

รายงานนวัตกรรม

การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โรงเรียนบ้านแก้งขาว

๑. ชื่อนวัตกรรม

“ การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน
โรงเรียนบ้านแก้งขาว ”

๒. ชื่อผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรม

ชื่อ นายพีระศักดิ์ สกุล ทวารวรมย์

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแก้งขาว

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑

๓. ระยะเวลาในการดำเนินงานพัฒนานวัตกรรม

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ถึง วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

๔. ที่มาและความสำคัญของนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การปฏิรูปการศึกษาเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๔ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาต้องยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้ให้คำปรึกษา โค้ช และพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ อย่างรอบด้าน

โรงเรียนบ้านแก้งขาวได้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวคิดทฤษฎีปัญหา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในปีที่ผ่านมา ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ข้าพเจ้าในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน และขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

๕. วัตถุประสงค์ของการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โรงเรียนบ้านแก้งขาว ใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้านเจตคติ และด้านสมรรถนะ ให้สูงขึ้น

๖. กลุ่มเป้าหมาย

ครูโรงเรียนบ้านแก้งขาว จำนวน ๑๔ คน

๗. เครื่องมือที่ใช้กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

๗.๑ เครื่องมือวิเคราะห์สภาพและความต้องการของครู เพื่อให้เข้าใจสภาพปัจจุบันและความต้องการที่แท้จริง

- ๑) แบบประเมินตนเองของครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๒) แบบสอบถามความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
- ๓) แบบสัมภาษณ์/การสนทนากลุ่ม เพื่อสำรวจความคิดเห็นและปัญหา

๗.๒ เครื่องมือออกแบบการพัฒนาครู เพื่อสร้างนวัตกรรม/แผนพัฒนาครูอย่างมีทิศทาง

- ๑) โมเดลการพัฒนา เช่น KANGSAO Model, PLC

๗.๓ เครื่องมือในการพัฒนาครู ใช้ในระหว่างการอบรม นิเทศ หรือกิจกรรมพัฒนา

- ๑) เอกสารประกอบการฝึกอบรม
- ๒) คลิปวิดีโอตัวอย่างการสอน (Lesson Study) และตัวอย่างนวัตกรรม
- ๓) แบบฟอร์มและตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ๔) แบบบันทึกการนิเทศ

๗.๔ เครื่องมือประเมินผลการพัฒนาครู เพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาบรรลุเป้าหมายหรือไม่

- ๑) แบบประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ก่อน-หลังพัฒนา
- ๒) แบบประเมินความพึงพอใจของครูและนักเรียน
- ๓) รายงานผลงานหรือนวัตกรรมที่ครูพัฒนา

๘. กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

๘.๑ การวิเคราะห์และกำหนดปัญหา (Analysis & Problem Identification) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และระบุปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริง

- ๑) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- ๒) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบทโรงเรียน ครู และผู้เรียน
- ๓) ตั้งคำถามนวัตกรรม เช่น “จะพัฒนาครูให้จัด Active Learning ได้อย่างไร?”

๘.๒ การออกแบบนวัตกรรม (Design & Planning) ออกแบบแนวทาง วิธีการ หรือเครื่องมือที่จะใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนา

- ๑) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด
- ๒) เลือกรูปแบบนวัตกรรม เช่น โมเดล Kangsao Model, PLC
- ๓) ออกแบบกิจกรรมพัฒนา เช่น การอบรม การนิเทศ
- ๔) วางแผนการดำเนินงานเป็นลำดับขั้น

๘.๓ การพัฒนาและทดลองใช้ (Development & Implementation) พัฒนานวัตกรรมขึ้นจริง และนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

- ๑) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครู
- ๒) นิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาระหว่างการใช้นวัตกรรม
- ๓) เก็บข้อมูลผลการใช้ เช่น พฤติกรรมการสอนของครู หรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- ๔) ครูทดลองใช้แผนหรือกิจกรรมในชั้นเรียนจริง

