



การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

รุ่งฤดี บุญจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
รุ่งฤดี บุญจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF EMPOWERMENT SUPERVISION MODEL TO
ENHANCE COMPETENCY IN ACTIVE LEARNING MANAGEMENT
OF THAI LANGUAGE TEACHERS UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

By
RUNGRUDEE BUNJUN

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Research of Curriculum and Instruction
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2024

All Right Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ รุ่งฤดี บุญจันทร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ เทปารุ่ง) (ดร.พจมาน ชำนาญกิจ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาวัฒน์ กุลไพบุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.จิระพร ราชสิงห์) และผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.พจมาน ชำนาญกิจ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาพันธุ์ กุลไพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่ในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษิต ดร.วิหาร พละพร ดร.วิไลวรรณ ลิทธิ และ ดร.อดุลย์ ไพโรจน์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษิต ดร.พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ ดร.สมหวัง พันธะสี ดร.นัยนา ฉายวงศ์ และนางสมลรัตน์ บริเอก ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดีตลอดจนคณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอุเทนโนตาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอนทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน รุ่นที่ 3 ที่กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน และขอขอบคุณ คุณศิวาภรณ์ เก่งสุวรรณ เจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน ที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบพระคุณครอบครัว และญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษา คุณค่าจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณรำลึกถึงคุณพ่อคุณแม่ สมรฤทธิ คุณแม่รำกั สมรฤทธิ ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ วิทยาการต่าง ๆ ให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

รุ่งฤดี บุญจันทร์

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	รุ่งฤดี บุญจันทร์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.พจมาน ชำนาญกิจ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนานันต์ กุลไพบุตร
ปริญญา	ปร.ด. (วิจัยหลักสูตรและการสอน)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 2) สร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และ 4) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูสอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มเครือข่ายอุเทนโนนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 8 คน ได้มาโดยอาสาสมัครใจ (Volunteer Sampling) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย 2) รูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง 3) แบบทดสอบวัดความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) แบบสอบถามความพึงพอใจ และ 6) แบบวัดเจตคติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบกรณีกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระกัน (Wilcoxon matched-pairs signed-rank test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย พบว่า สภาพที่มีอยู่จริง เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ และ 4) การวัดและประเมินผลกระบวนการนิเทศมี 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างความตระหนัก 2) การวางแผนการนิเทศ 3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ 4) การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติและผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง มีดังนี้

3.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 70

3.3 ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09)

คำสำคัญ: รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

TITLE	Development of Empowerment Supervision Model to Enhance Competency in Active Learning Management of Thai Language Teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Rungrudee Bunjun
ADVISORS	Dr. Potchaman Chamnankit Assoc. Prof. Dr.Thananun Kulpaibutr
DEGREE	Ph.D. (Research of Curriculum and Instruction)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the needs for enhancing Thai language teachers' competency in active learning management under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2; 2) construct the empowerment supervision model to strengthen Thai language teachers' competency in active learning management; 3) examine the effects after the model implementation; and 4) investigate teachers' satisfaction with the constructed empowerment supervision model. The research sample, obtained through volunteer sampling, consisted of eight Thai language teachers teaching at Prathomsuksa 3 in Uthen–Nontan Network Group under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments included 1) a set of questionnaires to collect opinions on enhancing Thai language teachers' competency in active learning management; 2) a supervision model and handbooks for implementing the empowerment supervision model; 3) a knowledge test on active learning management; 4) an assessment of active learning management skills; 5) a satisfaction questionnaire, and 6) an attitude test. Statistics for data analysis included the Wilcoxon matched–pairs signed–rank test, mean, and standard deviation.

The findings revealed that:

1. The needs for enhancing Thai language teachers' competency in active learning management indicated that current conditions regarding Thai language teachers' competency in active learning management were rated overall at a moderate level across all three aspects, while expected conditions were rated overall at a high level across the same aspects.

2. The empowerment supervision model comprised four components: 1) principles, 2) objectives, 3) process, and 4) measurement and evaluation. The supervision process involved five steps: 1) raising awareness, and 2) planning, 3) implementation, 4) learning to solve problems; and 5) performance evaluation. The assessment results indicated that the appropriateness of the empowerment supervision model received the highest rating.

3. The effects after the implementation of the empowerment supervision model revealed that:

3.1 Thai language teachers' knowledge in active learning management after the intervention was higher than the specified criterion of 70 percent and at the .01 significance level.

3.2 Thai language teachers' skills in active learning management after the intervention was higher than the established criterion of 70 percent.

3.3 Thai language teachers' attitudes toward active learning management after the intervention was higher than the established criterion of 70 percent at the .01 significance level.

4. Teachers expressed satisfaction with the developed empowerment supervision model at the highest level ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09).

Keywords: Empowerment Supervision Model, Active Learning Management Competency, Active Learning Management

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	17
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	23
ความหมายของการนิเทศการศึกษา	23
ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา	26
ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา	28
หลักการของการนิเทศการศึกษา	30
กระบวนการนิเทศการศึกษา	33
แนวทางการนิเทศการศึกษา	39
งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการศึกษา	45
แนวคิดการนิเทศแบบเสริมพลัง	48
ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลัง	48
แนวคิดของการเสริมพลัง	50
หลักการของการเสริมพลัง	55
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง	60
กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง	64
ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง	70
งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลัง	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดด้านการพัฒนารูปแบบ	80
ความหมายของรูปแบบ	80
องค์ประกอบรูปแบบ	82
การพัฒนารูปแบบ	86
การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ	89
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	91
ความหมายของสมรรถนะ	91
องค์ประกอบของสมรรถนะ	94
ประเภทของสมรรถนะ	95
สมรรถนะครูผู้สอน	96
สมรรถนะครูภาษาไทย	109
แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	115
ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก	115
หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	118
ลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก	120
องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	122
ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	131
บทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	138
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการสอนภาษาไทย	140
ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก	149
งานวิจัยงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ...	150
หลักสูตรกลุ่มสาระภาษาไทย	161
ความสำคัญของวิชาภาษาไทย	161
การเรียนรู้วิชาภาษาไทย	161
สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ภาษาไทย	162
คุณภาพผู้เรียน	163

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย	165
งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย	172
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	175
ความหมายของความต้องการจำเป็น	175
ประเภทของความต้องการจำเป็น	178
งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	178
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	179
ความหมายของความพึงพอใจ	179
หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจ	180
การสร้างและหาประสิทธิภาพแบบสอบถามความพึงพอใจ	182
งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ	184
3 วิธีดำเนินการวิจัย	187
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	187
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2	193
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2	201

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	221
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	222
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษานครพนม เขต 2	232
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	239
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	251
ความมุ่งหมายของการวิจัย	251
การดำเนินการวิจัย	252
สรุปผล	254
อภิปรายผล	258
ข้อเสนอแนะ	268
บรรณานุกรม	271
ภาคผนวก	301
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย	303
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	317
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	321
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	357
ภาคผนวก จ รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	367
ภาคผนวก ฉ เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	377

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช ตัวอย่างภาพกิจกรรมการดำเนินงาน	429
ประวัติย่อของผู้วิจัย	435

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศการศึกษา	43
2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องแนวคิดการเสริมพลัง	59
3 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง ...	69
4 คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง	73
5 การสังเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบ	84
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูภาษาไทย ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	126
7 การสังเคราะห์ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	137
8 แบบแผนการทดลอง	201
9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	202
10 ปฏิทินกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	204
11 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	222
12 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย จำแนกในภาพรวมและรายด้าน	223
13 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	225
14 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	227
15 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาษาไทย ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	231

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ	238
17 ผลการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้ รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	240
18 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบ การนิเทศแบบเสริมพลัง	241
19 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเทียบกับเกณฑ์ (ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม)	241
20 ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ แบบเสริมพลัง	242
21 ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบ การนิเทศแบบเสริมพลัง	242
22 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	243
23 ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็น ในการเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูภาษาไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	359
24 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ	361

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบวัดความรู้ตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย	363
26 ค่าอำนาจจำแนก (B) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	365
27 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูภาษาไทย (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)	366

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	16
2 การสังเกตคำในมาตรา แม่กก	146
3 เกม OX คำที่มีอักษรนำ	147
4 รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	196
5 รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	237
6 กิจกรรมการศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบภาษาไทยของ สพป. นครพนม เขต 2 ณ โรงเรียนบ้านท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน	245
7 กิจกรรมการทำแผนการจัดการเรียนรู้ ณ โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร	245
8 การปฐมนิเทศสร้างแรงจูงใจในการอบรม	246
9 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอ	246
10 ผลงานของครูจากการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	247
11 กิจกรรมการลงมือปฏิบัติในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	247
12 กิจกรรมการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรม	248
13 การศึกษาดูงาน best practice	431
14 มอบรางวัล best practice	431
15 บรรยายภาคในการอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	432
16 การนิเทศติดตามและการสังเกตชั้นเรียน	432
17 การจัดนิทรรศการผลงานและ best practice	433

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาษาไทยนั้นเป็นภาษาที่เป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย ซึ่งถือว่าเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทย นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีของมนุษย์ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ภาษาไทยนั้นเป็นสื่อที่แสดงถึงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษด้านวัฒนธรรม ประเพณี สุนทรียภาพ ซึ่งเป็นสมบัติอันล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้อนุรักษ์และสืบสานอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป (จิราภรณ์ ขำฉวี, 2562, หน้า 1) ประกอบกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและมีสุขภาพที่ดีมีความรักชาติและมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่กำหนดตามหลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญต่อผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พร้อมก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 6)

ดังจะเห็นได้ว่าภาษาไทยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนในชาติ และควรสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ยั่งยืน ตามที่นโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2580) นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในระดับประถมศึกษา ในการส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียน ให้มีพัฒนาการที่สมดุลทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีทักษะทางด้านภาษาไทยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีนิสัยรักการอ่าน มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 14-15)

ในปัจจุบัน กระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยนั้น การอ่านและการเขียนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นทักษะที่นักเรียนยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรและรู้สึกเบื่อหน่ายส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะครูภาษาไทยยังจัดการเรียนรู้โดยการบรรยาย ดังที่ พรทิพย์ แข็งขัน, รังสิพันธุ์ แข็งขัน, พิณพันธ์ คงจิตร และยงยุทธ องค์บุญลักษณ์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า เหตุที่ครูภาษาไทยเลือกใช้วิธีการบรรยายในการจัดการเรียนรู้ เพราะเชื่อว่าเป็นวิธีที่สะดวกและรวดเร็ว แต่วิธีการนี้ครูจะเป็นผู้สร้างความรู้และส่งผ่านความรู้นั้นไปสู่ผู้เรียน โดยที่นักเรียนไม่มีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็นเหตุให้นักเรียนไม่เห็นความสำคัญของภาษาไทย การเรียนรู้อ่านเขียนภาษาไทยควรเปลี่ยนบทบาทของนักเรียนจากการเป็น “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” มาเป็น “ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้” ดังนั้น ครูภาษาไทย จึงควรลดการบรรยายในชั้นเรียน และใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเน้นกระบวนการคิดและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตื่นตัว ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนกับผู้สอน มุ่งให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกและมีการสร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและพี่เลี้ยง รวมทั้งหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนมีการสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และยังสอดคล้องกับ สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 412) ที่สรุปว่าในการจัดการเรียนการสอนครั้งหนึ่ง ๆ ถ้าผู้สอนเปิดโอกาสหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้หรือทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างตื่นตัว ทั้งทางด้านร่างกาย เช่น ให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย จะช่วยให้ร่างกายและประสาทมีการรับรู้ตื่นตัว ทางด้านสติปัญญา เช่น ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่ใช้สมองหรือความคิดในการสร้างความหมายและเข้าใจสิ่งที่เรียนรู้ และด้านสังคม ช่วยทำให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันแล้ว จะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่วางไว้อย่างแท้จริง

ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจ หรือฟันเฟืองสำคัญของการจัดการศึกษาเนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน อบรมขัดเกลาและให้คำแนะนำ มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิด

กับผู้เรียน จึงส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณสมบัติของครูจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายคุณภาพของผู้เรียนได้โดยตรง เพราะครูที่มีความสามารถสูงย่อมมีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติสู่การเรียนรู้อย่างแท้จริง หากครูเป็นเพียงผู้บอกความรู้ ย่อมไม่สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ (อวยชัย สุขณะล้ำ, 2559, หน้า 1) และสิ่งที่ครูควรต้องมีควบคู่ในการพัฒนาตนเองนั้น เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ซึ่งสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรและตนเอง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร (เทือน ทองแก้ว, 2556, หน้า 1) นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นที่เป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพและคุณภาพที่มีในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันกับครูผู้สอนถ้ามีการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามเป้าหมายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมาก อันจะนำไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งมีผลการวิจัยของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551, หน้า 5) เรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง พบว่า การพัฒนาครูที่หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการนั้น ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชุมอบรมที่ใช้การบรรยาย การประชุมกลุ่มย่อยแล้วสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่และมีผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมากทำให้ไม่สามารถสื่อสารเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึง หลังจากสิ้นสุดการอบรมแล้วไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับในการประชุมและอบรมมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังที่งานวิจัยของ (Joyce & Showers, 1992, as cited in Costa & Garmston, 2002, p. 38) ที่สรุปได้ว่าการฝึกอบรมในภาคทฤษฎีและการบรรยายเพียงอย่างเดียว นั้น ทำให้ได้รับความรู้ในระดับต่ำ มีการพัฒนาทักษะในระดับปานกลาง และนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับต่ำมาก สิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะของครู คือการตระหนักถึงวิธีการพัฒนาที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน ทั้งในด้านความรู้และความสามารถในการคิดระดับสูง มีเทคนิคใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ให้ครูได้มีกลยุทธ์ในการจูงใจผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการสร้างสรรค์ความรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

การพัฒนาครูนั้นควรมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเข้าไปสู่ระบบของโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีการฝึกฝนเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะให้กับตนเองอยู่เสมอ

กระบวนการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นกระบวนการซึ่งทำให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการเรียน การสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนซึ่ง วัชรรา เล่าเรียนดี (2550, หน้า 253) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน คือ ครู ดังนั้นการให้ความรู้แก่ครู โดยไม่มีการติดตาม ดูแลช่วยเหลือครูจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ๆ นั้นได้ยากมาก และการพัฒนานั้น ต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน คือ “การนิเทศการสอน” ที่มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูและโรงเรียน ซึ่ง ฉัตรชัย จุมวงศ์ (2558, หน้า 14-16) กล่าวว่า งานด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมากมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สาระการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม แนวคิดและแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ครูผู้สอนซึ่งมีภาระงานมากขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองซึ่งจำเป็นต้องได้รับการนิเทศ ช่วยเหลือจากผู้มีหน้าที่นิเทศภายใน และสมรรถนะในการสอนนั้นยังมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการนิเทศ ถ้าสมรรถนะการนิเทศสูงย่อมจะทำให้สมรรถนะในการสอนของครูพัฒนาสูงขึ้นตามไปด้วย (จรัญ น่วมมะโน, 2562, หน้า 4) จึงอาจกล่าวได้ว่าการปรับปรุงกระบวนการนิเทศ การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

จากสถานการณ์ของการนิเทศติดตามของศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้นิเทศติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอน ของครูนั้น ทำให้พบว่าครูยังไม่กระตือรือร้นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน เพราะครูมีทั้งงานสอนและงานพิเศษมาก ทำให้ไม่มีเวลาคิดค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ในการสอน อีกทั้งครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาที่เรียนจบมา ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ต่ำลง รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ที่โรงเรียนยังไม่มากพอและครูยังนำ ศักยภาพที่มีในตนเองมาพัฒนางานในวิชาชีพได้ไม่เต็มที่ ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (สพป.นครพนม เขต 2), 2563, หน้า 13)

การนิเทศแบบเสริมพลังจึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการนำมานิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพครู เพราะการเสริมพลัง เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงานให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูได้ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่องโดยจัดบรรยากาศของการทำงาน ให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้การเสริมพลัง ยังเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีศักยภาพและความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ยุวธิดา ชำปัญญา, 2554, หน้า 66) และการเสริมสร้างพลังนั้นเป็นกระบวนการช่วยให้ บุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ สามารถตัดสินใจ และกระทำการใด ๆ ได้เองด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การรู้คุณค่าแห่งตน และความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ที่วางไว้ โดยไม่มีการควบคุมหรือบังคับ (สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 111-112)

การเสริมพลังนั้นเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในองค์การ ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน ทั้งยังสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน (ยมนพร เอกปัทมา, 2557, หน้า 3) และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังมีโมทัศน์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) หมายถึง การแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงาน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงานและเกณฑ์ประเมินผลการทำงานในการ สร้างความรู้สึกร่วมกัน 2) การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) เป็นความร่วมมือในการทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และ 3) การเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในบรรยากาศ ของความไว้วางใจ การให้การยอมรับและการเห็นคุณค่าของความสามารถซึ่งกันและกัน (Page, & Czabe, 1999, p. 3) ซึ่งผลการวิจัยของ สุธทัย รุจิรัตน์ (2558, หน้า 189) เกี่ยวกับ รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูระดับ ประถมศึกษา สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมพลังนั้น เป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีความ เชื่อมั่นในความสามารถของตน มีแรงจูงใจในการทำงาน รับรู้ถึงการมีพลังในการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังนั้น จะมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้น และความไว้วางใจเกิดขึ้นในองค์กร

ผู้วิจัยเชื่อว่าหากนำแนวคิดการเสริมพลังมาพัฒนาครู จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการพัฒนางานเป็นอย่างมา

จากผลของการประเมินความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (National Test : NT) ในปีการศึกษา 2563-2565 ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นั้น ในปีการศึกษา 2563 พบว่า ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดทั้งสองด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถด้านภาษาไทย ในระดับสังกัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.76 ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.03 ซึ่งในระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัด 4.73 (สพป.นครพนม เขต 2, 2563ก, หน้า 26) ซึ่งยังมีผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับสังกัดกับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 พบว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดทั้งสองด้าน คิดเป็นร้อยละ 9.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถด้านภาษาไทย ระดับสังกัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 55.48 ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.89 ซึ่งระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดร้อยละ 9.59 (สพป.นครพนม เขต 2, 2563ข, หน้า 22) นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับประเทศ ระดับสังกัด และระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศและระดับสังกัดทั้งสองด้านและความสามารถด้านภาษาไทยนั้น มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.55 ต่ำกว่าระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 12.03 และต่ำกว่าระดับสังกัด คิดเป็นร้อยละ 10.83 (สพป. นครพนม เขต 2, 2565, หน้า 26-27) นอกจากนี้แล้ว ยังมี ความสอดคล้องกับสรุปผลการประเมินด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 181 โรงเรียน นักเรียน จำนวน 2,262 คน ได้รับการประเมินผลการอ่านของนักเรียนในระบบ e-MIS ซึ่งมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับปรับปรุงจนถึงระดับดีมาก พบว่านักเรียนมีผลการอ่านในระดับปรับปรุงนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแสดงว่ายังมีนักเรียนที่อ่านไม่คล่องมีมากขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในแต่ละปีการศึกษาผลการประเมินต่ำติดต่อกันเรื่อยมา และยังชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยนั้น ยังไม่สามารถนำวิธีการเรียนรู้ที่น่าสนใจของผู้เรียน รวมทั้งการนำเอาองค์ความรู้ที่มีในหลักสูตรมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างครุมือ

อาชีพได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งครูนั้นควรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการพัฒนาความสามารถของนักเรียน รวมทั้งเข้าใจถึงความแตกต่างทางสติปัญญา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความสามารถของนักเรียนอีกด้วย และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือครูที่สอนวิชาภาษาไทยยังทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในหลายรายวิชา อันส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยต่ำ การจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่ต้องมีการพัฒนาด้านการเรียนการสอนภาษาไทยเป็นอันดับแรก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะพัฒนาครูด้วยรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย โดยการนำหลักการกระบวนการของการเสริมพลังและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งควรต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก เพื่อที่จะได้นำเอาวิธีการ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย มาใช้ในสถานศึกษาอันจะส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ครูผู้สอนภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างไรบ้าง
2. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น หลังนำไปทดลองใช้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติเป็นอย่างไร
4. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใดและเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 3.1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยก่อนทดลองกับหลังการทดลองการใช้รูปแบบ
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านทักษะจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทยหลังการทดลองเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
 - 3.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านเจตคติ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยก่อนทดลองกับหลังการทดลองใช้รูปแบบ
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังการทดลองใช้รูปแบบ

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญในการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้วิจัยทราบความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. ทำให้ผู้วิจัยมีรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพ

3. ได้แนวทางเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การสำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รวมทั้งสิ้น 1,086 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ที่มีความสมัครใจ (Volunteer sampling) เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอุเทนโนนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 56 คน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญการประเมินรูปแบบ ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาภาษาไทย จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย อุเทนโนนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 56 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาโดยอาสาสมัครใจ (Volunteer sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ มีตัวแปรที่ศึกษาในระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 3 ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน มีตัวแปร ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ตัวแปรที่สนใจศึกษา ได้แก่

1. ด้านความถูกต้องของร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
2. ด้านความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
3. ด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

ตัวแปรที่สนใจศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ การนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

ตัวแปรตาม คือ ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ได้แก่

1.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

3. เนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการวิเคราะห์ 2) มาตรฐานตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 3) เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ภาษาไทย 4) การประยุกต์เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการสอนอ่านเขียนภาษาไทย และ 5) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ครูจะได้นำไปใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปีการศึกษา 2566

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้แนวคิดและหลักการต่าง ๆ นำมาสู่กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและหลักการนิเทศการศึกษา ตามแนวคิดของ วัชร

เล่าเรียนดี (2556, หน้า 111–112); สังต์ อุทรานันท์ (2530, หน้า 84–88); วาสนา บุญมาก (2563, หน้า 51); ไพรินทร์ เหมบุตร (2555, หน้า 17–20); สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 140); Copeland & Boyan (1978); Cope (2004, p. 5); Costa & Garmston (2002, p. 26); Glickman, Gordon, & Ross–Gordon, (1995, p. 228); Kinlaw (1995,

p. 79); Page, & Czabe (1999, p. 3); Cogan (1973); Acheson & Gall (2003, pp. 9–10); Harris (1995, pp. 14–15) สรุปสาระสำคัญได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีผู้บริหารการศึกษา คีศึกษานิเทศก์ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือให้คำชี้แนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียนและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การประชุมนิเทศ 3) การสังเกตการสอน 4) การปฏิบัติการณ์นิเทศ และ 5) การประเมินผลการณ์นิเทศ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง ตามแนวคิดของ มณีนภา ชูติบุตร (2553, หน้า 4–15); ยุวธิดา ซาปัญญา (2554, หน้า 17–20); ไพเราะ พุ่มม้น (2552, หน้า 10); เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 39); ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 110); โรสนิ จริยะมาการ (2557, หน้า 42); อุไร ปัญญาสิทธิ์ (2561, หน้า 61); นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 20); Short & Greer (1997, pp. 134–135); Blasé & Blasé (1994, pp. 52–55); Bolin (1989, p. 82); Harvey & Drolet (1994); Kinlaw (1995, pp. 4–6); Thomas and Velthouse (1990, pp. 18–23); Haksever, et al. (2000, p. 226); Tebbitt (1993, pp. 18–23); Kanter, (1981, pp. 22–33); Tracy (1990, pp. 24–46); Ivancevich, and Matteson (1999) สรุปได้ว่าการเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง การสร้าง การพัฒนาและการเพิ่มพลังการทำงานภายในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่มีการควบคุมหรือบังคับ ตลอดจนให้ตระหนักในคุณค่าและประสิทธิภาพของตนเอง ในการทำงานร่วมกันตามเป้าหมายของงานหรือองค์การจนเกิดความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสร้างความตระหนัก 2) การวางแผนการนิเทศ 3) ขั้นปฏิบัติการณ์นิเทศ 4) การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติ

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามแนวคิดของนักการศึกษา (เทียน ทองแก้ว, 2557, หน้า 1; สุธทัย รุจิรัตน์, 2558, หน้า 69; วิไลวรรณ สิทธิ, 2560, หน้า 17; มุกดา เรืองสุวรรณ, 2556, หน้า 15; น้ำทิพย์ วโรตมดำรง, 2563, หน้า 52; วิจารย์ พานิช, 2555, หน้า 16–21; กระทรวงศึกษาธิการ,

2560; กันตรัตน์ สุจิตวนิช, 2561, หน้า 15; อนงค์นาถ เคนโพธิ์, 2562, หน้า 161; รพีพรรณ เพชรอนันต์กุล, 2560, หน้า 16–17; ทิศนา แคมมณี, 2563, หน้า 51; จรัญ น่วมมะโน, 2562, หน้า 76; ธเนศ ขำเกิด, 2555, ออนไลน์; Bruner, 1963; McClelland, 2001, pp. 12–13; Hough & Duncan, 1970, p. 144 และ McKinney, 2011 อ้างถึงใน ยงยุทธ อังคสัญลักษณ์, 2559, หน้า 32–33) สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นการจัด สถานการณ์และกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและ พัฒนาการทั้งทางร่างกาย ทางสมอง อารมณ์และสังคมทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ผ่านการ ปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การพูด การอ่าน การอภิปราย การเขียน เพื่อสร้างองค์ ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง และจากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนั้นสรุปได้ว่า เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดได้ว่าเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานได้ ประสพผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีมาตรฐานสูงกว่าบุคคล ทั่วไป มีองค์ประกอบแบ่งได้ 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ดังนี้ 1. ด้านความรู้ 1) มีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 4) มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ 5) มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย 6) มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล อย่างเหมาะสม 7) มีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร และ 8) มีความรู้เข้าใจการใช้ภาษาไทย 2. ด้านทักษะ ได้แก่ 1) การจัดทำโครงสร้าง รายวิชา 2) กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่ คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้และมีการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา 5) การวิเคราะห์ หลักสูตรการจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา 6) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และ ตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ได้นำสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา 7) มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก 8) สร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบริกส์ได้เหมาะสม

9) เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน 10) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 11) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน 12) การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 13) เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ 14) กำหนดสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียน 15) คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 16) สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน 17) กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ 18) ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ 19) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 20) มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และ 3. ด้านเจตคติ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจาและจิตใจ 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน 4) มีความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน 5) วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน 6) มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน 7) มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 8) มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ในประเด็นเกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบของรูปแบบ, การพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบรูปแบบ (ยมนพร เอกปัทมา 2557, หน้า 80; สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์, 2551, หน้า 87; พรวิฐิตา ฤทธิรอด, 2555, หน้า 107; พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์, 2557, หน้า 68; สุชีพ ชัยสูง, 2557, หน้า 108; ฉัตรชัย จูมวงศ์, 2558, หน้า 100–101; วิชนีย์ ทศตะ, 2561, หน้า 140; วิหาร พละพร, 2558, หน้า 142; วัลลภา จันทรเพ็ญ, 2544, หน้า 256; จริญญา น่วมมะโน, 2562, หน้า 33; ทิศนา แหมมณี, 2563, หน้า 220; วไลพร เมฆไตรรัตน์, 2555, หน้า 79; นิภาพร ดีมาก, 2559, หน้า 82; นิติธาร ชูทรัพย์, 2559, หน้า 147–152; นัยนา ฉายวงศ์, 2560, หน้า 38; Good, 1973, p. 79; Joyce and Weil, 1996, p. 72; Keeves, 1997, pp. 386–387) สรุปสาระสำคัญ ได้ว่า รูปแบบเป็นต้นแบบของความคิดที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นตัวอย่าง โดยมีกรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถเชื่อมโยงกันและมีกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ประสบ

ผลสำเร็จเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัย ได้สรุปองค์ประกอบองค์ของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้
1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ และ 4) การวัดและประเมินผล

5. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 40 อ้างถึงใน จันทิมา จันทรประสาท, 2560, หน้า 27); สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 15) สรุปได้ว่าความต้องการจำเป็นนั้น เป็นสภาพของปัญหาหรือความขัดแย้งในสิ่งเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน โดยวัดจากสภาพจริงที่เป็นอยู่ ซึ่งวิธีการในการ ค้นหาความต้องการจำเป็น (Needs) นั้นจะเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจของกลุ่มเป้าหมายแล้วนำ ความต้องการจำเป็นที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นองค์ประกอบในการ ตัดสินใจเลือกประเด็นปัญหาที่สำคัญ สำหรับใช้ในการออกแบบเครื่องมือต่อไป

6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ครูภาษาไทย ของนักวิชาการ (ธนวรรณ นัยเนตร, 2560, หน้า 36; กษภัทร์ สงวนเครือ, 2562, หน้า 84; กนกวรรณ ฉัตรแก้ว, 2562, หน้า 25; วาสนา บุญมาก, 2562; หน้า 77; ผกาวัลย์ นามนัย, 2562, หน้า 39; สีสาวดี ชนะมาร, 2563, หน้า 34; พิชญา ทองคำพานิช, 2564, หน้า 29; จันทิมา มีลา, 2562, หน้า 20-21; สรัญญพัชร แก้วศรีไตร, 2563, หน้า 75; นนทลี พรธาดาวิทย์, 2561, หน้า 26-27; Brandes & Ginis, 1988, p. 41; Petty, 2004, p. 1; Baldwin & Williams, 1988, p. 4; Baldwin & Williams, 1998, p. 187) สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้ อำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียน ด้วยการลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย แสดงออกผ่านกระบวนการกลุ่มหรือรายบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้
1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นปฏิบัติกิจกรรม 3) ขั้นสร้างองค์ความรู้ และ 4) ขั้นสรุป และประเมินผล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การนิเทศแบบเสริมพลัง หมายถึง การดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ และผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้วยกระบวนการ การชี้แนะ ส่งเสริม และการสนับสนุนให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเองก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ต่อการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และบรรลุตามเป้าหมาย

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย แสดงออกผ่านกระบวนการกลุ่มหรือรายบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน ในขั้นนี้ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่อยากจะเรียนรู้ต่อไป
2. ขั้นปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่นักเรียนลงมือทำกิจกรรมโดยผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกันแล้ววางแผนในการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย
3. ขั้นสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนออกมาเพื่อนำเสนอความคิดของตนเอง หรือของกลุ่มให้คนอื่นได้รับรู้ และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันจนเกิดความเข้าใจ แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอดและเป็นที่ยอมรับ
4. ขั้นสรุปผล เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมจากการเรียนเพื่อสะท้อนความคิดหรือความรู้ที่ได้รับ

3. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ตามความสามารถ โดยดูผลจากการที่ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีในการสอนภาษาไทย เชิงรุกและความรู้เกี่ยวกับการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบความรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

2. ด้านทักษะ ได้แก่ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และความสามารถในการนำเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเชิงรุกที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ด้านเจตคติ ได้แก่ ความรู้สึกของครูผู้สอนภาษาไทยที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สะท้อนให้เห็นคุณค่าและความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิชาภาษาไทย โดยประเมินจากแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

4. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 หมายถึง แผนการนิเทศที่จัดทำขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูเข้าใจตนเอง ในการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ครูได้มีเทคนิคในการจัดเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ และ 4) การวัดและประเมินผล และขั้นตอนของการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Raising Awareness) หมายถึง ขั้นตอน ซึ่งผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศได้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจใน รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้ความเข้าใจในเรื่อง ที่จะพัฒนาโดยการร่วมสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์กร

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning) หมายถึง ขั้นตอน ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติในการประชุมวางแผน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้รับการนิเทศ ได้มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนเครื่องมือวัดและประเมินผลและผู้นิเทศ จัดทำเอกสารประกอบการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation) หมายถึง ขั้นตอน ของการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศแบบ

เสริมพลังในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันในองค์กร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การมีความสามารถและทักษะในงานและการสร้างความตระหนักในการทำงาน

ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve)

หมายถึง ขั้นตอนในการติดตามผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า โดยการติดตามผลตามปฏิทินที่กำหนดตามแผนการนิเทศ แล้วนำปัญหาที่พบมารวบรวมอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จากนั้นร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีแนวทางเพื่อช่วยเหลือกันในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation) หมายถึง

ขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดขึ้น เพื่อมาร่วมกันประเมินและสรุปผล เพื่อให้ได้หลักการนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงผลของการประเมินเพื่อนำไปสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร

5. ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่มีอยู่จริงกับสภาพที่คาดหวังของครูสอนภาษาไทยเกี่ยวกับความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอุเทนโนตาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามตัวบ่งชี้ เพื่อให้ทราบว่ามีความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะมากน้อยเพียงใดแล้วนำตัวบ่งชี้มาวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับเรียงลำดับว่าเกิดช่องว่างและความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา โดยมีเกณฑ์ดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าเป็นบวกมากกว่า 0.30 หรือร้อยละ 30 ถือว่าทุกตัวผ่านเพื่อให้ได้เป้าหมายในการพัฒนา

6. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ ของบุคคลที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมถึงความรู้สึกของบุคคลที่เต็มใจจะปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 หลักการของการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 แนวทางการนิเทศการศึกษา
 - 1.7 งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการศึกษา
2. แนวคิดการนิเทศแบบเสริมพลัง
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลัง
 - 2.2 แนวคิดของการเสริมพลัง
 - 2.3 หลักการของการเสริมพลัง
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง
 - 2.5 กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง
 - 2.6 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง
 - 2.7 งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบนิเทศการเสริมพลัง
3. แนวคิดการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 4.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 4.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 4.4 สมรรถนะครูผู้สอน
 - 4.5 สมรรถนะครูภาษาไทย
5. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.2 หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.3 ลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.4 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.5 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.6 บทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.7 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการสอนภาษาไทย
 - 5.8 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก
 - 5.9 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
6. หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
 - 6.1 ความสำคัญของวิชาภาษาไทย
 - 6.2 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้
 - 6.3 คุณภาพผู้เรียน
 - 6.4 การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย
 - 6.5 ทฤษฎีการเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนภาษาไทย
 - 6.6 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย
7. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 7.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 7.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น
 - 7.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

8. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

8.1 ความหมายของความพึงพอใจ

8.2 หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจ

8.3 การสร้างและหาประสิทธิภาพแบบสอบถามความพึงพอใจ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาคือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครูไปสู่คุณภาพผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งนักการศึกษาทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

การนิเทศมาจากภาษาอังกฤษว่า Supervision ซึ่งแปลว่า การดูแล การควบคุม การตรวจตรา การนิเทศในความหมายที่ใช้ทางการศึกษา มีดังนี้

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาคือเป็นกระบวนการในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

คำว่า “นิเทศ” ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง ชี้แจง แสดง จำแนก และตามรูปศัพท์ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและปรับปรุงในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า Supervise (หมายถึง) Watch Over (เฝ้าดู) Control (ควบคุม กำกับดูแล)

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552, หน้า 5) การนิเทศเป็นการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ

เกษม เป้าศรีวิงษ์ (2557, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศกับผู้รับการนิเทศในการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือให้คำชี้แนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้การพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน

ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้นิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาเด็กอย่างเต็มตามศักยภาพ

ฉัตรชัย จูมวงศ์ (2558, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความร่วมมือทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำ การวางแผน การปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

พฤษ หงเทต (2559, หน้า 17-8 อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี, 2557, หน้า 107) ได้สรุปความหมายของการนิเทศ ไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศกับครู เพื่อดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 44) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการการช่วยเหลือครูให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมการสอนและการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยให้ความรู้ให้ความช่วยเหลือร่วมกัน ชี้แนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีกระบวนการ มีขั้นตอนเพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

วาสนา บุญมาก (2563, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

Adams & Dickey (1953, อ้างถึงใน รัชรา เล่าเรียนดี, 2556, หน้า 4) ให้ความหมายเกี่ยวกับการนิเทศว่า เป็นการให้บริการทางด้านการสอนและการปรับปรุง การสอนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างสรรค์ เป็นการร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศต้องไม่ใช้การใช้อำนาจ กับครู แต่เป็นการตอบสนองความต้องการของครู ให้อิสระเสรีภาพแก่ครูในการทำงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Good (1973, p. 572) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศ การศึกษาในด้านการแนะนำครูหรือผู้อื่น ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้วิธีการ ปรับปรุงการสอน หรือการให้การศึกษา การนิเทศการศึกษา ช่วยให้เกิดความงอกงามใน วิชาชีพทางการศึกษา ช่วยพัฒนาครู ในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยเลือกและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเลือกและปรับปรุงวิธีสอนและการ ประเมินผล

Ben M. Harris (1975, pp. 10-11) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ การศึกษา คือ สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลและสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการ สอนมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการศึกษาจึงเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่ใช่งานเฉพาะหรือเทคนิค แต่เป็น การมุ่งที่จะดำรงไว้และปรับปรุงทั้งกระบวนการเรียนรู้และการสอนของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Spear (1967, p. 16) สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากร ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศการสอน (Instructional Supervision) เป็นหัวใจสำคัญที่สุด ของการนิเทศการศึกษา ซึ่งการนิเทศการสอนเป็นการทำงานร่วมกันกับครูผู้สอน เพื่อให้มี ความรู้ความสามารถและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีผู้บริหารการศึกษา ศิษยานิเทศก์ หรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายให้ทำหน้าที่ในการนิเทศ มีการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือตลอดจนให้คำชี้แนะ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มี ประสิทธิภาพ ให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน และบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดร่วมกัน

2. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษานั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

บันลือ พฤษะวัน (2535, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาทุกระดับจะต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การนิเทศย่อมจะช่วยให้มีการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
2. เนื่องจากวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ตลอดจนแนวคิดทางการสอนใหม่ ได้รับการค้นพบจากการค้นคว้าวิจัยตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอนได้ทันสมัย
3. วิชาชีพทางการสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าให้สอดคล้องสมกับวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ครูเท่านั้นจะสอนได้ และสอนได้ทันสมัย มิใช่ใคร ๆ ก็สอนได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการนิเทศช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ
4. งานการจัดการศึกษา เป็นงานที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง มักจะประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ครูผู้สอน เด็กผู้เรียน พ่อแม่และผู้ปกครองจากสังคมที่เปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้เทคนิคเข้าช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งทางวิชาการและการดำรงชีวิตที่ดีแก่เยาวชนของชาติ
5. เป็นธรรมชาติของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการสอน ทั้งปริมาณคุณภาพทางการสอนและระยะเวลาอันยาวนานในการสอนของครูแตกต่างกันมาก จำเป็นต้องใช้วิธีการนิเทศเข้าช่วยพัฒนาการทั้งทางด้านวิชาการและจิตใจของครูผู้สอนควบคู่กัน

6. ความต้องการในการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตของผู้เรียน
ให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ระเบียบประเพณีท้องถิ่น จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตร
ท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และผู้นิเทศที่จะชี้แนะและพัฒนา
หลักสูตรดังกล่าวขึ้น

7. งานนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยทางการศึกษา
ใหม่ ๆ มาช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนผลแห่งการค้นคว้าทดลองทาง
วิชาการนั้นย่อมต้องอาศัยการนิเทศการศึกษาเป็นตัวประสานสัมพันธ์กับครูผู้สอนได้ดี

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2547, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความจำเป็น
ของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ
การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศเป็นการ
ให้บริการแก่ครูจำนวนมาก ที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน อีกประการหนึ่งการศึกษาได้
ขยายตัวไปอย่างมาก เมื่อไม่นานมานี้ สิ่งเหล่านี้ต่างก็ต้องการความช่วยเหลือทั้งนั้น

2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู
แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝน
อยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครู ในการ
เตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และจะต้องเผชิญ
กับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอน
การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ในกรณีดังกล่าว

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคล
ที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการ
ทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติข้อแนะนำที่ได้จากการวิเคราะห์และจากการ
อภิปรายจากการค้นพบของการวิจัยมีความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าว การนิเทศ
สามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบ
ประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษา สามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้
ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

กรรทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่องในการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการนิเทศ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะทางด้านวิชาการบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายามปรับกระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษาตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น

3. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้สรุปไว้หลายท่าน ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2530, หน้า 12-13) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมาย 4 ประการคือ เพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน เพื่อสร้างประสานสัมพันธ์ และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

1. ประการแรกที่กล่าวว่าการนิเทศการศึกษามุ่ง “พัฒนาคน” ก็คือการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้น ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. ประการที่สองเนื่องจากการนิเทศการศึกษาได้มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศจึงมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การ “พัฒนางาน”

3. ประการที่สาม “สร้างการประสานสัมพันธ์” นั้นจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4. ประการสุดท้าย “การสร้างขวัญและกำลังใจ” นั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้เพราะว่าขวัญและกำลังใจนั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและไม่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการนิเทศการศึกษาก็คงย่อมประสบความสำเร็จได้ยาก

ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 19) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยให้การจัดหาและเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. ช่วยให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการให้เป็นที่ปรึกษาของครูใหม่
6. ช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนของตน
7. ช่วยให้ครูใหม่ ได้เข้าใจงานในโรงเรียนและงานอาชีพครู
8. ช่วยประเมินผลงานของครู
9. ช่วยให้ครูค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน
10. ช่วยประสานสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน
11. ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานจนเกิดขอบเขต

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพตลอดจนการปรับปรุงการเรียนการสอนที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามเป้าหมายของการศึกษา

4. หลักการของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา ควรต้องอาศัยหลักการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นระบบ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศได้ ซึ่งหลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญมีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536, หน้า 54) สรุปว่าควรใช้หลักในการนิเทศ ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงหลักประชาธิปไตย คือ การเห็นคุณค่าและเคารพในสิทธิของผู้ร่วมงานแต่ละขั้นร่วมกันในที่นี้ หมายถึงตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงขั้นสรุปและประเมินผลงาน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้สมาชิกผู้ร่วมงานจะเกิดความภาคภูมิใจและรับผิดชอบกับผลงานนั้นด้วย
2. ต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์มากในการนิเทศการศึกษา เพราะงานนี้เกี่ยวกับมนุษย์เป็นส่วนใหญ่ ผู้นิเทศต้องแสดงความจริงใจเปิดเผยไม่ถือตัวในการนิเทศควรมีความเข้าใจและพยายามรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากผู้รับการนิเทศหรือเพื่อนร่วมงานพยายามสร้างความสนิทสนมเป็นที่ไว้วางใจ อันจะนำมาซึ่งการปรึกษาหารือร่วมกันให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันตามประเพณี
3. การนิเทศการสอนต้องเริ่มจากสิ่งที่ครูมีอยู่ คือ เริ่มจากปัญหาของโรงเรียน ปัญหาของครูเอง เช่น โรงเรียนมีสื่อต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมีอยู่เป็นจำนวนมากแต่โรงเรียน ไม่รู้จักนำมาใช้ประกอบการสอนของตน ผู้นิเทศจะต้องช่วยเหลือแนะนำให้ครูรู้จักเอาสื่อการเรียนต่าง ๆ เหล่านั้นออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนโรงเรียนมีปัญหาเรื่องการทำโทษนักเรียนปัญหาเรื่องการประเมิน ผู้นิเทศควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องนี้ก่อน เป็นต้น
4. ต้องคำนึงถึงแนวคิดและเจตคติเดิมของครู บางครั้งครูยังขาดพื้นฐานความรู้ทางวิชาการและแนวความคิดในการเรียนการสอนใหม่ ๆ การที่ผู้นิเทศจะนำ

สิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ก็จำเป็นจะต้องคำนึงถึงพื้นฐานและให้เวลาที่จะทำให้ครูเข้าใจและเห็นด้วยเสียก่อน

5. การนิเทศต้องสรุปและติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการนิเทศให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องวัดผลงานและตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้คงเป็นผู้มีคุณภาพเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541ก, หน้า 62) ได้ให้หลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูของโรงเรียนและสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู

4. เป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

Adams & Dickey (1966) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม

1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่าง ๆ

1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.3 พัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในการสอนและมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน

1.4 พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.5 พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน

1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จำเป็นและหาได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น

1.7 ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินผลและเทคนิคการใช้และเตรียม เครื่องมือประเมินผล

1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง

2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูมีอิสระในการใช้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น

2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน

2.4 การใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ

2.5 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.6 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตยทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถและความเป็นผู้นำ

2.7 ผู้บริหารโรงเรียน คณาจารย์ ครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์

3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาร่วมกัน

3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ

4.3 สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ

5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ

5.1 ขวัญและกำลังใจของครูดีย่อมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย

5.2 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่

ผู้เรียน

5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ

5.4 การดำเนินงาน ควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจตาม

ความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน

6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน

6.2 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร

6.3 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร

6.4 การประเมินผลการสอนมีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียน

การสอน

7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ

7.1 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศ

กับงานอื่น

7.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่าหลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการอย่าง

หลากหลายของผู้ให้การนิเทศที่นำมาพัฒนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งการนิเทศการสอนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยมีหลักสำคัญ คือ ความพยายามของผู้นิเทศที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีศักยภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

5. กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศ (Process of supervision) หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องการทำการออกแบบงาน การประสานงานตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานลุล่วงไป เนื่องจากกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา จึงมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

สจัต อุทรานันท์ (2530, หน้า 84-88) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เรียกว่า PIDRE ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพปัญหาความต้องการที่จะนิเทศ วางแผนการปฏิบัติงานการนิเทศ
2. ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Information-I) เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการ ซึ่งขั้นตอนในการดำเนินงานมีความจำเป็นสำหรับการนิเทศอย่างไร ผลจะเป็นอย่างไร เพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้อง
3. การปฏิบัติงาน (Doing-D) เป็นการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ
 - 1) การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ โดยผู้รับการนิเทศได้ลงมือในการปฏิบัติงานตามความรู้ที่ได้รับมา
 - 2) การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ โดยขั้นนี้ผู้นิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาตามกำหนดเวลา ให้มีคุณภาพสูง และ
 - 3) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) เป็นการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. การประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating-E)

ในขั้นนี้ผู้นิเทศจะประเมินผลงานเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงผลงานได้พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร เมื่อการดำเนินงานไม่ได้ผลก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขใหม่อีกครั้ง สำหรับในกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือการดำเนินงานไม่ได้ผล ก็ต้องปรับปรุงวิธีการใหม่ทั้งหมดเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2550, หน้า 140) ได้สรุปถึงกระบวนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ 4) การนิเทศการเรียนรู้การสอน 5) การประเมินติดตามผล และ 6) การขยายผล สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2550, หน้า 105) ได้เสนอ กระบวนการของการนิเทศแบบคลินิก สามารถสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตร่วมกับครู (Preconference with teacher)

ขั้นที่ 2 การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน (Observation of classroom)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและตีความหมายการสังเกตการณ์สอน และพิจารณา กำหนดวิธีการประชุม (Analyze and Interpret observation)

ขั้นที่ 4 การประชุมร่วมกับครู (Post conference with teacher)

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เพื่อพิจารณาวิพากษ์ การดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน

ซารี มณีศรี (2523, หน้า 72-75 อ้างถึงใน ไพรินทร์ เหมบุตร, 2555, หน้า 17-20) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการในการนิเทศ ได้รับความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Processes) การคิด (Thinking) การวางแผนนิเทศเกี่ยวข้องกับการคิดแผนงานที่จะทำในอนาคต ตามลำดับก่อนหลัง จัดทำตารางงาน (Scheduling) เพื่อให้แผนงานมีผลในเชิงปฏิบัติได้ง่าย ต่อการปฏิบัติจัดทำตารางรายการนิเทศ กำหนดวัน เวลา สถานที่ให้แน่นอน การทำโครงการ (Programming) โครงการเป็นที่ยอมรับของแผนงาน เป็นขั้นนำแผนงานไปปฏิบัติ เช่น โครงการปรับปรุงการสอนประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นต้น แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting) แผนงานเป็นเรื่องของการคิดที่จะทำอะไรสักอย่างในอนาคต การประมาณ การอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้ปรับปรุงการทำงานแผนการให้ดีขึ้น (Developing Procedures) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทาง ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น งานการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ผูกพันซับซ้อน จะต้องแก้ไข ให้เหมาะสมอยู่เสมอ

ขั้นที่ 2 การจัดการ (Organizing Processes) จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing Functions) งานการนิเทศการศึกษามีหลายประการ ทั้งการฝึกอบรม ประจำการ การจัดหลักสูตรและจัดบุคลากร เป็นต้น เพื่อมิให้งานล้นมือ งานซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด การประสานงาน (Coordinating) ประโยชน์ของการประสานงานคือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันขจัดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน กัน เป็นต้น และโดยหน้าที่ของผู้นิเทศทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับฝ่ายบริหาร การศึกษาโดยตรงชี้แหล่งข้อมูลวิชาการ (Resources Allocation) การจัดวัสดุอุปกรณ์

การสอนอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องใช้ในโรงเรียน ทั้งที่หาได้เองและการจัดขึ้น จัดให้มีความสัมพันธ์มีความต่อเนื่อง (Establishing Relationship) ความเป็นปึกแผ่น ในหน่วยงานการนิเทศมีผลกระทบต่อการนิเทศเป็นอย่างมากเป็นตัวแทน (Delegating) ตามลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษา มีบทบาทเป็น ตัวแทนทั้งในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยากรและด้านการประสานงาน

ขั้นที่ 3 การนำ (Leading Processes) นำในการตัดสินใจ (Decision-making) กระบวนการนิเทศได้มุ่งหมายในการใช้อำนาจเผด็จการ หากแต่การตัดสินใจนั้น จะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ ได้แก่

3.1 ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างแรงจูงใจ (Motivation) กำลังใจมีวันหมดไปได้ การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวรขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการ การเข้าใจกัน การเอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ เป็นต้น

3.2 การสื่อความหมาย (Communicating) กระบวนการนำ ในการนิเทศที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อ ความหมายซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ

3.3 การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยายภาคในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะ ของผู้นำหากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดของคนอื่น สนับสนุน ให้เขาคิด มองข้ามความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยไม่ตั้งใจ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครู อยากคิด อยากจะเริ่มทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ ข้อที่น่าคำนึงก็คือลักษณะของสังคมไทย บางประการที่ทำให้คน ไม่อยากจะทำอะไรเริ่มในกิจการต่าง ๆ เช่น การคิดเพื่อทำลาย การนิเทศา การว่ากล่าวผู้ที่คิดทำอะไรแล้วไม่สำเร็จ เป็นต้น

3.4 การสาธิต (Demonstrating) การนำในการสาธิต คือ การนำ เผยแพร่ทางวิชาการ ศึกษานิเทศก์สาธิตบทเรียน สาธิตการสอนวิธีต่าง ๆ แก่คณะครู สนับสนุนให้โรงเรียนมีการสาธิตวิชาการแก่ชุมชน เช่น จัดสัปดาห์เกษตร สัปดาห์ วัฒนธรรม สาธิตเมื่อมีความเคลื่อนไหวทางวิชาการใหม่ ๆ ในข้อนี้ นอกจากโรงเรียน จะได้ทำหน้าที่ในด้านการประชาสัมพันธ์กับภายนอกแล้ว ยังเป็นการนำให้ชุมชนมองเห็น ความสำคัญโรงเรียน เข้าใจโรงเรียน ให้ความสนับสนุนโรงเรียนในโอกาสต่อมา

ขั้นที่ 4 การควบคุม (Controlling Processes) ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action) การควบคุมในการนิเทศแตกต่างจากการควบคุมทางบริหาร เพราะการนิเทศใช้พระคุณมากกว่าพระเดช เมื่อศึกษานิเทศก์ทราบข้อบกพร่อง

ข้อผิดพลาดของครู คีษานิเทศก์จะใช้เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไปเพราะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้ มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่การกระทำถูกต้อง หรือการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คีษานิเทศก์ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 กระบวนการประเมินผล (Assessing Processes) การประเมินค่าของสิ่งใดเป็นประการขั้นสุดท้ายของสิ่งนั้น พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าผลงานว่าดี-เลว ประการใด วัดผล (Measuring Performance) วัดผลสัมฤทธิ์ ผลการปฏิบัติงาน

วัชร เล่าเรียนดี (2556, หน้า 111-112) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศ ในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในวิชาชีพต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ วิธีการนิเทศที่อยู่ในวงจำกัด อาจไม่ทันยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบทบาท และการทำหน้าที่ของผู้รับการนิเทศและผู้ทำหน้าที่นิเทศ (Teacher-Centered Coaching/Student-Cultured Coaching) จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งหลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติ เช่น การนิเทศแบบคลินิก เป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Coaching, Expert Coaching) เป็นการโค้ชหรือการนิเทศโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยครูให้แก้ปัญหาการสอน ปัจจุบันเน้นเป็นการร่วมมือกันพัฒนามากกว่าหรือการนิเทศเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

2. การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ แนวคิด และวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับครูแต่ละคนในปัจจุบันมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น Mentoring, Peer Coaching, Collaborative Peer Coaching, Cognitive Coaching และ Professional Development Program เป็นต้น ซึ่งมีการจัดกิจกรรมทั้งแบบเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Non-formal)

3. การนิเทศมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาเน้นความร่วมมือและการพัฒนาสติปัญญา การปฏิบัติงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ดำเนินการอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่การสร้างความตระหนัก การยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเตรียมความพร้อม วิธีการพัฒนา การติดตามดูแล

ช่วยเหลือกันและกัน และการประเมินผล การพัฒนาทั้งการวัดและประเมินทั้งก่อนระหว่าง และหลังการดำเนินการจนถึงการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป

4. กระบวนการนิเทศการสอน กระบวนการพัฒนามืออาชีพและการโค้ชแบบต่าง ๆ จะประกอบด้วยขั้นตอนการปฏิบัติที่แตกต่างกัน เนื่องจากพัฒนาการของแนวคิด แนวปฏิบัติและการปฏิบัติจริง ในแต่ละยุคทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กระบวนการ กิจกรรม หลักการสำคัญ แนวปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องของมืออาชีพ (Professional) ที่แท้จริงการเรียนรู้และการพัฒนาเป็นพันธะหน้าที่ ของบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ทุกระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะต้องเรียนรู้ด้วยการอ่าน ทำเข้าใจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 51) ได้สรุปกระบวนการนิเทศไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การวิเคราะห์ (Analysis)
3. การนิเทศติดตามผล (Supervision)
4. การประเมินผล (Evaluation)
5. สังเกตการสอน
6. การประชุม/ประสานงาน

Acheson Keith & Gall Meredith (2003) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสนำเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนาและความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน (Observation) ต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการณ์สอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Glatthorn (1999) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศการสอนไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครู)
2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. วางแผนการสังเกตการณ์สอน
4. สังเกตการณ์สอน
5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน
6. วางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. ประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุง

หรือพัฒนา

8. วางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

6. แนวทางการนิเทศการศึกษา

6.1 การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative supervision)

การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative supervision) มุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้วยการนำตนเอง บทบาทของผู้นิเทศ คือการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้ช่วยเหลือตนเอง สัมพันธภาพและความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจึงเป็นจุดเน้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้การพัฒนากิจการการเรียนรู้ของทั้งสองฝ่ายบรรลุผลสำเร็จ (Cope, 2004, p. 5; Britton & Anderson, 2009, p. 2) การทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นการทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และเวลาของกันและกัน ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Cope (2004, pp. 20–21) ได้เสนอรูปแบบความไว้วางใจ (Trust model) เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประกอบด้วย

1. ความจริงใจต่อกัน (Truthful : t) เป็นการซื่อสัตย์สุจริต การเชื่อใจ และการให้ความจริงใจต่อกัน
2. การตอบรับต่อกัน (Responsive : r) เป็นการเปิดใจให้กัน มีความเต็มใจและยินดีในการร่วมให้ความคิดเห็นอย่างอิสระ
3. การเป็นหนึ่งเดียว (Uniform : u) เป็นการให้ความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และความมั่นคงในสัมพันธภาพที่สร้างขึ้น

4. ความปลอดภัย (Safe : s) เป็นการให้ความรัก ความปรารถนาดี ปกป้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน

5. การฝึกฝน (Trained : t) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้เกิดขึ้นร่วมกันทั้งสองฝ่าย

Harris (1975, pp. 14–15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศในทฤษฎีของเขา ไว้ 6 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษา ถึงสถานภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นเพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการ จำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษารหัสพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การสังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน การทบทวน และตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง การวัดพฤติกรรมการทำงาน การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

ขั้นที่ 2 จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการ กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญจะประกอบด้วย งานต่อไปนี้ คือ การกำหนดเป้าหมาย ระบุจุดประสงค์ในการทำงาน กำหนดทางเลือก จัดลำดับความสำคัญ

ขั้นที่ 3 ออกแบบการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผน หรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ การจัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การหาวิธีการนำเอาทฤษฎี หรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงานจัดระบบการทำงาน กำหนดแผนในการทำงาน

ขั้นที่ 4 จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการ กำหนด ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ จัดสรร ทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมาย บางประการ มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

ขั้นที่ 5 ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ คน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่างเพื่อจะให้การเปลี่ยนแปลง บรรลุผลสำเร็จงานในกระบวนการประสานงาน ได้แก่ การประสานการปฏิบัติงานในฝ่าย

ต่าง ๆ ให้ดำเนินงานไปด้วยกันด้วยความราบรื่น สร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน ปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วงสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

ขั้นที่ 6 นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมอันจะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากร กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับ เวลา ปริมาณ หรืออัตราเร็วในการทำงาน แนะนำ และปฏิบัติงาน ชี้แจงกระบวนการทำงาน ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

6.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

วัชร่า เล่าเรียนตี (2553, หน้า 13-15) สรุปไว้ว่า การนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือครูกับผู้นิเทศร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน และได้เสนอขั้นตอนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันครูหรือคณะครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง
 2. ร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
 3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชา
 4. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ
- วิธีการสังเกตการสอน วิธีสังเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. กำหนดวัน เวลา ที่จะทำการสังเกตการสอนกันและกัน รวมทั้งการประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6.3 การโค้ชทางปัญญา (Cognitive coaching)

การโค้ชทางปัญญานั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้นำตนเองหรือเป็นการเรียนรู้ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชให้เกิดการคิด การพัฒนา และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ซึ่งการโค้ชทางปัญญายังเป็นการกระตุ้นการใช้กระบวนการทางปัญญาของครูผู้สอนและใช้ทักษะในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อีก

Costa & Garmston (2002, p. 26 อ้างถึงใน วาสนา บุญมาก, 2563, หน้า 53) ได้เสนอกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ช ได้มีความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ วางแผนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ในวิธีการประเมินตนเอง

ขั้นที่ 2 การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลให้ผู้รับการโค้ชเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดและการปรับปรุงแก้ไขวิธีการ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) เป็นวิธีการโค้ชที่ช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถสรุปเหตุการณ์ต่าง ๆ ทบทวนข้อมูลสนับสนุน เปรียบเทียบ สรุป และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของข้อมูลต่าง ๆ ได้

ขั้นที่ 4 การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) เป็นกระบวนการโค้ชเพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการสะท้อนผลและปรับปรุงกระบวนการโค้ช

Acheson & Gall (2003, pp. 9-10) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การประชุมร่วมกับครูและวางแผนร่วมกันในการสังเกตการณ์สอน

ขั้นที่ 2 การสังเกตการณ์สอนและบันทึกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางแผน ร่วมกันในการประชุม

ขั้นที่ 3 ประชุมครูเพื่อทำการวิเคราะห์ ตีความหมายข้อมูลจากการสังเกตร่วมกันแปลความหมายข้อมูลจากมุมมองของครูและร่วมกันอภิปรายการดำเนินการในชั้นถัดไป ซึ่งเป็นขั้นตอนของการให้ข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนาในครั้งต่อไป

Cogan (1973 อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535, หน้า 124) กล่าวว่า รูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกแบบรูปแบบ (Model) ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ (Establishing the teacher supervision relationships)

ขั้นที่ 2 การวางแผนร่วมกับครู (Planning with the teacher)

ขั้นที่ 3 การวางแผนยุทธวิธีในการสังเกตการณ์สอน (Planning the strategy of observation)

ขั้นที่ 4 การสังเกตการณ์สอน (Observation instruction)

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน (Analyzing the teaching learning process)

ขั้นที่ 6 วางแผนยุทธวิธีในการประชุมนิเทศ (Planning the strategy of the conference)

ขั้นที่ 7 การประชุมนิเทศ (The conference)

ขั้นที่ 8 การวางแผนการสอนต่อเนื่อง (Renewed planning)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศนั้นมีกระบวนการที่หลากหลาย และมีขั้นตอนที่สำคัญอย่างเป็นระบบโดยเน้นความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความร่วมมือกันจากทุกฝ่ายมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากกระบวนการวางแผน การประชุม การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเกตการสอนของครู การติดตามดูแลช่วยเหลือกันและกัน การประเมินผล นอกจากนี้รวมถึงการร่วมปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 1 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศ	สังด์ อุทรานันท์ (2530)	สุภาภรณ์ กิตติรัตน์ดามันท์ (2550)	ไพโรจน์ทร์ เหมบุตร (2555)	วัชรก เล่าเรียนดี (2556)	วาสนา บุญมาก (2563)	Cogan (1973)	Harris (1975)	Glatthorn (1999)	Costa & Garmston (2002)	Acheson & Gall (2003)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. การสร้างความตระหนักรู้	✓	✓	✓				✓				4	
2. การศึกษาสภาพปัญหา	✓						✓				2	
3. การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	✓
4. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	✓	✓	✓								3	
5. การสังเกตการสอน				✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	✓
6. การสร้างขวัญกำลังใจ	✓							✓			2	
7. การประชุมนิเทศ			✓	✓		✓		✓		✓	5	✓
8. การประสานงาน		✓	✓			✓	✓				4	

ตาราง 1 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศ	สังค อุทรานันท์ (2530)	สุภาภรณ์ กิตติธวัชตานนท์ (2550)	ไพรัชทร์ เหมบุตร (2555)	วัชรก เล่าเรียนดี (2556)	วาสนา บุญมาก (2563)	Cogan (1973)	Harris (1975)	Glatthorn (1999)	Costa & Garmston (2002)	Acheson & Gall (2003)	ความถี่	ผู้วิจัย
9. การติดตามผล		✓							✓		2	
10. การขยายผลการสร้าง คุณภาพ		✓									1	
11. การควบคุมในการนิเทศ			✓							✓	2	
12. การนำในการตัดสินใจ			✓				✓				2	
13. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้			✓	✓							2	
14. การเปลี่ยนความเชื่อ แนวคิด	✓			✓			✓	✓			4	
15. การเน้นความร่วมมือ				✓			✓				2	
16. การวิเคราะห์						✓	✓		✓	✓	4	
17. การประยุกต์นำไปใช้									✓		1	
18. การปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓		✓				6	✓
19. การสร้างความสัมพันธ์						✓	✓				2	
20. การประเมินผลการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓						5	✓

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศตามแนวคิดของการศึกษา
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน พบว่ามีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงใช้
เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือกสรุปกระบวนการนิเทศมี 5 ขั้นตอน ได้แก่
1) การวางแผนการนิเทศ 2) การประชุมนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การสังเกต
การสอน และ 5) การประเมินผลการนิเทศ

1. การวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการศึกษากลยุทธ์เพื่อเป็น
แนวทางในการหาวิธีการในการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. การประชุมนิเทศ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการปรึกษาหารือเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองและทำการวิเคราะห์หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม

3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ เป็นขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมตามแผนการนิเทศที่ระบุไว้

4. การสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ตามแนวทางที่กำหนด โดยมีการนิเทศการสอนหลังจากดำเนินการสอนเสร็จสิ้นลง

5. การประเมินผลการนิเทศ ในขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีการสรุปผลการนิเทศร่วมกันและผู้นิเทศได้ดำเนินการประเมินจากเครื่องมือที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

7. งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศการศึกษา ดังนี้

วชิรา เครือคำอ้าย (2552, หน้า 339) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบพบว่าครูพี่เลี้ยงมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิด หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศในระดับมากที่สุด

ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 250-251) ได้ทำการวิจัย การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับสูงมากและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

สามารถ ทิมนาค (2553, หน้า 262) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลีกรแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพและสมรรถนะในการทำงาน ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นที่ 3 วางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ และครูผู้รับการนิเทศมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศการสอน

อวยชัย สุขณะล้ำ (2559, หน้า 156-157) ทำได้การวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ความต้องการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ยังมีปัญหาและต้องการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก การกำหนดนิยามพฤติกรรมบ่งชี้ ตามสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Competencies) พบว่า ด้านการคิดและการใช้เหตุผล (Thinking and Reasoning) ครูมีปัญหาและต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ระดับมากที่สุด ควรจัดเสริมสร้างสมรรถนะครู โดยประยุกต์ใช้แนวคิดกระบวนการชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผล ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครู และ 4) การวัดและประเมินผล โดยมีขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครูประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ ขั้นที่ 2 การวางแผนสอนงานและเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การลงมือปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การตรวจสอบติดตามผลซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับมาก 3) การศึกษาความคิดเห็นศึกษานิเทศก์ที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู ตามแนวคิด

กระบวนการชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 270-272) ได้ทำการวิจัยการพัฒนา
รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา
ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด
ได้แก่ 1) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวชี้วัด
3) ด้านการปฏิบัติ มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การประเมินสู่การพัฒนา มี 3 ตัวชี้วัด ได้เป็น
รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD 2) รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัด
การเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD มีความเหมาะสม
ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก 3) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ
ROAD ดังนี้ เข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ทุกคน ซึ่งมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาปรับปรุงและส่งผลถึง
ความสามารถของผู้นิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับดี 4) ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบ ROAD ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ตั้งอยู่บนหลักการ
กระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูล
และศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบทำให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านภาษา

Baffour & Awuah (2011) ได้วิจัยเรื่องการนิเทศการเรียนการสอน
การสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศกานา ตามทัศนะของครูและ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจ
การปฏิบัติงานนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยตรวจสอบทัศนคติของครูและ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และแนวคิดการนิเทศการเรียนการสอน
พบว่า การนิเทศการเรียนการสอนเน้นด้านการกำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการนิเทศ
การเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา
ของรัฐ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน
จากประสบการณ์และแนวคิด ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วย “ประเพณี” ในขณะที่ผู้มีส่วนร่วม

ส่วนใหญ่มีความสุขกับการดำเนินการแบบเดิม กลุ่มตัวอย่างนี้คิดว่าการนิเทศในสมัยนี้ควรจะได้รับ การดำเนินการมากกว่าการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

แนวคิดการนิเทศแบบเสริมพลัง

1. ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลัง

การเสริมพลัง (Empowerment) มาจากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมผู้นำแนวคิดนี้คือนักปรัชญาชาวบราซิลชื่อ Paulo Freire ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสังคม ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้ มาใช้กันอย่างกว้างขวางในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีการส่งเสริมสุขภาพบุคคล และชุมชนตลอดจนการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคคลในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้จึงมีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ การเสริมพลังมีความหมายแตกต่างกันไป ตามกลุ่มบุคคลที่ใช้และใช้ได้ ในหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลัง ไว้ดังนี้

ยุวธิดา ซาปัญญา (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเห็นคุณค่าของเป้าหมายการทำงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีผลต่อครูทั้งในด้านจิตใจและศักยภาพบุคคล อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 66) ได้สรุปความหมายของการเสริมพลัง ไว้ว่า การเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุน

ในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคมเรื่องการแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2558, หน้า 189) ได้ให้ความหมาย Empowerment การเสริมพลัง การเพิ่มอำนาจ ว่า การเสริมพลัง เป็นการสนับสนุนให้อำนาจ การเพิ่มความสามารถ การอนุญาต การเปิดโอกาสให้บุคคล และกลุ่มบุคคลพัฒนาภารกิจของตนเองและองค์กรอย่างมั่นใจ

สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558, หน้า 36) ได้สรุปว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการพัฒนาด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม ชี้แนะให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและภาคภูมิใจในงานที่ทำ

สำราญ กำจัดภัย (2560, หน้า 111-112) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังว่า การเสริมสร้างพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพที่ดีขึ้น ทำให้สามารถตัดสินใจและกระทำสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตน กลุ่มของตน หรือองค์กรได้เองด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การรู้คุณค่าแห่งตนและความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายโดยไม่มีการควบคุมหรือบังคับ

อุไร ปัญญาสิทธิ (2561, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคคลในองค์กรให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและในการทำงานกล้าตัดสินใจ มั่นใจในทักษะตนเอง มีความเชี่ยวชาญสามารถพัฒนางานของตนได้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

Thammas & Velhouse (1990, pp. 18-23); Sprizer (1995 อ้างถึงใน พรชิตา ฤทธิ์รอด, 2555, หน้า 23) ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้เป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อ ในเรื่องประสิทธิภาพของตนเองในการทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของงานหรือขององค์กร

Clifford (1992, pp. 1–5); Chandler (1992, p. 66) ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคลที่รู้สึกว่าตนไม่มีอำนาจให้รู้สึกว่าเป็นผู้มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าสามารถตัดสินใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

Tebbitt (1993, pp. 18–23) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมพลังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์การโดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน

Kinlaw (1995, pp. 4–6) กล่าวว่า การเสริมพลัง เป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

Smith (1996, p. 7) ให้ความหมายว่า การเสริมพลังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาตัวบุคคล และองค์กร เพราะอยู่บนฐานความเชื่อที่ไม่มีใครรู้จักงานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่และโดยธรรมชาติของคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพต้องการมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า การเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง การสร้างการพัฒนาและการเพิ่มพลังการทำงานภายในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นได้อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่มีการบังคับและบุคคลได้ตระหนักในคุณค่าและประสิทธิภาพของตนเอง ในการทำงานร่วมกันตามเป้าหมายของงานหรือองค์กรจนเกิดความสำเร็จ

2. แนวคิดของการเสริมพลัง

ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงแนวคิดในการเสริมพลัง ไว้ดังต่อไปนี้

มณีนภา ชูติบุตร (2553, หน้า 4–15) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาแบบเสริมพลัง (Empowered Development Approach) มาจากแนวคิด Empower มาจากการรวมตัวกันของ 2 คำ คือ คำว่า em และ Power คำว่า em (หรือ em) เป็นคำอุปสรรค

ที่ให้ความหมายถึง “การทำให้เกิดขึ้น” เมื่อนำมารวมกับคำว่า Power ที่แปลว่า “พลัง” จึงเกิดคำว่า “Empower” ซึ่งหมายถึง “สร้างเสริมพลัง” ดังนั้น การสร้างเสริมพลัง คือ การทำให้เกิด ทำให้มี ทำให้ตระหนัก ทำให้เชื่อมั่น ทำให้ได้ใช้ ได้พัฒนา “ศักยภาพ” ที่มีอยู่ออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ ทั้งพลังกาย พลังความคิด และพลังปัญญา ฯลฯ การเสริมสร้างพลังใช้ได้ทั้งกับการสร้างเสริมพลังให้ตนเอง ให้บุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรการพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง เป็นการสร้างเสริมให้ครู ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่แล้วให้เกิดพลัง 3 ชนิด คือ พลังใจ (Heart) พลังสมอง (Head) และพลังการปฏิบัติ (Hand) โดยพลังทั้ง 3 ชนิดนี้เมื่อจะทำสิ่งใดต้องผูกพันเชื่อมโยงกันหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินการสร้างเสริมให้ครูเกิดพลังทั้ง 3 ชนิด มีดังนี้

1. การสร้างจิตใจให้ครูมีความพร้อม (พลังใจ : Heart) เพื่อให้เกิดความสนใจ ใส่ใจเห็นคุณค่า รักจะทำมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมาย
2. การสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ (พลังสมอง : Head) เพื่อให้เกิดความรู้ ความคิด มุมมอง การวิเคราะห์ การวิจัยการเชื่อมโยงและการเห็นภาพรวม
3. การลงมือปฏิบัติ (พลังการปฏิบัติ : Hand) ด้วยการให้ทดลอง ผูกฝน สร้างวินัย ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสร้างสรรค์การพัฒนา ด้วยวิธีเสริมพลัง (Empowered Development Approach) มีการพัฒนา 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การอบรม (Training) การอบรมเป็นกิจกรรมแรก ที่ดำเนินการกับผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน เพื่อสร้างจิตใจให้มีความพร้อมทั้งในการรับรู้และ สิ่งที่จะต้องนำไปปฏิบัติ สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาเป้าหมาย ของการพัฒนาบทบาทของผู้รับการพัฒนาและผู้พัฒนาและองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การ ปฏิบัติ

มิติที่ 2 การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับ การพัฒนาเป็นรายบุคคล และกลุ่มย่อย ติดตาม กำกับกระตุ้น เพื่อให้ทำงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้เรียนรู้ร่วมกันร่วมวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและความจริงของการ กระทำที่เป็นระบบด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์ทั้งทางโทรศัพท์หรือไปพบผู้รับการพัฒนาที่ สถานศึกษา โดยดำเนินการตลอดช่วงการพัฒนาพลังอำนาจที่มีฐานตามตำแหน่งฐานพลัง อำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล ฐานของพลังอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล พลังอำนาจ พึ่งพา พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจในการให้รางวัล พลังอำนาจชักชวนพลังอำนาจ ความรู้

มิติที่ 3 การชี้แนะ (Coaching) เป็นการดำเนินการควบคู่กับการเป็นพี่เลี้ยง โดยการแนะนำผู้เข้ารับการพัฒนาให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่หรือได้รับการอบรมสู่การปฏิบัติและประเด็นการสอนแนะดำเนินการเป็นรายบุคคล และกลุ่มย่อยตลอดช่วงการพัฒนา

มิติที่ 4 การนิเทศ (Supervision) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการกับผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนพร้อมกันเพื่อช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดโดยการประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้และมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขสร้างสรรค์ผลงานการนิเทศดำเนินการระหว่างการพัฒนา และก่อนสิ้นสุดการพัฒนาการพัฒนาด้วยวิธีเสริมพลัง ต้องเริ่มจากมิติที่ 1 คือ การอบรมก่อนเพื่อสร้างพลังใจ (Heart) และพลังสมอง (Head) และหลังจากนั้นจึงสู่การปฏิบัติหรือพลังการปฏิบัติ (Hand) ใช้การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและการนำเสนอผลงาน การดำเนินการเช่นนี้จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจและความเข้าใจที่ยั่งยืนคุณลักษณะของผู้ที่จะทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่รับการพัฒนาศรัทธา
2. เป็นผู้มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่จะพัฒนาและเนื้อหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและสามารถนำมาปรับใช้ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา
4. เป็นผู้รับฟังที่ดีสามารถทำให้การพูดคุยเป็นธรรมชาติไม่เกิดความเครียด
5. พูดจาชัดเจนตรงประเด็นสามารถพูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายได้
6. ใจกว้างและใจเย็นรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการพัฒน ด้วยความยินดี
7. เป็นผู้ไม่เมตตาผู้ที่อยู่ใกล้ชิดอบอุ่นใจ
8. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9. การสอนแนะดำเนินการเป็นลำดับขั้นเป็นตอนและเข้าใจง่าย

10. ไม่ใช่คำพูดที่เป็นการสั่งหรือการสอนแต่ใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้รับการพัฒนาคิดและมีกำลังใจที่จะดำเนินการ

อุไร ปัญญาสิทธิ (2561, หน้า 61) กล่าวถึง แนวคิดการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน การทำความเข้าใจเรื่องการเสริมพลังอำนาจ ต้องเข้าใจถึงแก่นสาระของแนวคิดและวิธีปฏิบัติให้ได้ ไม่ใช่แต่ในทางทฤษฎีแต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเปลี่ยนแปลงอัตตาตัวตนของตนเองไปด้วย ซึ่งการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องยาวนาน มีระบบ มีขั้นตอนในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และพลังสำคัญที่จะทำให้การเสริมพลังอำนาจไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ คือ แนวคิดในการทำงานที่เห็นความเชื่อมโยงของปัญหาแบบองค์รวม ทรัพยากรทั้งภายในตัวตนของผู้ใช้บริการและจากภายนอก

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 39) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความผูกพันในองค์กร และ 4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 22-29) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร

Gutierrez (1990 อ้างถึงใน กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539, หน้า 9-18) ซึ่งนำเสนอวิธีการสร้างพลังโดยเน้นที่ตัวบุคคล 4 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มความสามารถในตัวเอง (Increasing self-efficacy) โดยเน้นที่ความรู้สึกภายในตัวบุคคล ส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นความสามารถของตนเองจนจะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2. พัฒนาความรู้สึกร่วมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยปลูกจิตสำนึกในตัวบุคคลในเรื่องของความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน มีเป้าหมายร่วมกันที่จะใช้พลังของทีมในการแก้ปัญหา

3. ลดการตำหนิตนเอง (Reducing self-blame) โดยเปลี่ยนวิธีการมองปัญหาจากการกล่าวโทษตนเอง มาเป็นการนำปัญหาของตนมาพูดคุยในกลุ่มให้กลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกันในการมองและแก้ไขปัญหา วิธีที่จะช่วยให้ผู้ที่ประสบปัญหารู้สึกเป็นอิสระจากสถานการณ์ทางสังคมที่ตนประสบอยู่

4. กำหนดความรับผิดชอบของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Assuming personal responsibility for change) เพื่อให้บุคคลนั้นมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและรับรู้พลังของตนเอง ในการมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

Thomas, Velthouse (1990) & Spreitzer (1995, pp. 1460–1462)

กล่าวถึงองค์ประกอบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความหมายของงานที่รับผิดชอบ (Meaning) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้หรือรู้สึกกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้หรือรู้สึกกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ มีเอกลักษณ์เฉพาะและมีคุณค่า
 2. ความสามารถ (Competent) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ท้าทายความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 3. การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าตนเองมีอิสระในการวางแผนการทำงานและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการนำแนวทางที่คิดขึ้นไปใช้ปฏิบัติงานจริงความสามารถในการควบคุมและกำกับให้มีการปฏิบัติงานตามแนวทางที่ตนเองกำหนด
 4. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าตนเองมีความสามารถในการคิดค้นกลยุทธ์และแนวทางที่ทำให้องค์การได้รับผลประโยชน์
- Kanter (1993, อ้างถึงใน สมจิต สงสาร, 2552, หน้า 22–23) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลักการที่ Kanter นำมาใช้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน คือ การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยจัดสรรทรัพยากรและสิ่งเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน (Resources) การจัดระบบข้อมูลและการถ่ายทอดข่าวสารที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (information) การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ (Support) การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า (Opportunity) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึง

ความมีคุณค่าของตน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการองค์การและรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ทำให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีผลทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

3. หลักการของการเสริมพลัง

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการของการเสริมพลังไว้ดังนี้

อาชัญญา รัตนอุบล (2547, หน้า 89) กล่าวว่า หลักการและแนวคิดที่ใช้ในการเสริมพลังใช้แนวคิดเรื่องการเสริมพลัง ไว้ว่า การเสริมพลัง หมายถึง การให้อำนาจ การทำให้มีความสามารถ การอนุญาตหรือการให้โอกาสแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่ของตน ซึ่งมีการเสริมพลังใน 2 แนวทาง คือ

1. การเสริมพลังทางจิตใจ (Psychological empowerment) หมายถึง

1.1 การทำให้เกิดความคิด ความเชื่อที่แตกต่างจากความคิด

ความเชื่อเดิม เช่น เดิมเคยเชื่อว่าทุกกิจกรรมในโรงเรียนจะดีขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เปลี่ยนเป็นเชื่อว่าครูสามารถพัฒนาให้โรงเรียนดีขึ้นได้

1.2 การทำให้เกิดความความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองและสามารถ

กำหนดการกระทำและการเรียนรู้ของตนเองได้

1.3 การทำให้เกิดความรู้สึกอิสระลดความคิดที่จะพึ่งพิงคนอื่น

เมื่อบุคคลได้รู้สึกว่าได้รับการเสริมพลังหรืออำนาจทางจิตใจ จะทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบและมีอิสระที่จะเลือกสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

2. การเสริมพลังเชิงโครงสร้างทางสังคม (Structural empowerment)

หมายถึง การปรับโครงสร้างการทำงานในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการทำงานอย่างอิสระ มีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ของครูสายปฏิบัติการสอนมีอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่บริหาร หรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเป็นต้น อย่างไรก็ตามการเสริมพลังทั้ง 2 แนวทางข้างต้นจะสัมพันธ์กันเพราะถ้าแต่ละบุคคล รู้สึกตัวว่ามีคุณค่าแต่ขาดความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนแล้ว ถึงแม้จะได้อำนาจจากโครงสร้างทางสังคมก็ไม่เกิดประโยชน์ เช่น มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ หรือครูผู้นิเทศภายในโรงเรียนแต่ไม่มั่นใจ ไม่มีความรู้ ความสามารถในการที่จะนิเทศก็ขาดพลังอำนาจได้เช่นกัน การเสริมพลังแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การเสริมพลังของแต่ละคน (Individual empowerment/ collective empowerment) หมายถึง การเสริมพลังหรือการให้อำนาจแต่ละคน ให้สามารถควบคุมชีวิตของตนหรือให้อำนาจในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของแต่ละคนและมีทรัพยากรที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่กำหนดนั้น

2. การเสริมพลังจากภายในและภายนอก (Internal empowerment external empowerment) เป็นพลังภายในองค์กรที่มีตามบทบาทหน้าที่หรือการได้รับมอบหมายตามภารกิจ พลังลักษณะนี้จะเป็นการขอความร่วมมือจากความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความกระตือรือร้นของคนในองค์กร ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ

Bolin (1989, p. 82); Haksever (2000, p. 226); Lashley (1997, p. 132) การเสริมพลังของครู มีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานกล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้ครูมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

Harver & Drolet (1994, p. 127) ได้กล่าวถึง หลักการเสริมพลังอำนาจ การปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ใ้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ
2. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก
3. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
4. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
5. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน
6. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
7. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการปฏิบัติงาน

Blase & Blase (1994, pp. 52–55) กล่าวถึงหลักการเสริมพลังในบริษัทของครู สรุปได้ว่าการเสริมพลังปฏิบัติอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคมของค่านิยม การช่วยเหลือมีน้ำใจให้กัน การสร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกันในการทำงาน การเสริมพลังต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกัน และร่วมมือกันในการปฏิบัติ ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง ความสามารถ เป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถเมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) ความสามารถทางกาย (Physical ability) และความสามารถทางจิต (Mental ability) เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคลการเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ

1. หลักการแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร ความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่มเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายวิธีการทำงาน และเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน

2. หลักการร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน โดยสร้างทีมการทำงานและทำงานเป็นทีม

3. หลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ การพึ่งพาและการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการเสริมพลังการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ คือ ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อสังคมได้

Short & Greer (1997, pp. 134–135) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
2. ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และพลังในการทำงาน

สรุปได้ว่า หลักการของการเสริมพลัง เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่องโดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องแนวคิดการเสริมพลัง

แนวคิดการเสริมพลัง	มณีนภา ชูติบุตร (2553)	ยุวธิดา ซาปัญญา (2554)	เฉลิมชัย แก้วเมธีชัย (2556)	ยมนพร เอกปัทมา (2557)	นิลปาล ชูสอน (2561)	Bolin (1989)	Thomas, Velthouse (1990)	Scott and Jaffis (1997)	Kanter (1993)	Tebbitt (1993)	Blasé and Blasé (1994)	Short and Greer (1997)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. การมีแรงจูงใจในการทำงาน			✓	✓	✓								3	
2. มีความพึงพอใจในงาน			✓	✓	✓			✓	✓	✓			6	✓
3. การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓				✓			✓	6	✓
4. ความผูกพันในองค์กร	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		8	✓
5. มีความเป็นอิสระในงาน	✓		✓				✓				✓		4	
6. การตระหนักในคุณค่าตนเอง				✓					✓	✓			3	
7. มีความกระตือรือร้น				✓		✓	✓			✓	✓		5	
8. การสร้างความตระหนักในตนเองในการทำงาน	✓							✓	✓	✓	✓		5	
9. การมีความคิดสร้างสรรค์						✓	✓					✓	3	
10. ความสามารถและทักษะในงาน	✓		✓				✓		✓	✓		✓	6	✓
11. การมีส่วนร่วม	✓							✓	✓	✓	✓	✓	6	✓
12. การทำงานแบบประชาธิปไตย								✓					1	
13. การมีความรับผิดชอบในงาน											✓		1	
14. การสร้างความไว้วางใจ											✓		1	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์แนวคิดของการเสริมพลัง ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันและมีความแตกต่างกัน หากพิจารณาโดยนัยแล้วก็ล้วนเป็นหลักการที่มีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือก ซึ่งองค์ประกอบของการเสริมพลังสามารถ แบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันในองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ความสามารถและทักษะในงาน และ 5) การมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่น

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเต็มใจและเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น ตลอดไป

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกันชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จพร้อมทั้งช่วยสนับสนุนให้ทุกคนในทีมทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

