างกาย ฯลฯ

๕.๗.๓ งานที่มีลักษณะผสมผสานกันระหว่างชิ้นงาน/ภาระงาน ได้แก่ การทดลอง การ สาธิต ละคร วิดีทัศน์ ฯลฯ ชิ้นงานหรือภาระงานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาการ เรียนรู้ของแต่ละเรื่อง หรือแต่ละขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำสู่การประเมินเพื่อ ปรับปรุงเพิ่มพูน คุณภาพผู้เรียน/วิธีสอนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๖. การประเมินผล การประเมินผลจะประเมินจากชิ้นงานหรือภาระงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ครู และผู้เรียนร่วมกันกำหนด การประเมินโดยใช้รูบรีค (Rubric) ช่วยในการสื่อสารอีกทางหนึ่ง ให้ผู้เรียน มองเห็น เป้าหมายของการทำชิ้นงานหรือภาระงานของตนเอง และได้รับความยุติธรรมในการให้คะแนนของ ผู้สอน ตามคุณภาพของงาน อย่างไรก็ตามการประเมินชิ้นงานหรือภาระงานอาจใช้วิธีการอื่นได้ตามความ เหมาะสม กับธรรมชาติของชิ้นงานหรือภาระงาน เช่น การท าแบบ check list การทดสอบ เป็นต้น

๗. กำหนดเวลาเรียน ระบุเวลาที่ใช้ตามจริงในหน่วยนั้นๆ

๓.๕.๘ สี่เสาหลักทางการศึกษา (Four Pillars of Education)

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือยูเนสโก ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเสนอสี่เสาหลักของการศึกษา (Four Pillars of Education) ประกอบด้วยการเรียนรู้ ๔ ลักษณะ ได้แก่ การเรียนเพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to Live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be)

Learning to know : หมายถึง การเรียนเพื่อรู้ทุกสิ่งทุกอย่าง อันจะเป็นประโยชน์ต่อไป ได้แก่ การแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ต้องการ การต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ รวมทั้งการสร้างความรู้ขึ้นใหม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้เน้นการฝึกสติ สมาธิ ความจำ ความคิด ผสมผสานกับสภาพจริงและประสบการณ์ในการปฏิบัติ

Learning to do : หมายถึง การเรียนเพื่อการปฏิบัติหรือลงมือทำ มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญ ความทันสมัยทางด้านวิชาชีพ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ ปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพ กระบวนการเรียนรู้เน้นบูรณาการระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงานที่เน้น ประสบการณ์ต่างๆ ทางสังคม ซึ่งอาจนำไปสู่การประกอบอาชีพจากความรู้ที่ได้ศึกษามารวมทั้งการปฏิบัติเพื่อ สร้างประโยชน์ให้สังคมที่สามารถทำงานได้หลายอย่าง

Learning to live together : หมายถึง การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งการดำเนินชีวิตในการเรียน ครอบครัว สังคม และการทำงาน เป็นการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ด้วยการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สังคม การจัดการเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหา การจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเคารพสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เข้าใจความแตกต่างและหลากหลายด้าน วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อของแต่ละบุคคลในสังคม

Learning to be : หมายถึง การเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ รู้ถึงศักยภาพ ความถนัด ความสนใจ ของตนเอง สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เลือกแนวทางการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ วางแผนการเรียนต่อ การประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพตนเองได้ การจัดการเรียนรู้มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกด้านทั้งจิตใจและร่างกาย สติปัญญา ให้มีความสำคัญกับจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ภาษา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ศิลธรรม สามารถปรับตัว และปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น

๓.๕.๙ หลัก ๔ H (Head Heart Hand และ Health)

เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาทักษะของผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรง คิดวิเคราะห์ ทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขจากกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ดังนี้

กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) หมายถึง กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิด เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า ตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) หมายถึง กิจกรรมส่งเสริม พัฒนา และปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การทำประโยชน์เพื่อสังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จนเป็นลักษณะนิสัย และมีจิตสำนึกที่ดี ต่อตนเองและส่วนรวม กิจกรรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติ

(Hand) หมายถึง กิจกรรมสร้างเสริมทักษะการทำงาน ทักษะทาง อาชีพที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และศักยภาพของตนเอง กิจกรรมพัฒนาสุขภาพ

(Health) หมายถึง กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ ทางกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีเจตคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพ และมีทักษะปฏิบัติด้านสุขภาพจนเป็นนิสัย

๓.๕.๑๐ พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัววชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีกระแสพระราชดำรัสกับประธานองคมนตรี และคณะองคมนตรีให้ร่วมกัน สร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง โดยจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัว และ ชุมชนของตน

๒. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้ผู้เรียน รู้จักแยกแยะสิ่งที่ดี-ที่ถูกต้อง สิ่งชั่ว-สิ่งไม่ดี เพื่อปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีที่ชอบที่เที่ยงแท้ ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดีที่ชั่ว เพื่อสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง

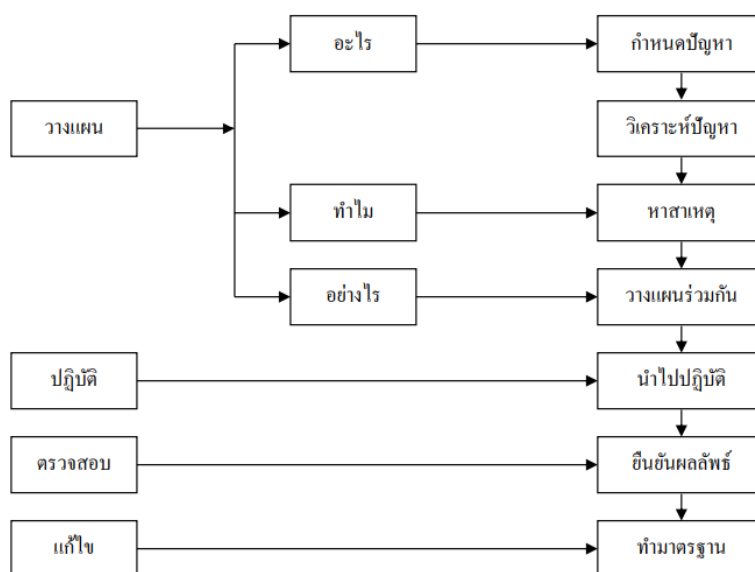
๓. มีงานทำ มีอาชีพ หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้ผู้เรียน เป็นเด็กรักงาน สู้งาน ทำงานจนสำเร็จ อบรมให้เรียนรู้การทำงาน ให้สามารถเลี้ยงตัวและเลี้ยงครอบครัวได้

๔. เป็นพลเมืองดี หมายถึง การจัดการศึกษาต้องมุ่งให้ผู้เรียน มีหน้าที่เป็นพลเมืองดี สถานศึกษา และ สถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่พลเมืองดี การเป็นพลเมืองดีหมายถึงการมีน้ำใจ มีความเอื้ออาทร ทำงานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ “เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ทำ”

๔. กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ

กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ คณะผู้จัดทำได้ใช้กระบวนการพัฒนาในรูปแบบของขั้นตอนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (Deming's cycle) ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. วางแผนการปฏิบัติงาน (Plan : P)
๒. การดำเนินการตามแผน (Do : D)
๓. ตรวจสอบประเมินผล (Check : C)
๔. นำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Action : A)



แผนภาพการดำเนินงาน

ขั้นที่ ๑ วางแผนการปฏิบัติงาน (Plan : P)

ในขั้นนี้คณะผู้จัดทำได้วางแผนงานเพื่อช่วยในการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหรือ “PLEDGES Model” โดยศึกษาและวิเคราะห์ จุดเน้นและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สำนวความต้องการในการพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ ศึกษาเอกสารแนวความคิด และองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการสอนเชิงรุกของครู กำหนดขอบเขตปัญหาวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน ถูกต้องและแม่นยำ โดยมุ่งเน้นการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic) สามารถเข้าใจได้ (Understandable) สามารถวัดได้ (Measurable) สามารถปฏิบัติได้ (Behavioral) และสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ (Achievable)

ขั้นที่ ๒ การดำเนินการตามแผน (Do : D)

ในขั้นนี้คณะผู้จัดทำได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ด้วยการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ “PLEDGES Model” และนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ วางแผนก้าวหน้า (P : Planning) เป็นการวางแผนการดำเนินงานในภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

๑) กำหนดเป้าหมาย : ระบุเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

๒) วิเคราะห์บริบท : ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของครู วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนพิจารณาความพร้อมของแหล่งเรียนรู้

๓) เลือกวิธีการนิเทศ : เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับเป้าหมาย ผสมผสานวิธีการต่าง ๆ ให้ลงตัว เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม Coaching และกิจกรรม Mentoring