๘.๔ การประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation & Refinement) ประเมินผลความสำเร็จของนวัตกรรม และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ๑) ประเมินผลก่อน-หลังการใช้ (Pre-post)
- ๒) ใช้เครื่องมือประเมิน เช่น แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสะท้อนคิด
- ๓) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนผลลัพธ์ร่วมกัน
- ๔) ปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรมตามข้อมูลที่ได้

๘.๕ การเผยแพร่และขยายผล (Dissemination & Expansion) นำนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จไปเผยแพร่ หรือใช้ในวงกว้าง

- ๑) จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนา
- ๒) นำเสนอในเวทีวิชาการ เช่น งานประชุม
- ๓) ผลิตเอกสาร คู่มือ คลิปสื่อการสอน เพื่อแบ่งปันกับครูคนอื่น
- ๔) พัฒนาต่อยอดนวัตกรรมให้ยั่งยืนในโรงเรียน

กระบวนการพัฒนานวัตกรรม



การวิเคราะห์และ
กำหนดปัญหา



การออกแบบ
นวัตกรรม



การพัฒนาและ
ทดลองใช้



การประเมินผล
และปรับปรุง



การเผยแพร่และ
ขยายผล

๙. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๙.๑ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับนวัตกรรม

แนวคิดของ Rogers (Diffusion of Innovations) กล่าวถึงกระบวนการที่นวัตกรรมแพร่กระจายสู่ผู้ใช้ผ่านขั้นตอน ๕ ขั้น ได้แก่ การรับรู้ (Knowledge)

- ๑) ความสนใจ (Persuasion)
- ๒) การตัดสินใจ (Decision)
- ๓) การทดลองใช้ (Implementation)
- ๔) การยอมรับอย่างถาวร (Confirmation)

แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ใช้สำหรับพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยเน้นการเข้าใจผู้ใช้ กระบวนการ ได้แก่

- ๑) Empathize
- ๒) Define
- ๓) Ideate
- ๔) Prototype
- ๕) Test

๙.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาครู

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) – Knowles

เน้นว่าครูในฐานะผู้ใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้เฉพาะ ต้องใช้วิธีการที่เน้นการมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง

ทฤษฎีสถิตองศ์ความรู้ (Constructivism) – Piaget & Vygotsky

สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย ไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดเพียงฝ่ายเดียว

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Social Learning Theory) – Bandura

การเรียนรู้เกิดจากการสังเกต พฤติกรรมของผู้อื่น การเลียนแบบ การมีแบบอย่าง และการเสริมแรง

๙.๓ แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin (Lewin's Change Theory)

แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็น ๓ ขั้นตอน

- ๑) Unfreezing – การปลุกจิตสำนึก
- ๒) Changing – การลงมือเปลี่ยน
- ๓) Refreezing – การประทับประคองให้ยั่งยืน

แนวคิด PLC (Professional Learning Community)

ใช้ในการพัฒนาครูแบบมีส่วนร่วม เรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน

แนวคิด Coaching & Mentoring

ใช้เพื่อเสริมพลังให้ครูสามารถพัฒนาและทดลองนวัตกรรมของตนได้อย่างมั่นใจ มีผู้แนะนำอย่างเป็นระบบ

๙.๔ แนวคิดการประเมินผลนวัตกรรม CIPP Model (Stufflebeam)

ใช้ประเมินนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) C = Context (บริบท)
- ๒) I = Input (ปัจจัยนำเข้า)
- ๓) P = Process (กระบวนการดำเนินงาน)
- ๔) P = Product (ผลลัพธ์)

๑๐. กระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้

๑๐.๑ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โรงเรียนบ้านแก้งขาว

๑๐.๒ วิเคราะห์ข้อมูลต้องการจำเป็น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โรงเรียนบ้านแก้งขาว

๑๐.๓ การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

๑๐.๔ การประเมินผลที่ได้จากการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โรงเรียนบ้านแก้งขาว

๑๑. ผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

๑๑.๑ เชิงปริมาณ

๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้เรียนผ่านการประเมิน ด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ และสมรรถนะ ที่สำคัญตามหลักสูตรสถานศึกษา

๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)

๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของครูมีนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning)

๔. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับการจัดการศึกษาที่สนองต่อการพัฒนา นักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

๑๑.๒ เชิงคุณภาพ

๑. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงขึ้น

๒. ครูมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

๓. โรงเรียนพัฒนางานจนได้รับรางวัลแห่งผลการพัฒนาเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะ

๔. โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

๑๒. บทเรียนที่ได้รับ

๑๒.๑ ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

- การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นได้เมื่อครูทุกคนมีส่วนร่วม
- การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น ช่วยให้เกิดความเป็นเจ้าของนวัตกรรม

๑๒.๒ การพัฒนาครูต่อเนื่อง

- การอบรมเพียงครั้งเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีระบบติดตาม นิเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การพัฒนาแบบ “ทำงานจริง เรียนรู้จริง” ช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

๑๒.๓ บริบทโรงเรียนมีผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรม

- การออกแบบนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ชุมชน และทรัพยากรของโรงเรียน
- ไม่สามารถลอกแบบนวัตกรรมจากที่อื่นมาใช้ตรง ๆ ได้ ต้องปรับให้เหมาะสม

๑๒.๔ การนิเทศและโค้ชซึ่งสำคัญมาก

- ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องนิเทศ ติดตาม และให้กำลังใจอย่างใกล้ชิด
- การโค้ชซึ่งช่วยให้ครูเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

๑๒.๕ นวัตกรรมต้องวัดผลได้

- การประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้สามารถสะท้อนความเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน
- การเก็บข้อมูลพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านช่วยชี้วัดความสำเร็จของนวัตกรรมได้แท้จริง

๑๒.๖ เวทีนำเสนอผลงานช่วยสร้างแรงจูงใจ

- ครูเกิดความภูมิใจในการพัฒนางาน
- ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้จากกันและกัน เกิดการต่อยอดพัฒนานวัตกรรมอื่น ๆ

๑๒.๗ ต้องเปิดใจเรียนรู้จากความผิดพลาด

- ความล้มเหลวบางส่วนไม่ใช่ปัญหา แต่เป็นโอกาสเรียนรู้และปรับปรุง
- การสะท้อนผลเป็นสิ่งจำเป็นหลังการใช้ทุกนวัตกรรม

๑๓. เงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม

๑) ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

- ผู้บริหารมีบทบาทผลักดัน กำกับ ติดตาม และให้กำลังใจแก่ครูในการทดลองนวัตกรรม
- มีความเข้าใจและยอมรับความเปลี่ยนแปลง

๒) ครูมีทัศนคติที่ดีและพร้อมพัฒนา

- ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง
- เปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าลองผิดลองถูก และปรับปรุงการสอน

๓) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

- มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เช่น PLC, Coaching, นักวิชาการ
- ชุมชน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน

๔) มีการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

- ใช้กระบวนการอย่างชัดเจน เช่น วิเคราะห์ ออกแบบ ทดลอง ประเมิน
- มีกรอบเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่เหมาะสม

๕) มีเครื่องมือ/นวัตกรรมที่ตอบโจทย์และเหมาะสมกับบริบท

- นวัตกรรมต้องไม่ซับซ้อนเกินไป และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชั้นเรียน
- สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของโรงเรียน

๖) ระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ

- มีข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การปรับปรุง
- มีระบบสนับสนุนหลังการอบรม เช่น การนิเทศรายบุคคลหรือกลุ่ม

๗) มีการสะท้อนผลและต่อยอดการเรียนรู้

- ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเอง
- มีเวทีนำเสนอผลงาน เพื่อขยายผลและสร้างแรงจูงใจ

๑๔. ภาพกิจกรรม (การอบรมพัฒนาครู)



๑๕. ภาคผนวก

รายงานผลการใช้นวัตกรรมของคุณ

ลงชื่อผู้สร้าง/พัฒนานวัตกรรม

พีระศักดิ์ ทะวารัมย์

(นายพีระศักดิ์ ทะวารัมย์)

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา