

ความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

Opinions on the Application of Knowledge in Teaching Management
by Teachers under the Office of SISAKET Primary Educational Service Area 1

ชนาภัทร แสงงาม

Chanapat Saengngam

นักศึกษาหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Student, Research Methodology Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

Corresponding Author e-mail: chanapat.sg67@ubru.ac.th

Received: 2024-12-03 Revised: 2025-01-29 Accepted: 2025-02-03

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการประยุกต์ใช้ความรู้หลังการอบรม 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และอายุ ราชการวิธีการวิจัยเป็นการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน 102 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ .985 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ระดับความคิดเห็นในการประยุกต์ใช้ความรู้หลังอบรม และข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (T-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนหลังได้รับการอบรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรการอบรม รองลงมา ด้านความพึงพอใจในการอบรม และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่มีเพศ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และอายุ ราชการต่างกันมีการประยุกต์ใช้ความรู้ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูที่เข้ารับการอบรมพัฒนาได้รับเนื้อหาการอบรมที่เหมือนกัน และรูปแบบการอบรม เป็นการอบรมที่มีลักษณะการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความคิดเห็นของครูในแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกันมาก

คำสำคัญ (Keywords): ความคิดเห็น; การประยุกต์ใช้ความรู้; การจัดการเรียนการสอน

Abstract

This study aims to 1) examine teacher is opinions on the application of knowledge after training and 2) compare these opinions based on gender, position/rank, and years of service. The research employed a survey method, with a sample group of 102 teachers. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.985, divided into three sections general information, levels of opinion on applying knowledge after training, and suggestions. Data analysis used descriptive and inferential statistics, including mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and t-test analysis. The findings revealed that 1) Teacher is opinions on applying knowledge to teaching after training were, overall and in specific areas, rated at a high level of agreement. The highest mean score was for the training curriculum aspect, followed by satisfaction with the training and application of training knowledge respectively. 2) Comparisons of opinions among teachers with different genders, positions/ranks, and years of service showed no significant differences in applying knowledge. This is because all teachers received the same training content and underwent standardized training formats that emphasized practical learning. As a result, their satisfaction and opinions across various aspects did not differ significantly.

Keyword: Opinions; Application of Knowledge; Teaching Management

บทนำ (Introduction)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ตามมาตรา 6 ว่าด้วย ต้องเป็นพลเมืองที่รู้ทันโลกและปรับตัวตื่นรู้ (Active Citizen) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กำหนดยุทธศาสตร์ ข้อ 3 คือ การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning) (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561) ซึ่งมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้และจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ที่สอดคล้องกับจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ในการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Life-Long Learning) ผู้เรียนควรมีทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดแก้ปัญหา

คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเชิงระบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้จึงควรมีเป้าหมายในการจัดกิจกรรมที่พัฒนาในด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งครูควรมีบทบาทสำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในชั้นเรียน เน้นการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดและร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดกันอย่างสร้างสรรค์ โดยครูผู้สอน มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากครูที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ มาเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่คอยดูแล ช่วยเหลือ และการใช้คำถามกระตุ้นความคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกผู้เรียนให้เป็นผู้คิด และวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนของประเทศให้มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และหัวใจสำคัญที่สุดของกระบวนการจัดการศึกษาก็คือ “ครู” ที่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ มีทักษะในการใช้ชีวิต สามารถเผชิญสถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้และดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hazzan & Lapidot (2004) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นฐาน เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มความสนใจ และขึ้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนชั้นอภิปราย และขั้นสรุป จะให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ อภิปราย นำเสนอความคิดเห็น และลงข้อสรุปด้วยตนเอง ที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน โดยครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะในการคิดและกระบวนการคิดเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยการความสะดวก (อารีย์ ธรรมโคร่ง, 2559) ซึ่งปัจจัยในการส่งเสริมและสนับสนุนในการออกแบบการเรียนรู้คือ หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาครูมีความจำเป็นและมีความสำคัญในฐานะของผู้สร้างการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ (ธงชัย คำปวง, 2561) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้วยสถานะการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยีสารสนเทศ และข่าวสาร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ มีแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษา มีหลายวิธีซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงาน หรือผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับพัฒนา ทั้งนี้การให้คำปรึกษาแก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงต้องตระหนักดีว่าการอบรมพัฒนาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ครูที่เพิ่งผ่านการฝึกอบรมพัฒนาจะต้องเผชิญกับท้าทายมากมาย ในการนำ

ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในห้องเรียนจริง แต่เนื่องด้วยงบประมาณที่จำกัด โครงการฝึกอบรมพัฒนาส่วนใหญ่จึงไม่มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และมุ่งสร้างพัฒนาครูโดยเน้นจำนวนครูที่เข้ารับการฝึกอบรม มากกว่าสมรรถนะการเรียนรู้สำหรับนักเรียนอันแสดงถึงผลลัพธ์ในระยะยาว ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ครูแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งร่วมกันมองหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมภายใต้คำแนะนำจากผู้ให้คำปรึกษาหรือวิทยากรที่มีประสบการณ์จริง ซึ่งกระบวนการนี้ได้รับการยอมรับและพิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยครูรับมือกับความท้าทายในชั้นเรียน และเพิ่มความมั่นใจในการนำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้สอนนักเรียนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นด้วยสภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีโรงเรียนที่ขนาดเล็กจำนวนมาก ส่งผลให้ครูในแต่ละโรงเรียนไม่ครบชั้น ครูผู้สอนหนึ่งคนต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้หลายวิชา หน่วยงานต้นสังกัดแลเห็นความสำคัญในการนำศาสตร์การบูรณาการสอนในหลายวิชามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รู้ลดเวลาในการเตรียมการสอน และการนำปรัชญาชาวบ้านมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ที่เรียนรู้ได้ทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นทักษะพื้นฐาน ด้านการสื่อสาร การคิด วิเคราะห์ จากการบูรณาการองค์ความรู้ในบริบทของชุมชน แต่เมื่อครูที่ได้รับการอบรมพัฒนาแล้วยังขาดการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้รับ และยังมีกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเดิม คือ เน้นการเรียนการสอนเป็นรายวิชา และยึดโยงเนื้อหาที่ใกล้ตัวของนักเรียน ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสำรวจครูผู้สอนในสังกัด ที่ได้รับการอบรมพัฒนากระบวนการ/วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายผ่านการอบรมทั้งการอบรมแบบเชิงปฏิบัติการและผ่านระบบออนไลน์ว่า เมื่อครูผู้สอนนั้นได้รับองค์ความรู้หรือแนวทางในการจัดการเรียนรู้อย่างแล้ว ไปประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้รับหลังการอบรมและพัฒนาใช้ในการพัฒนาแนวทางในการจัดการเรียนรู้อย่างไรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนหลังได้รับการอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และอายุราชการ/ประสบการณ์การสอน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมพัฒนา ในปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 160 คน และการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.05 เมื่อคำนวณแล้วได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 102 ราย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและตรวจสอบข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูผู้ผ่านการอบรมพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ตอน คือ

1. ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาที่มีต่อกระบวนการอบรม ความพึงพอใจ และการประยุกต์ใช้ความรู้หลังการอบรมพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการอบรมพัฒนาครูในครั้งถัดไป มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งจะทำให้การวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการอบรมและความพึงพอใจในการเข้าร่วมการอบรมพัฒนา

3. ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแบบปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ และแนวทางในการแก้ไข

ซึ่งการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญในตรวจสอบความถูกต้องทางโครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 เป็นข้อที่มีความตรงตามเนื้อหาที่ได้ ข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ผลการประเมิน พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และได้ดำเนินการไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยแบบสอบถามที่มีคุณภาพควรมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (พงศเทพ จิระโร, 2554) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 ซึ่งถือว่าแบบวัดตัวแปรนั้นมีคุณภาพใช้ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามการวิจัย ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูในสังกัด จำนวน 102 คน โดยส่งออกเป็นหนังสือราชการและให้บันทึกข้อมูลผ่านทาง Google Form

2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบ แบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถามกลับคืนมา 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสมมติฐานทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test ในการมาทดสอบความแตกต่างของเพศ One-way ANOVA และ Paired Samples t-test ในการวิเคราะห์รายประเด็นของข้อคำถามที่แสดงของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากร โดยพิจารณาค่านัยสำคัญ P-value ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการประยุกต์ใช้ความรู้หลังการอบรม ดังนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการประยุกต์ใช้ความรู้หลังการอบรมในภาพรวม