๔) กำหนดกิจกรรม : ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เน้นการฝึกปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๕) ประเมินผล : วัดผล ประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อพัฒนาแผนการนิเทศต่อไป
ขั้นตอนที่ ๒ นำพาความรู้ (L : Learning) เป็นการออกแบบเนื้อหา หลักการ แนวทาง กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจ เห็นคุณค่าของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ความสำเร็จของครู

ขั้นตอนที่ ๓ มุ่งสู่ปฏิบัติ (E : Executing) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะของครูผู้สอนโดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการออกแบบบทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมCoaching/ Mentoring ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้ฐาน ช่วยครูวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาทักษะการสอนของครู

ขั้นตอนที่ ๔ เจนจัดพัฒนา (D : Developing) เลือกวิธีการนิเทศ เช่น จัดกิจกรรม Workshop เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาผลงาน

ขั้นตอนที่ ๕ เสาะหามาเล่า (G : Giving experience) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกันผ่านกิจกรรม PLC (Professional Learning Community)

ขั้นตอนที่ ๖ มุ่งเป้าตัดสิน (E : Evaluating) การประเมินผลการนิเทศ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ได้แก่ การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ครู การเก็บตัวอย่างผลงานการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ ๗ ยลยิมนวัตกรรม (S : Showing innovation) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน

ขั้นที่ ๓ ตรวจสอบประเมินผล (Check : C)

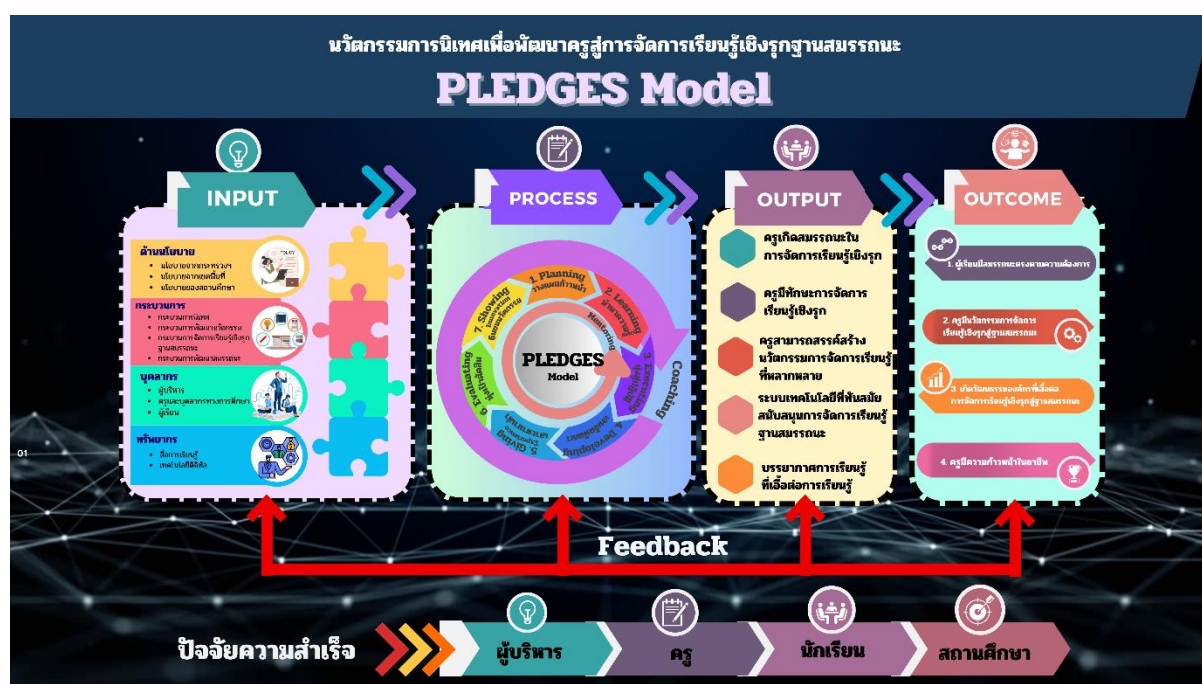
ในขั้นนี้คณะผู้จัดทำ ได้ดำเนินการนิเทศติดตาม เพื่อตรวจสอบ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยพิจารณาจากสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
๒. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
๓. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนฐานสมรรถนะ
๔. ด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
๕. ด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
๖. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ขั้นที่ ๔ นำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Action : A)

ในขั้นนี้คณะผู้จัดทำ ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนที่มีข้อบกพร่อง และทำการพัฒนานวัตกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ “PLEDGES Model” ให้ดีขึ้น

๕. การนิเทศด้วยนวัตกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก “PLEDGES Model”



๕.๑ ป้จจัยนำ้เข้า (Input)

- ๑) ด้านนโยบาย ได้แก่ นโยบายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๒) ด้านกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการนิเทศ กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ
- ๓) ด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน
- ๔) ด้านทรัพยากร ได้แก่ สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๒ กระบวนการ (Process)

กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก “PLEDGES Model” ประกอบด้วยขั้นตอนการนิเทศ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ วางแผนก้าวหน้า (P : Planning) เป็นการวางแผนการดำเนินงานในภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- ๑) กำหนดเป้าหมาย : ระบุเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม
- ๒) วิเคราะห์บริบท : ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของครู วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนพิจารณาความพร้อมของแหล่งเรียนรู้
- ๓) เลือกวิธีการนิเทศ : เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับเป้าหมาย ผสมผสานวิธีการต่าง ๆ ให้ลงตัว เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม Coaching และกิจกรรม Mentoring
- ๔) กำหนดกิจกรรม : ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เน้นการฝึกปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๕) ประเมินผล : วัดผลประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อพัฒนาแผนการนิเทศ

ขั้นตอนที่ ๒ นำพาความรู้ (L : Learning) เป็นการออกแบบเนื้อหา หลักการ แนวทาง กลยุทธ์และเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจ เห็นคุณค่าของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ความสำเร็จของครู

ขั้นตอนที่ ๓ มุ่งสู่ปฏิบัติ (E : Executing) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการออกแบบบทเรียนฐานสมรรถนะ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรม Coaching/ Mentoring ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้ ช่วยครูวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาทักษะการสอนของครู

ขั้นตอนที่ ๔ เจนจัดพัฒนา (D : Developing) เลือกรูปวิธีการนิเทศ เช่น จัดกิจกรรม Workshop เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ฝึกปฏิบัติและพัฒนาผลงาน

ขั้นตอนที่ ๕ เสาะหามาเล่า (G : Giving experience) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกันผ่านกิจกรรม PLC (Professional Learning Community)

ขั้นตอนที่ ๖ มุ่งเป้าตัดสิน (E : Evaluating) การประเมินผลการนิเทศ เปรียบเทียบกับเป้าหมายได้แก่ การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ครู การเก็บตัวอย่างผลงานการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ ๗ ยลยิมนวัตกรรม (S : Showing innovation) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะของครูผู้สอน

๕.๓ ผลผลิต (Output)

- ๑) ครูเกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๒) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๓) ครูสามารถสรรค์สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- ๔) ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๕) บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๕.๔ ผลลัพธ์ (Outcome)

- ๑) ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงตามความต้องการ
- ๒) ครูมีนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๓) เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ
- ๔) ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ

บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ

๑. การเตรียมการนิเทศ

๑.๑ สํารวจข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ

๑) ข้อมูล สารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

๒) ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๓) ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับครู เช่น จำนวนครู คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ รายวิชาที่สอน ผลงานทางวิชาการ การจัดการเรียน/ชั้นเรียน สื่อ อุปกรณ์การสอน แหล่งข้อมูลเรียนรู้

๔) ข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้ เช่น ลักษณะและวิธีการสอน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การรายงานผลการเรียน วิธีและการใช้เครื่องมือประเมิน

๑.๒ องค์กรความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการนิเทศ ติดตาม ซึ่งมีองค์ความรู้ ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ นโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ประเด็นที่ ๒ การบริหารจัดการ การเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย ๑) สารสนเทศด้านการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒) รูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอน/เทคนิค เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ ๓) การส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ประเด็นที่ ๓ แนวทางการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๑) การเลือกกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อบูรณาการในแผนการเรียนรู้ โดยใช้ สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นผู้เรียนอย่างเหมาะสม

๒) การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ

๓) การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ประเด็นที่ ๔ การสังเกตชั้นเรียน ประเด็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๒. การวางแผนการนิเทศ

แผนการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๒.๑ ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ

๒.๒ จัดทำปฏิทินการนิเทศ แผนการนิเทศ สื่อ เครื่องมือนิเทศ

๒.๓ ดำเนินการนิเทศ โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนไว้ ๕ ขั้นตอน (PIDRE) คือ

๑. การวางแผนการนิเทศ (P-Planning)

๒. การให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำตามแผน (I-Informing)

๓. การปฏิบัติตาม แผน โดยผู้รับการนิเทศเป็นผู้ดำเนินการ (D-Doing)

๔. การส่งเสริม และสนับสนุนด้านขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน (R-Reinforcing)

๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (E-Evaluating)

๓. การดำเนินการนิเทศ

เริ่มด้วยการเตรียมความพร้อม พัฒนา สร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ตามหลักการสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

กิจกรรมการนิเทศ	วัตถุประสงค์	เอกสารประกอบการนิเทศ/สื่อเครื่องมือนิเทศ
๑. ประชุมผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้าแผนก และครูผู้สอน	๑. เพื่อสร้างทีมงานนิเทศ ๒. เพื่อสร้างความเข้าใจ และข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการส่งเสริมและพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	๑. เอกสารเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ๒. เอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้อง ๓. แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
๒. นิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ครูผู้สอน (อาจใช้กิจกรรมนิเทศ/วิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชุมชี้แจง บรรยาย สัมภาษณ์ ระดมความคิด ตรวจสอบเอกสาร) โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE	๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการ Active Learning ๒. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ใช้กระบวนการ Active Learning	๑. เอกสารเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ๒. เอกสารหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ Active Learning และตัวอย่าง ๓. แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
๓. สังเกตชั้นเรียน	๑. เพื่อสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ Active Learning ๒. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	๑. แบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมการ ๒. แบบประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
๔. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PLC	๑. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการ Active Learning	๑. เอกสารหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการ Active Learning ๒. แบบบันทึกกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. ตัวอย่างผลงาน ที่ประสบผลสำเร็จ

๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / นำเสนอผลงานครู

จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานที่สะท้อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของครูสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม ร่วมกับกิจกรรมทางวิชาการ อื่น ๆ ตามบริบทและความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา

๕. การสรุปและรายงานผล

สรุปและรายงานผลการนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ ประเด็นปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงความพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา และการนิเทศ

๖. เครื่องมือบันทึกการนิเทศ

๑. แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๒. แบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๓. แบบประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๔. แบบบันทึกกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา ได้รับการนิเทศ ติดตาม เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๘. ตัวอย่างเครื่องมือนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อาจใช้เครื่องมือ ดังต่อไปนี้

๑. แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ (การจัดการเรียนรู้เชิงรุก: Active Learning)
๒. แบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๓. แบบประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๔. แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้
(การจัดการเรียนรู้เชิงรุก: Active Learning)

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....ชื่อหน่วยการเรียนรู้

รายวิชา.....ปวช.....

ชื่อครูผู้สอน.....วิทยาลัย.....

คำชี้แจง :

แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษานิเทศก์/ผู้นิเทศพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการพิจารณา/ตรวจสอบ องค์ประกอบต่าง ๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

ตอนที่ ๒ แบบตรวจสอบความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการพิจารณา/ตรวจสอบ องค์ประกอบต่าง ๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้ว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

ตอนที่ ๑ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		๓	๒	๑
๑	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้			
๒	สาระสำคัญในแผนการจัดการเรียนรู้			
๓	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดครบถ้วน			
๔	จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน สามารถวัดพฤติกรรมได้			
๕	สาระการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้			
๖	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในทุกขั้นตอน			
๗	ใช้เทคนิคการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในทุกขั้นตอน ที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้			
๘	สื่อการจัดการเรียนรู้ หรือแหล่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้			
๙	การวัดประเมินผลการเรียนรู้ มีความหลากหลาย			
๑๐	มีหลักฐานการเรียนรู้ สื่อประกอบ เช่น ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ประเมินผลการเรียนรู้ ที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน			

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

เกณฑ์การประเมิน

คำอธิบายระดับคุณภาพของความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการประเมิน	คำอธิบายระดับคุณภาพ		
		๓	๒	๑
๑	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้มีครบถ้วน ตามแบบที่กำหนด	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ครบถ้วน ตามแบบที่กำหนด	องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ถูกต้องตามแบบที่กำหนด
๒	สาระสำคัญในแผนการจัดการเรียนรู้	เขียนสาระสำคัญถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุม	เขียนสาระสำคัญถูกต้องแต่ไม่ครอบคลุม	เขียนสาระสำคัญไม่ถูกต้องและชัดเจน
๓	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดครบถ้วน	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดมีครบถ้วน ตามหลักสูตรกำหนด	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดไม่ครบถ้วน ตามที่หลักสูตรกำหนด	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดไม่ถูกต้องตามที่หลักสูตรกำหนด
๔	จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน สามารถวัดพฤติกรรมได้	พฤติกรรมที่ระบุในจุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนสามารถวัดได้	ไม่ระบุความชัดเจนของพฤติกรรมที่ระบุในจุดประสงค์การเรียนรู้และไม่สามารถวัดได้	ไม่ระบุความชัดเจนของพฤติกรรมที่ระบุในจุดประสงค์การเรียนรู้
๕	สาระการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้	ระบุสาระการเรียนรู้ครบถ้วน และสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้วิธีการวัดผลประเมินผลชัดเจนทุกเรียนรู้	ระบุสาระการเรียนรู้ไม่ครบถ้วน	ระบุสาระการเรียนรู้ไม่ครบถ้วน และไม่สัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้
๖	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ใช้	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมครบถ้วนทุกขั้นตอนตามที่ระบุใน	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมแต่ไม่ทุกขั้นตอนตามที่	กิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีความเหมาะสมและไม่ทุกขั้นตอนตามที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	รายการประเมิน	คำอธิบายระดับคุณภาพ		
		๓	๒	๑
	กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในทุกชั้นตอน	แผนการจัดการเรียนรู้	ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้	
๗	ใช้เทคนิคการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในทุกชั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้	ใช้เทคนิคการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทุกชั้นตอนตามที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้	ใช้เทคนิคการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่ไม่ทุกชั้นตอนตามที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้	เทคนิคการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไม่มีความเหมาะสมและไม่ทุกชั้นตอนตามที่ระบุในแผนการจัดการเรียนรู้
๘	สื่อการจัดการเรียนรู้ หรือ แหล่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	ระบุการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ สัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	ระบุการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้แต่ไม่สัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีหลักฐาน อาทิ สื่อ	ไม่ได้ระบุการใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้
๙	การวัดประเมินผลการเรียนรู้ มีความหลากหลาย	เกณฑ์การประเมินผลมีความชัดเจน	ระบุเกณฑ์การประเมินผลแต่ไม่ชัดเจน	ไม่ระบุเกณฑ์การประเมินผล
๑๐	มีหลักฐานการเรียนรู้ สื่อ ประกอบ เช่น ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ประเมินผลการเรียนรู้ ที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน	มีหลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ประเมินผลที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน	มีหลักฐาน อาทิ สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ประเมินผลที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มีมีหลักฐาน เช่น สื่อ ใบกิจกรรม ใบความรู้ เครื่องมือวัด ประเมินผล ที่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ ๒ แบบประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	สอดคล้อง (๑)	ไม่แน่ใจ (๐)	ไม่ สอดคล้อง (-๑)
๑	การเขียนสาระสำคัญมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้			
๒	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้			
๓	หลักฐานการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้			
๔	วิธีการวัดผล ประเมินผลมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน			
๕	เครื่องมือวัดผล ประเมินผล มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน			
๖	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ทักษะ/กระบวนการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน			
๗	สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งเรียนรู้ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้			

เกณฑ์การประเมิน

ความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้	ความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้
คะแนนระหว่าง ๒๔ - ๓๐ ระดับคุณภาพ ดี	ค่าความสอดคล้องต้องมีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป
คะแนนระหว่าง ๑๕ - ๒๓ ระดับคุณภาพ พอใช้	
คะแนนระหว่าง ๑ - ๑๔ ระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง	

แบบบันทึกการสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

วิทยาลัย.....
 ชื่อผู้สอน.....
 รายวิชา..... ระดับ.....
 วันที่..... เวลา.....

๑. การสังเกตการสอน

ประเด็นการสังเกต	การดำเนินการ
ด้านการเตรียมการสอน	
๑. ออกแบบการเรียนรู้	
๒. จัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้/ จุดประสงค์การเรียนรู้/การวัดและประเมินผล	
๓. กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล	
๔. จัดเตรียมสื่อ นวัตกรรม วัสดุ-อุปกรณ์	
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
๑. มีกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนที่น่าสนใจ/กระตุ้นผู้เรียน	
๒. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้หาความรู้/หาคำตอบด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์งาน มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และนำไปประยุกต์ใช้ได้ มอบหมายงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน	
๓. การมอบหมายงานให้ผู้เรียนสร้างผลงาน/ชิ้นงาน/ นวัตกรรม	
ด้านสื่อ นวัตกรรม และแหล่งการเรียนรู้	
๑. การใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้	
๒. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้	
๓. การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้	
ด้านการวัดและประเมินผล	
๑. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การวัดและ ประเมินผล	
๒. มีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย ครอบคลุม ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้/จุดประสงค์การเรียนรู้	
๓. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินรวมทั้ง ผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน	
๔. แจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนได้ทราบเพื่อการพัฒนา	
การสรุปผลการสอน	