ความคิดเห็นประเด็นรายด้าน		$\bar{x}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1	ด้านหลักสูตรการอบรม	4.06	0.85	เห็นด้วยมาก	1
2	ด้านความพึงพอใจในการอบรม	4.06	0.84	เห็นด้วยมาก	2
3	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรม	4.05	0.84	เห็นด้วยมาก	3
รวม		4.06	0.84	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูผู้สอนในการเข้าร่วมการอบรม จำนวน 102 คน พบว่า ครูผู้ส่วนส่วใหญ่ที่เข้าร่วมอบรมการอบรมมีความคิดเห็นในด้านการอบรมระดับมาก จำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ซึ่งในลำดับแรก ด้านหลักสูตรการอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.06 แปลความว่า เห็นด้วยมาก จัดลำดับอยู่ในอันดับที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.06 แปลความว่า เห็นด้วยมาก จัดลำดับอยู่ในอันดับที่ 2 และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.05 แปลความว่า เห็นด้วยมาก จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างเพศต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรม ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างเพศต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมในภาพรวม

ความคิดเห็น		เพศชาย (N=23)		เพศหญิง (N=79)		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการอบรม	4.00	1.09	4.03	0.88	0.01	0.92
2	หลักสูตรการอบรมที่จัดไปใช้ประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.04	1.15	4.09	0.88	0.03	0.86
3	ความรู้หลังได้รับการอบรมไปขยายผลให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบอยู่เสมอ	4.09	1.04	3.99	0.90	0.17	0.68
4	ความรู้หลังอบรมไปช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.30	0.93	4.14	0.93	0.56	0.46

ความคิดเห็น		เพศชาย (N=23)		เพศหญิง (N=79)		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
5	การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ	4.17	1.15	3.95	0.93	0.73	0.40
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ	4.00	1.09	4.03	0.88	0.01	0.92

* ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมของครูผู้สอน โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Independent Sample T-Test) พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันเช่นกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างตำแหน่งต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมในภาพรวม

ความคิดเห็น		ครูมี วิทยฐานะ (N = 44)		ครูไม่มี วิทยฐานะ (N = 58)		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการอบรม	3.89	0.99	4.12	0.86	1.56	0.21
2	หลักสูตรการอบรมที่จัดไปใช้ประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.98	1.00	4.16	0.89	0.87	0.35
3	ความรู้หลังได้รับการอบรมไปขยายผลให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบอยู่เสมอ	3.89	0.97	4.10	0.89	1.34	0.25
4	ความรู้หลังอบรมไปช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.14	0.98	4.21	0.89	0.14	0.71

ความคิดเห็น		ครูมี วิทยฐานะ (N = 44)		ครูไม่มี วิทยฐานะ (N = 58)		t	p- value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
5	การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ	3.91	1.12	4.07	0.88	0.61	0.43
6	ผู้บริหารของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ	3.89	0.99	4.12	0.86	1.56	0.21

* ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่ง/วิทยฐานะต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่เข้าร่วมการอบรมในปีงบประมาณพ.ศ.2567 โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (One-way ANOVA) พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันเช่นกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างอายุราชการ/ประสบการณ์สอนต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมในภาพรวม

ความคิดเห็น		1 - 15 ปี (N=66)		16 - 30 ปี (N=28)		31 ขึ้นไป (N=8)		t	p- value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการอบรม	4.09	1.00	3.89	0.68	3.88	0.99	0.65	0.53
2	หลักสูตรการอบรมที่จัดไปใช้ประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.12	1.03	3.96	0.74	4.13	0.83	0.36	0.70

ความคิดเห็น		1 - 15 ปี (N=66)		16 - 30 ปี (N=28)		31 ขึ้นไป (N=8)		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3	ความรู้หลังได้รับการอบรมไปขยายผลให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบอยู่เสมอ	4.09	0.99	3.86	0.80	3.88	0.83	0.78	0.47
4	ความรู้หลังอบรมไปช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.27	0.90	4.07	0.86	3.75	1.28	0.98	0.39
5	การสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ	4.03	0.98	4.00	0.90	3.75	1.39	0.15	0.86
6	ผู้บริหารของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ	4.09	1.00	3.89	0.68	3.88	0.99	0.65	0.53

* ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการ/ประสบการณ์สอนต่อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่เข้าร่วมการอบรมในปีงบประมาณพ.ศ. 2567 โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (One-way ANOVA) พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันเช่นกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในประเด็นด้านความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมในภาพรวม

ประเด็นความคิดเห็นที่เปรียบเทียบ		$\bar{x}$	df	t	p-value
ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	4.02	-0.059	-0.831	0.408
ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	4.01	-0.059	-2.813	0.006*
ข้อที่ 5	ข้อที่ 6	4.00	-0.019	-0.307	0.759

* ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อความคิดเห็นในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ที่เข้าร่วมการอบรมในปีงบประมาณพ.ศ.2567 โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Paired Samples T-test) พบว่า มีจำนวน 1 ชุด ที่มีความแตกต่างกัน คือ ชุดที่ 2 ระหว่างการได้นำความรู้หลังได้รับการอบรมไปขยายผลให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบอยู่เสมอกับการได้นำความรู้หลังอบรมไปช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนมากนักน้อยเพียงใด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากคู่ที่เปรียบเทียบคู่อื่นแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลจากการศึกษา ความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.45) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2565) ที่ว่า ข้อมูลทั่วไปในอาชีพครูที่มักมีสัดส่วนเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย กลุ่มอายุส่วนใหญ่เป็นช่วงวัย 20-30 ปี แสดงให้เห็นถึงการมีครูผู้สอนที่ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นในการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเป็นช่วงสำคัญในการพัฒนาทักษะควบคู่กับความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ เพื่อจะได้นำไปพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถสำคัญของผู้เรียนรอบด้าน ตำแหน่ง/วิทยฐานะที่พบมากที่สุดคือ ครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์และตำแหน่งในระดับสูง แต่ยังคงมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างลงสม่ำเสมอ และการเข้าร่วมการอบรมต่อปี จำนวนหลักสูตร 1-5 หลักสูตรต่อปีนั้น มีสัดส่วนมากที่สุด ซึ่งบ่งบอกถึงการมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในการสำรวจความเห็นของครูในการเข้าร่วมการอบรมพัฒนาประกอบด้วย

ด้านหลักสูตรการอบรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อหลักสูตรการอบรม ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจและความเหมาะสมของเนื้อหาและการจัดการอบรม ดังนั้นในด้านความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากร ซึ่งการเตรียมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการอบรมและสร้างความเชื่อมั่นในเนื้อหาที่ได้รับ ทั้งการจัดเตรียมเอกสารและคู่มือประกอบการอบรม จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถติดตามและนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจความจำเป็นและการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท การที่หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การอบรมตอบสนองต่อความต้องการของ

ผู้เข้าร่วม ที่สอดคล้องกับ ภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์ (2566) ที่ว่าขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ควรศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงสภาพความต้องการของครูผู้สอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นขั้นตอนที่กระทำหลังจากวิเคราะห์ และได้ทราบถึงสภาพความต้องการต่าง ๆ การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระในขั้นตอนนี้จะต้องผ่านการพิจารณาก่อนกรองถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้การกำหนดมาตรฐานการวัดและการประเมินผล โดยในประเด็นนี้จะมีข้อจำกัดที่กล่าวได้ว่า คะแนนโดยรวมจะอยู่ในระดับดีมาก แต่การให้โอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการจัดเวลาที่เหมาะสมยังคงเป็นจุดที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

ด้านความพึงพอใจในการอบรม ความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงการจัดการอบรมที่ตอบสนองความคาดหวังของครูผู้สอน ดังนั้นในความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและการปฏิบัติงานจริง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำไปใช้ในบริบทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการอบรม การจัดอบรมในสถานที่ที่เหมาะสมช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม ที่สอดคล้องกับ นริศรา บุญเที่ยง (2561) ที่ว่า ความพึงพอใจในการฝึกอบรมมีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงาน การมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่ใช้ในการฝึกอบรม และมีคอร์สการฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมจะนำไปพัฒนาในการทำงานได้ ทั้งนี้ในการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมที่มีคะแนนความพึงพอใจในสื่อและอุปกรณ์รวมถึงการพัฒนาในอนาคต เป็นประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุง เช่น การจัดหาเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การอบรม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการอบรม และเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้เข้าร่วมการอบรมได้อีกประการหนึ่ง

ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการอบรม ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อการประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรม ดังนั้นการนำความรู้ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน ในการอบรมช่วยเสริมสร้างศักยภาพ ของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ครูมีโอกาสนำตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการนำความรู้ไปใช้ และเมื่อได้รับความรู้หลังได้รับการอบรมไปขยายผลให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบอยู่เสมอกับการได้นำความรู้หลังอบรมไปช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้น

เรียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่สอดคล้องกับจิรารัตน์ ณ น่าน และกัญญ์ริชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ที่ว่า การนำความรู้ที่นำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ควรทำความเข้าใจเรื่องทฤษฎีและหลักการในการจัดการเรียนรู้ และการนำแนวคิดและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาตามแนวคิด กระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ในการจัดการความรู้ โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณผู้เรียน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ทันเวลา อีกทั้งในการประยุกต์ใช้ความรู้หลังได้รับการอบรมพัฒนาไปแล้วนั้นข้อจำกัดในการขยายผลความรู้และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังคงต้องได้รับการนิเทศ ติดตาม เพื่อให้ครูได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้และร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งในด้านการขยายผลนั้นอาจสะท้อนถึงการขาดโครงสร้างสนับสนุนที่ชัดเจนหรือการขาดเวลา ในการดำเนินการดังกล่าว ในฐานะผู้ดำเนินการวิจัยจึงควรมึบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ครูได้มีการนำองค์ความรู้ไปขยายผลแก่ครูในโรงเรียน ทั้งการเปิดกว้างในการนำเสนอผลการดำเนินงาน และการประเมินครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

ทั้งนี้การดำเนินโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความมุ่งหวังในการพัฒนาครูผู้สอนในสังกัด ให้มีคุณภาพทั้งในด้านการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในศตวรรษที่ 21 ที่ตอบโจทย์สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ได้ อีกทั้งความสำเร็จในการจัดอบรม และพัฒนาบุคลากรนั้นค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในทุกมิติสะท้อนถึงความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการอบรมที่ตอบสนองความต้องการของครูผู้สอนตามบริบทของสถานศึกษา หน่วยงานมีการเตรียมเนื้อหาและวิทยากรที่สอดคล้องกับบริบทของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จนี้ อาจจะกล่าวได้ว่าการจัดอบรมพัฒนาที่เน้นกระบวนการให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ มากกว่าการรับรู้ข้อมูลทางทฤษฎีเพียงมิติเดียวนั้น จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมการอบรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปต่อยอดในการส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพได้ แม้โอกาสในการพัฒนาในด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการขยายผลความรู้ยังคงต้องปรับปรุง ซึ่งสามารถนำข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการอบรมนำมาปรับให้สอดคล้องความต้องการของครูผู้สอนได้ เช่น การเพิ่มกิจกรรม

กลุ่มหรือการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดหาเทคโนโลยีและสื่อที่ทันสมัยจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ และการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ควรแยกประเด็นในการศึกษาให้มีกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับวิจัยเชิงสำรวจโดยการสัมภาษณ์จากบุคคลในหลายตำแหน่ง เพื่อจะได้วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของครู

1.2 การเพิ่มประเด็นในการสอบถามเกี่ยวกับความชื่นชอบในหลักสูตรการอบรมที่ผ่านมาเพื่อเก็บข้อมูลเป็นฐานในการจัดอบรมพัฒนาครูผู้สอนได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูในระหว่างเขตพื้นที่เพื่อให้สามารถเรียนรู้จากกันและกัน และนำวิธีการที่ดีที่สุดมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาติดตามผลลัพธ์ของการขยายผลความรู้จากการอบรมผ่านกระบวนการ PLC ในกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มโรงเรียน โดยเน้นการวิเคราะห์ว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

2.2 การวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูต่างเขตพื้นที่เพื่อศึกษาแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันและการนำวิธีการที่ดีที่สุดมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์บุคลากรในหลายตำแหน่ง เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของครู

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับปรับปรุง เดือนมีนาคม 2561). กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

- จิรารัตน์ ณ น่าน, & กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ในสถานศึกษา. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 (น. 55 - 67). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธงชัย คำปวง. (2565). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2(1), 135 - 157.
- นริศรา บุญเที่ยง. (2561). ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2554). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์สำหรับวิชาแอโรบิกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ. วารสารพุทธจิตวิทยา, 8(2), 389 - 392.
- ศูนย์สถิติแห่งชาติ. (2565). รายงานการสำรวจอาชีพครู. กรุงเทพฯ: ศูนย์สถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อารีย์ ธรรมโคร่ง. (2559). ทักษะคิดและพฤติกรรมของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 123 - 146.
- Hazzan, O., & Lapidot, T. (2004). Construction of a professional perception in the methods of teaching computer science course. ACM SIGCSE Bulletin, 36(2), 57 - 61.