ประเด็นการสังเกต	การดำเนินการ
๑. การบันทึกผลการสอน หลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
๒. การบันทึกความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา	

๒. ข้อค้นพบ/จุดเด่นในการจัดการเรียนรู้

.....

๓. การสะท้อนผลการสอน

ผู้นิเทศสะท้อนผลการสังเกตการสอนให้กับครูผู้สอน/ผู้เกี่ยวข้อง ตามประเด็นที่สังเกตและข้อค้นพบ

ประเด็นการสังเกตและข้อค้นพบ	แนวทางแก้ไขปัญหา	ผู้รับการนิเทศ

ลงชื่อ.....ผู้รับการนิเทศ
 (.....)

ครู วิทยาลัย.....

ลงชื่อ.....ผู้ร่วมนิเทศ
 (.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้นิเทศการสอน
 (.....)

ตำแหน่ง.....

แบบประเมินผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

คำชี้แจง :

๑. แบบประเมินนี้ ใช้สำหรับการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และเต็มคำ

๒. แบบประเมินนี้ เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือเพื่อการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

๓. โปรดทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

๑. เพศ ชาย หญิง

๒. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

อื่น ๆ.....

๓. ประสบการณ์ทำงาน (งานบริหาร/ปฏิบัติการสอน).....ปี

๔. กรณีเป็นครูผู้สอน

สอนแผนกวิชา/รายวิชา.....

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ในการกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ทุกครั้ง เป็นบางครั้ง

ไม่เคยจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ในการกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

ความคิดเห็น/ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความเหมาะสม ความชัดเจน ความมีประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โปรดแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยขับเคลื่อนให้นโยบาย สำเร็จได้					
๒. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับหัวข้อต่อไปนี้					
๒.๑ การ Active Learning โดย STEAM EDUCATION สู่ห้องเรียน					
๒.๒ การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดย STEAM EDUCATION ภายในสถานศึกษา					
๒.๓ การสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการจัดการ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ครูผู้สอน					
๒.๔ การนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูผู้สอนในการนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปจัดการเรียนการสอน					
๒.๕ การสร้างเครือข่าย /กิจกรรม PLC เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในสถานศึกษา					
๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
๓.๑ หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
๓.๒ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล					
๓.๓ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้					
๓.๔ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน					
๓.๕ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง					
๓.๖ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
๓.๗ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
๓.๘ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนระหว่างครูและผู้เรียนได้เป็นอย่างดี					
๓.๙ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น					
๓.๑๐ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง หรือสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้					
๔. ความพึงพอใจของท่านโดยรวมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					

ตอนที่ ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนา

**แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)**

วิทยาลัย.....

ชื่อเจ้าของเรื่อง.....

วันที่.....ครั้งที่.....

สถานที่.....

ชื่อกลุ่ม (ถ้ามี).....สมาชิกที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน.....คน

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (ประเด็นปัญหา)

๑.....

๒.....

๓.....

แบบบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัญหา

๒. การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา

๓. การปฏิบัติ สังเกต และเก็บข้อมูล

๔. การสะท้อนความคิดเห็น

ส่วนที่	จุดประสงค์	การบันทึก
๑. การวิเคราะห์ปัญหา	เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สาเหตุของปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้นในห้องเรียน กำหนดปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกันภายในกลุ่ม	ให้บันทึกชื่อปัญหา สาเหตุของปัญหา ตามที่ได้รับมติจากกลุ่ม
๒. การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา	เพื่อร่วมคิดและวางแผนร่วมกันในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียนของตนเอง	บันทึกแนวทางแก้ปัญหาของกลุ่ม/ระบุกิจกรรมวิธีการขั้นตอน เครื่องมือการแก้ปัญหา
๓. การปฏิบัติ สังเกต และเก็บข้อมูล	เพื่อให้ครูผู้สอนบันทึกผลจากการสังเกตและการเก็บข้อมูลในระหว่างที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกตามแผนที่วางไว้	ให้ครูบันทึกผลการนำแนวทางแก้ปัญหาที่ได้จากส่วนที่ ๒ ไปใช้
๔. การสะท้อนความคิดเห็น	เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ในครั้งต่อไป	ให้บันทึกสะท้อนผลการปฏิบัติจากส่วนที่ ๒ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชาวี มณีศรี. (๒๕๓๘). หลักการและวิธีการนิเทศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (๒๕๔๙). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันองค์การสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่งชั้น. วารสารดำรงราชานุภาพ, ๖(๒๐), ๑๖.
- จรัสศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (๒๕๕๐). Competency ภาวะปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บัณฑิต ทิพากร. (๒๕๕๐). การสอนในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (๒๕๔๕). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มะลิวัน สมศรี. (๒๕๕๘). การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (๒๕๖๒). การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์. วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๗(๓), ๒๐๙-๒๒๔.
- สำนักการศึกษา. (๒๕๕๑). หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Anderson, E. M., & Shannon, A. L. (1988). *Toward a conceptualization of mentoring*. *Journal of Teacher education*, 39(1), 38-42.
- Bandura, A. (๑๙๗๗). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Bruner, J. S. (๑๙๖๐). *The Process of Education*. Harvard University Press.
- Candy, P. C. (๑๙๙๑). *Self-Direction for Lifelong Learning: A Comprehensive Guide to Theory and Practice*. Jossey-Bass.
- Bennett, A. F. (1987). *From wikipedia, the free encyclopedia*. New York: Random House.
- Black, L. L., Suarez, E. C., & Medina, S. (2004). *Helping students help themselves: Strategies for successful mentoring relationships*. *Counselor Education and Supervision*, 44(1),
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2004). *Effective training: Systems, strategies and practices*. Upper Saddle River: Pearson Prentice-Hall.
- Bloom, B. S. (1976). *Taxonomy of educational objectives : The classification of educational goals. Handbook I : Cognitive domain*. New York: McKay.
- Danielson, C. (2002). *Enhancing student achievement: A framework for school improvement*. Alexandria, Virginia: Association of Supervision and Curriculum Development.
- Gordon, S. P. (2004). *Professional development for school improvement: Empowering learning communities*. Boston: Pearson.
- Knight, J. (2004). *A partnership approach to improve instruction*. Thousand Oaks, US: Corwin.
- Knowles, M. S. (๑๙๗๕). *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. Association Press

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Hargrove, R. (2000). *Masterful coaching: Grew your business, helping your profits, win the talent war*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hopkins-Thompson, P. A. (2000). *Colleagues helping colleagues: Mentoring and coaching*. NASSP bulletin, 84(617), 29-36.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2004). *Do teacher induction and mentoring matter? NASSP bulletin*, 88(638), 28-40.
- Marlene, P. C., & Mchenry, M. J. (2002). *The mentor's handbook: Practical suggestions for collaborative reflection and analysis*. Norwood: Christopher-Gordon Publishers.
- Mayer, R. E. (๒๐๐๒). Rote versus meaningful learning. *Theory into Practice*, ๔๑(๔), ๒๒๖-๒๓๒.
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones, K. (๒๐๐๙). Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies. U.S. Department of Education.
- Miller, P. S., Salmela, J. H., & Kerr, G. (2002). *Coaches' perceived role in mentoring athletes*. *International journal of sport psychology*. 33, 4(410-430).
- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). *Developing high-performance people: The art of coaching reading*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Moore, T. J. (2001). *The diet approaches to stop hypertension diet lowered systolic blood pressure in stage 1 isolated systolic hypertension*. *Hypertension*, 38, 8- 155.
- Piaget, J. (๑๙๕๒). *The Origins of Intelligence in Children*. International Universities Press.
- Piaget, J. (๑๙๗๒). *The Psychology of the Child*. Basic Books.
- Skinner, B. F. (๑๙๓๘). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. Appleton-Century-Crofts.
- Simmons, B. J. (1998). *Mentoring: The route to successful college teaching*. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 64(Summer), 45-50.
- Sullivan, S., & Glanz, J. (2005). *Supervision that improves teaching: Strategies and techniques*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Vygotsky, L. S. (๑๙๗๘). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Watson, J. B. (๑๙๑๓). Psychology as the behaviorist views it. *Psychological Review*, ๒๐(๒), ๑๕๘-๑๗๗.
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (Eds.). (๒๐๐๓). *Educational Psychology: A Century of Contributions*. Routledge.