3. ความสามารถและทักษะในงาน เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถประกอบกิจกรรมหรือการดำเนินงานด้วยทักษะที่มีเฉพาะในตัวบุคคลนั้น ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษา ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการสื่อสาร ที่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่มีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองในระดับที่คาดหวังไว้ เช่น การต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานแล้วเกิดความภาคภูมิใจ

5. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มตามกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผน การตัดสินใจร่วมกัน โดยได้รับความร่วมมือร่วมใจจนทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายพร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่อกัน

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง

จากความหมาย หลักการ และความสำคัญของการเสริมพลัง ที่กล่าวมา สามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังได้ ดังนี้

1. แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue, & Byers, 1995, p. 230) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผน และดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell, & Gilbert, 1996, p. 162) ความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคลอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคลโดยทั่วไป บุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่เมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย

2. แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization)

คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน Maxcy (1991, p. 169) กล่าวว่า หลักประชาธิปไตยในการเสริมพลัง คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาท อำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

3. แนวคิดในหลักการกระจายอำนาจ แนวความคิดเรื่องการกระจาย

อำนาจ ทำให้ครูได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องรับผิดชอบและมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตน เป็นการเสริมพลังการทำงานเพื่อให้ครูสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกระจายอำนาจเชื่อว่าแหล่งของการเกิดพลังการทำงานมาจากการนับถือตนเอง (Rodwell, 1996, p. 309)

4. แนวคิดในหลักการปฏิรูป หรือการเปลี่ยนแปลง (Reform) คือ

การปรับปรุงพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องและทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู 2) การให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปรับปรุงการทำงาน 3) การกำหนดโครงสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู 4) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูเพิ่มขึ้น 5) การให้ครูมีความเป็นอิสระและได้แสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน การที่จะเสริมสร้างพลังการทำงานให้ครู (Blasé and Blasé, 1994, p. 2)

5. ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-development theory) ทฤษฎีการ

พัฒนาตนเองเชื่อว่ามนุษย์มีการะบวนการพัฒนาตนเอง หลังจากที่ได้ค้นพบศักยภาพในตนเอง เกิดการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้น ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ (เนลลิว บุรีภักดี, 2542, หน้า 8; Gutierrez, Parson, & Cox, 1998, p. 148) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เกิดกับตน 2)การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่น 3) การรักษาสິงที่ดี คือ ยังคงรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นการเสริมสร้างพลังการทำงานให้กับตนเองและองค์กรนั่นเอง

6. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย หรือกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริง ทั้งทางด้านคุณภาพและด้านอื่น ๆ กับเกณฑ์มาตรฐาน หรือพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบต่อไป (Bandura, 1986; Bandura & Schunk, 1981; Lock, Shaw, Saari & Latham, 1981 as cited in Bandura & Ceryone, 1986; Lock & Latham, 1984) การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์การ จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมมากขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้นด้วย ทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม เป็นการเสริมพลังการทำงานให้บุคคล การตั้งเป้าหมายนั้น มี 2 วิธี คือ

6.1 การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้กำหนดพฤติกรรม เป้าหมายที่ต้องการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะมีข้อดีคือ จะทำให้บุคคล รู้สึกว่าเขาเป็นผู้กระทำและเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ และพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ (Bandura, 1986, p. 179) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองพบว่า การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้บุคคลทราบถึงเป้าหมายของตนเองและเขาจะมีความพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และจะมีความพึงพอใจตนเองเมื่อกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จ แต่การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้นบุคคลอาจตั้งเป้าหมายได้ไม่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่พฤติกรรมนั้น

6.2 การตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคคลอื่นเป็นผู้กำหนด พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคล ซึ่งการตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่นจะมีข้อดีตรงที่ว่าอาจจะช่วยแก้ไขให้บุคคลที่ไม่สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมให้สามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น การตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมให้มีประสิทธิภาพและสะดวกต่อการตัดสินใจหรือประเมินพฤติกรรมตนเองนั้น ควรตั้งเป้าหมายให้มีลักษณะดังนี้ (Bandura, 1988)

6.2.1 ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง นั่นก็คือ บุคคลจะกำหนดเป้าหมาย ในการกระทำพฤติกรรมที่เจาะจงชัดเจนลงไปว่า เขาจะต้องทำพฤติกรรม อย่างไร หรือเท่าใด การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงชัดเจนจะ

ส่งเสริมการกระทำ โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จบุคคลจะมีความพึงพอใจในตนเอง การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง จะทำให้บุคคลสามารถประเมินการกระทำของตนเองได้ถูกต้องและสะดวกกว่าการตั้งเป้าหมายโดยทั่ว ๆ ไป (Bandura & Simon, 1977; Locke, et al. 1968; Bandura & Cervone, 1983)

6.2.2 ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทาย การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะเป็น สิ่งกระตุ้น หรือจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะทำให้บุคคลใช้ความพยายาม และมีความพึงพอใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าการตั้งเป้าหมาย

6.2.3 ควรเป็นเป้าหมายที่ระบุแน่ชัดเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งและมีทิศทางในการกระทำที่แน่นอน โดยไม่มีทางเลือกได้หลายทาง

6.2.4 ควรเป็นเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายระยะสั้นในการกระทำพฤติกรรม จะมีผลต่อแรงจูงใจและความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง มากกว่าเป้าหมายระยะยาว (Bandura & Schunk, 1981) เนื่องจากการตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะทำให้บุคคลพบกับความสำเร็จที่ตั้งไว้ง่ายและรวดเร็ว และเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวเพิ่มมากขึ้น (Suchunk & Gunn, 1986) พบว่า การตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะมีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กเล็ก ๆ ที่ต้องการผลการกระทำที่รวดเร็ว

6.2.5 ควรเป็นเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงและสามารถปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องการยอมรับในความสามารถของบุคคล การส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาดตนเอง ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเองได้

5. กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง

กระบวนการเสริมพลัง เป็นวิธีการที่ให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทภาระหน้าที่ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บุคคลมีการพัฒนาพลังในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ของตนเองตลอดจนองค์การได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง ไว้ดังนี้

ไพเราะ พุ่มม้น (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowering Supervision) คือ กระบวนการที่ให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู มีส่วนร่วมกันในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน พัฒนางานองค์การ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพาผู้อื่น แสวงหาความรู้ใหม่ ขยายผลการปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง ไว้ 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก (Co-building awareness)

ขั้นที่ 2 ร่วมรวมพลังค้นหา (Co-searching and analyzing)

ขั้นที่ 3 ร่วมพลังสร้างเป้าหมาย (Co-perception of targets)

ขั้นที่ 4 ร่วมทำร่วมพัฒนา (Co-development activities)

ขั้นที่ 5 ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Co-learning and solving problems)

ขั้นที่ 6 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา (Co-organizing knowledge)

ขั้นที่ 7 ร่วมเผยแพร่สู่ชุมชนและสังคม (Co-appreciation and social communication)

ยุวธิดา ซาปัญญา (2554, หน้า 50) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูตามแนวทางของ Blase & Blase (2001) ประกอบด้วย 1) การให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารสถานศึกษา 2) การให้ความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพของครู 3) การจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู 4) การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ 5) การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 6) การสร้างกำลังใจให้ครูใช้ความเพียรฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน 7) การยอมรับในคุณค่าของผลการทำงานของครู 8) การฝึกอบรมให้ครู

มีทักษะ ความสามารถในการแก้ปัญหา 9) การส่งเสริมภาวะผู้นำของครู และ
10) การสนับสนุนให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ยมนพร เอกปัทมา (2557, หน้า 110) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของ
กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก (Co-building awareness)
- ขั้นที่ 2 ร่วมวางแผนการนิเทศ (Co-planning supervision)
- ขั้นที่ 3 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา (Co-development activities)
- ขั้นที่ 4 ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Co-learning and solving

problems)

โรสนี จริยะมาการ (2557, หน้า 42) ได้สรุปกระบวนการเสริมพลังไว้
ดังนี้

- 1. การพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ หรือ เป้าหมาย (mission)
- 2. การสำรวจหรือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่ของโครงการ รวมทั้ง
จุดแข็งและทรัพยากร (goals) จุดอ่อน (taking stock)
- 3. การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future)
 - 3.1 การกำหนดเป้าหมาย (setting goals)
 - 3.2 การพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน (developing strategies)
 - 3.3 การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้าในการปฏิบัติ

(documenting progress)

สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558, หน้า 5) ได้สรุปกระบวนการนิเทศแบบ
เสริมพลังไว้ว่ากระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

- ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมิน
ความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing)
- ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning)
- ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering)
ซึ่งประกอบด้วย 3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) 3.2) ให้ข้อมูล (Informative) 3.3) เพิ่มพูน
ความรู้ (Increasing) 3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing)
- ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating)

นิลบล ชูสอน (2561, หน้า 20) ได้สรุปว่ากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูเป็นการปฏิบัติในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูเพิ่มพูน พัฒนาอำนาจในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ ทำให้ครูสามารถเข้าถึงโครงสร้างอำนาจในองค์กรและใช้อำนาจดังกล่าวผลักดันให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ศักยภาพในการทำงาน และความเชื่อมั่นในศักยภาพ เป็นต้น รวมไปถึงปัจจัยซึ่งเป็นสภาวะที่สนับสนุนการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจ การมีอำนาจในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ระบบการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร บรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กร

Luthans (1998, อ้างถึงใน อุไร ปัญญาสิทธิ์, 2561, หน้า 89) กล่าวว่ากระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย

1. การให้บุคลากรมีอิสระทางการคิดการตัดสินใจ การริเริ่มปฏิบัติสิ่งใหม่ การแสดงผลงาน รวมถึงการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น
2. การมอบอำนาจหน้าที่ พร้อมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้สามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ไปสู่การปฏิบัติจริงได้
3. การส่งเสริมให้สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากร ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า
4. การส่งเสริมความมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความตั้งใจจริงของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่

Conger & Kaninge (1988, อ้างถึงใน สุตทหัย รุจิรัตน์, 2558, หน้า 51-52) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเชื่อในความสามารถของตน ในสภาวะการณ์ที่คนในองค์กรเกิดภาวะไร้พลังจากกระบวนการที่จัดกระทำขึ้นในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 หาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้พลัง (Conditions leading to a psychological state of powerlessness)

ขั้นที่ 2 การใช้ยุทธศาสตร์และเทคนิคการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างพลัง (The use of managerial strategies and techniques)

ขั้นที่ 3 การดำเนินงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Provide self-efficacy information to subordinates)

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมพลังต่อผู้ปฏิบัติงาน (Results in empowering experience)

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเสริมพลัง (Behavioral effects)

Tracy (Tracy, 1990, pp. 24-46 อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ, 2546, หน้า 34-36); รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553, หน้า 71-72) และอรรถัย แก้วทิพย์ (2560, หน้า 73) ที่ให้อธิบายกระบวนการเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากรในองค์การไว้ 10 ขั้นตอน เรียกว่า “ปิรามิดแห่งอำนาจ (Power Pyramid)” ดังนี้การทำงานของตนเองอย่างชัดเจน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ

1. ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคลากรต้องมีความเข้าใจหน้าที่ และเป็นเจ้าขององค์กร
2. อำนาจหน้าที่ (Authority) มอบอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ รับผิดชอบของเขา โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจง ให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน
3. มาตรฐานของงานที่ดี (Standards of excellence) กำหนด มาตรฐานของงานที่ดีเป็นเกณฑ์ที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ และกระตุ้นให้บุคลากร ประสบความสำเร็จในการทำงานให้ถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. การฝึกและพัฒนา (training and development) ฝึกอบรมพนักงาน ให้มีทักษะในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถทำงาน ได้ตามมาตรฐานสร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง
5. ความรู้และข้อมูล (Knowledge and information) เป็นการให้ ความรู้และข้อมูลแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นแก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาและ หาข้อมูลด้วยตนเอง
6. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อนำไปพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น แสดงให้บุคลากรเห็นว่าเขา ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไร และจูงใจให้บุคลากรทำงานให้ดีขึ้น

7. ความตระหนัก (Recognition) ทำให้บุคลากรตระหนักในการเป็นสมาชิกขององค์กรตระหนักในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

8. ความไว้วางใจ (Trust) ให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการมอบหมายงานให้ทำ

9. ยอมรับความไม่สมหวัง (Permission to fail) การเสริมพลังอำนาจด้วยความล้มเหลวของบุคลากร ด้วยประสบการณ์เชิงบวก และความมีคุณค่าในตนเอง เป็นพื้นฐานสำหรับการเตรียมบุคลากรให้มีการรับรู้ต่อการมีพลังอำนาจ

10. การให้การยอมรับ (Respect) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยการให้เกียรติและให้การยอมรับ

Bill (2004) กล่าวว่า การบรรลุซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูนั้น ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติ การชี้แนะ และอดทนเพื่อการพัฒนาโดยได้เสนอ 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจในการร่วมมือในที่ทำงาน ได้แก่ การใช้ข้อมูลข่าวสารร่วม การตัดสินใจร่วม ความสอดคล้องระหว่างการตัดสินใจและการปฏิบัติ การพัฒนาความสอดคล้องกับงบประมาณสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พัฒนาความเชื่อให้ครู มุ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง เสริมสร้างพลังอำนาจของนักเรียนและผู้ปกครอง และเข้าใจความต้องการของนักเรียน

Ivancevich & Matteson (2002) เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานโดยใช้แนวความคิดพื้นฐานของ Conger & Kanungo (1988) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจการทำงานเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง

2. กำหนดยุทธศาสตร์และเลือกเทคนิควิธีบริหารจัดการที่จะใช้เสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงาน

3. วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

4. เตรียมความพร้อม เตรียมข้อมูล เตรียมความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมรับการปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจ

5. ปฏิบัติตามวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่เลือกไว้เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานนำอำนาจที่เพิ่มมากขึ้นไปใช้ทำงานให้เป็นประโยชน์

6. ประเมินผลการปฏิบัติจากพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏโดย
การประเมินจะมุ่งเน้นให้ประเมินตนเอง โดยประเมินจากความสามารถในการเลือก
ทางเลือกที่จะปฏิบัติความสามารถในการจัดการ บทบาทการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อผล
ความสำเร็จของงานในแต่ละสถานการณ์ ระดับความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำและจากผล
ความสำเร็จของงาน

ตาราง 3 การสังเคราะห์ความสอดคล้องของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง

กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง	ไพเราะ พุ่มม่น (2552)	ยุวธิดา ซาปัญญา (2554)	โรสนี จริยะมาการ (2557)	ชนนพร เอกไพชา (2557)	สุดพิทย์ รุจิรัตน์ (2558)	นิสบล ชุตอน (2561)	อุไร ปัญญาลิทธิ์ (2561)	Tacy (1990)	Lashley (1997)	Ivancevich and Matteson	ความถี่	ผู้วิจัย
1. สร้างความตระหนัก	✓		✓	✓		✓		✓	✓		6	✓
2. การกำหนดเป้าหมาย	✓		✓				✓			✓	4	
3. วางแผนการนิเทศ			✓	✓	✓		✓	✓		✓	6	✓
4. ความรับผิดชอบ								✓			1	
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓			✓					3	
6. การมีอิสระทางความคิด		✓	✓				✓				3	
7. รวมพลังค้นหา	✓										1	
8. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา	✓						✓	✓			3	
9. เรียนรู้สู่การแก้ปัญหา	✓	✓		✓	✓		✓				5	✓
10. เผยแพร่สู่ชุมชนและสังคม	✓										1	
11. การวิเคราะห์สภาพจริง					✓		✓				2	
12. ปฏิบัติการนิเทศ	✓			✓	✓	✓	✓			✓	6	✓
13. การยอมรับในคุณค่าในตนเอง		✓									1	
14. การสนับสนุนทรัพยากร		✓					✓				2	
15. แรงจูงใจในการทำงาน						✓	✓				2	
16. ความไว้วางใจ						✓	✓		✓		3	
17. การส่งเสริมภาวะผู้นำของครู		✓									1	
18. ความรู้และข้อมูล		✓			✓			✓			3	
19. ประเมินผลการปฏิบัติ	✓	✓		✓	✓		✓			✓	6	✓
20. การส่งเสริมความมีคุณธรรม						✓	✓				2	

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังตามแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน พบว่า มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือก สรุปกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสร้างความตระหนัก 2) การวางแผนการนิเทศ 3) ขั้นปฏิบัติการนิเทศ 4) การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา และ 5) การประเมินผล การปฏิบัติ

1. ขั้นสร้างความตระหนัก เป็นกระบวนการที่สร้างแนวทางให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น มีความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยการเรียนรู้เท่าทัน สามารถทำให้เลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นกระบวนการนิเทศที่กำหนดวัตถุประสงค์ ช่วงเวลาและกำหนดกิจกรรมของการนิเทศลงไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. ขั้นปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดปฏิทินให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร-ครูและศึกษานิเทศก์-ครู ในช่วงที่ดำเนินกิจกรรม

4. การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่ให้ครูจับกลุ่มทีมงาน หรือเครือข่ายการทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาแล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้ให้แต่ละคนประเมินผล การปฏิบัติงานที่กำหนดตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคล แล้วรวบรวมผลเพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ทักษะที่สามารถเผยแพร่ต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ

6. ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงลักษณะของบุคคลหรือองค์กรที่ได้รับการเสริมพลังนั้น จะมีลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลโดยทั่วไป ไว้ดังนี้

Kanter (1981, pp. 72-82) กล่าวว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานใหม่ประสบความสำเร็จ ส่วนบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลัง (powerless) จะมีลักษณะตรงข้าม คือ ขาดความกระตือรือร้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

Manthey (1989, p. 93) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังจะทำให้เกิดคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) มีอำนาจหน้าที่ (Authority) และ 3) ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability)

Byham & Cox (1988, p. 32) กล่าวถึงความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังไว้ดังนี้ 1) จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีจุดยืนของตนเอง 4) สามารถกำกับงานของตนได้เอง 5) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) มีการทำงานเป็นทีม 7) มีความภาคภูมิใจในงาน 8) เป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นได้ดี 9) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 10) มีความยืดหยุ่น 11) มีเป้าหมาย มีทิศทางในการปฏิบัติงาน 12) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน 13) มีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และ 14) มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

Dobos (1990 อ้างถึงใน จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548, หน้า 52) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังจะก่อให้เกิดคุณลักษณะมีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญปัญหา ตระหนักถึงภาระหน้าที่และการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ เลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Scott & Jaffe (1991) ได้ศึกษาและวิจัยพบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ 3 ระดับ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต มีความมั่นใจในความสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องมีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน

2. การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในที่ระหว่างทีมงาน ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน มีการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน

3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ เช่น ภายในองค์การมีการสื่อสารแบบเปิดมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ขององค์การมีมาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนดส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและยึดมั่นผูกพันกับองค์การ

Tebbit (1993, p. 59) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังจะเป็นผู้มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองและรู้สึกยึดมั่นในองค์การ

Gibson (1993, p. 16) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย แม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิตตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น Gibson เชื่อว่าหากบุคคลรับรู้พลังการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

Clutterbuck & Kernaghan (1995, p. 57) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังจะทำให้มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถบอกถึงความต้องการหรือความคิดของตนเอง สามารถตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา มีความไว้วางใจผู้ร่วมงานและสามารถฟันฝ่าอุปสรรค สามารถจัดการกับงานของตนได้ตามลำดับก่อนหลัง เป็นผู้ที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Smith (1996, p. 60) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง จะทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบพอใจที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

Kanter (1997) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานหลักที่ Kanter นำมาใช้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานคือ ให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยจัดสรรทรัพยากรและสิ่งที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน (Resources) การจัดระบบข้อมูลและการถ่ายทอดข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (Information) การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ (Support) การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า (Opportunity) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญและคำนึงถึงคุณค่าของตน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ทำให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการทำงานมีความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีผลทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

ตาราง 4 คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง

คุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลัง	Kanter (1981)	Byham & Cox (1988)	Manthey (1989)	Dobos (1990)	Scott & Jaffe (1991)	Tebbit (1993)	Gibson (1993)	Clutterbuck & Kernaghan (1995)	Smith (1996)	Kanter (1997)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน		√	√		√	√	√	√	√	√	8	√
2. มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่	√	√	√	√	√		√	√	√	√	9	√
3. สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง		√		√	√	√	√	√			6	√
4. มีความเป็นอิสระในตัวเอง				√	√	√					3	
5. เกิดความตระหนักในคุณค่าตนเอง		√		√	√		√				4	
6. มีความกระตือรือร้น	√	√		√	√			√		√	6	√
7. มีความพึงพอใจทำงานร่วมกับผู้อื่น		√		√					√	√	4	
8. มีความรับผิดชอบ		√		√	√		√	√	√	√	7	√
9. มีความไว้วางใจ		√			√	√		√	√		5	√
10. มีการทำงานเป็นทีม		√			√					√	3	

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังของนักวิชาการต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันเป็นหลักการที่มีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือก ซึ่งสรุปคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังได้ ดังนี้ 1) มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ 2) มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 3) มีความรับผิดชอบ 4) สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง 5) มีความกระตือรือร้น และ 6) มีความไว้วางใจ

1. มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ คือ เป็นผู้ที่ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

2. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน คือ เป็นผู้ที่มีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ พอใจที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. มีความรับผิดชอบ คือ การที่บุคคลมีการพัฒนาตนเองมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

4. สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง คือ เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา มีความไว้วางใจผู้ร่วมงานและสามารถฟันฝ่าอุปสรรค สามารถจัดการกับงานได้ดีตามลำดับก่อนหลังด้วยตัวเอง

5. มีความกระตือรือร้น คือ การเป็นคนที่มีรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

6. มีความไว้วางใจ คือ เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนดส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ไว้วางใจ ผูกพันและยึดมั่นในองค์กรของตนเอง

จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังนั้นเป็นผู้ที่มีความตระหนักในงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ทำให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้นต่อภาระหน้าที่ส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดอุปสรรคน้อยลง เพราะการที่บุคคลที่มีคุณลักษณะแบบนี้ทำให้องค์กรในหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานการทำงานเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันอันมีผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เร็วขึ้น

7. งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลัง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง ดังนี้

เกษม เป้าศรีวงศ์ (2557, หน้า 73-74) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศ มีลักษณะสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การอบรม (Training) การโค้ช (Coaching) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยมีค่าดัชนีความเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ดัชนีความสอดคล้องด้านความเป็นไปได้ เท่ากับ 0.97 ด้านความถูกต้อง เท่ากับ 0.96 ด้านการใช้ประโยชน์ เท่ากับ 0.92 และด้านความเหมาะสม เท่ากับ 0.90 2) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า 1) พลังการทำงานภายในตนเองของครูหลังการใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนการใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) 2) ความรู้ ความเข้าใจ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู หลังการใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนการใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) 3) ผลงานการวิจัยปฏิบัติการ

ในชั้นเรียนของครูมีคุณภาพ ตั้งแต่ระดับดีถึงดีมาก จำนวน 41 เรื่องจากทั้งหมด 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 82. 4) รูปแบบการนิเทศ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $\bar{X} = 4.63$, $\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.42$)

มนีรัตน์ โนนหรร (2557, หน้า 134-136) ได้ทำการวิจัยการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหาขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ 3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ
2. การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ 5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 6) การประเมินผล
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นพบว่า 3.1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.3) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้องและมีความเหมาะสม 3.4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนศึกษานิเทศก์และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับมาก

ยมนพร เอกปัสชา (2557, หน้า 171-172) ได้ทำการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศ

แบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูปฐมวัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาการนิเทศ กระบวนการนิเทศ วิธีการนิเทศและระยะเวลาการนิเทศ ผลการประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นได้ในการปฏิบัติและเป็นประโยชน์ในระดับมาก 3) ครูปฐมวัยที่ได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ มีสมรรถนะด้านความรู้และเจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์หลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะหลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังอยู่ในระดับดีมาก ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ครูปฐมวัยและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

ระย้า คงขาว (2557, หน้า 157-161) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หลักการนิเทศการศึกษาต้องใช้ความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม มีการติดตามอย่างต่อเนื่องและสร้างขวัญกำลังใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม โดยใช้ปัจจัย ด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านการบริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพ 2) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก ขั้นที่ 2 ร่วมรวมพลังค้นหา ขั้นที่ 3 ร่วมทำร่วมพัฒนา ขั้นที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา ขั้นที่ 5 ร่วมเผยแพร่สู่มวลชน ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ

พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรายการ ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนเกิดเจตคติที่ดีและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีการระดมความคิดและสามารถกำหนดหัวข้อการวิจัยพร้อมระบุเหตุผลและความสำคัญวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยได้ และสามารถทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองและเผยแพร่แก่มวลชนได้เป็นอย่างดี

3) ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558, หน้า 183-185) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีชื่อว่า “NICE Model” มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) หลักการเป็นการเสริมพลังครูด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน
- 2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
- 3) กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing) ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning) ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C: Continue Empowering) ซึ่งประกอบด้วย 3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) 3.2) ให้ข้อมูล (Informative) 3.3) เพิ่มพูนความรู้ (Increasing) 3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing) ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating)
- 4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากร

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 4.2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 5.1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ 5.2) การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ โดยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมพลังเพื่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า 2.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความเหมาะสม 2.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น 3) ผลการขยายผลรูปแบบพบว่า 3.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความเหมาะสม 3.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น

สุรสิทธิ์ ลิทธิอมร (2558, หน้า 233-236) ได้วิจัยการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครูมัธยมศึกษาประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมีติด้านความรู้ มี 13 ตัวบ่งชี้ มิติด้านทักษะมี 12 ตัวบ่งชี้ และมิติด้านเจตคติ มี 12 ตัวบ่งชี้ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครู เรียงลำดับใน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านเจตคติ ด้านความรู้ และด้านทักษะ 3) รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน 3) หลักการของรูปแบบ 4) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 5) เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนา 6) ขั้นตอนการพัฒนาของรูปแบบ และ 7) การวัดและประเมินผล 4) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า 4.1) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครู

หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ 4.2) การรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาของครูหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้า แสงจันทร์ (2561, หน้า 194-197) ได้ศึกษาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า 1) ลำดับความต้องการจำเป็น คือ การจัดองค์กร การวางแผน การควบคุม การนำ การวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ วิธีปฏิบัติที่ดีในการบริหารเพื่อสร้างอาชีพ มีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างอาชีพ การกำหนดหลักสูตรวิชาอาชีพสอดคล้องกับศักยภาพชุมชน 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม โดยรูปแบบมีโครงสร้างความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบที่กำหนด มีคุณภาพด้านความเหมาะสม อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้และความถูกต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา มีผลการรับรู้การเสริมพลังอำนาจในการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากผลการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนระหว่างดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินทักษะอาชีพของนักเรียน พบว่า นักเรียนได้เรียนรู้งานอาชีพและมีรายได้ระหว่างเรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีถึงระดับดีเยี่ยม 4) ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล พบว่ากลุ่มผู้ใช้มีระดับความเห็นต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาว่า มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้อย่างเหมาะสม และมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

Gibson (1993) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจในตนเองของมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โดยกลุ่มตัวอย่างคือมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองแล้วจะให้ผลลัพธ์แก่ตนเองในลักษณะการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ มีความพึงพอใจในความสามารถของตน มีการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตตน

Short, Greer & Melvin (1994) สร้างแบบการเสริมพลังแบบมีส่วนร่วมในวิทยาลัยโดยมีวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการ 9 แห่ง แต่ละวิทยาลัยมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้างงบประมาณและหลักสูตรที่ใช้ มีการพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัย การช่วยเหลืออาจารย์ให้เรียนรู้การตัดสินใจและรับผิดชอบงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ เพื่อเสริมพลังให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ และระหว่างวิทยาลัย ผลจากการเสริมพลัง พบว่า วิทยาลัย จำนวน 6 แห่ง มีความเข้าใจในการเสริมพลัง และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน และวัฒนธรรมในการทำงาน อย่างชัดเจนแต่วิทยาลัยอีก 3 แห่ง ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงานได้แก่ วิทยาลัยกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ อย่างชัดเจน จัดโครงสร้างแบบเปิดสร้างการมีส่วนร่วมของอาจารย์ และมีการจัด คณะกรรมการ อาจารย์ขึ้นมาดูแลการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่เปลี่ยนไป คือการสื่อสารในวิทยาลัยเป็นระบบมากขึ้น ลดปัจจัยความขัดแย้ง มีการตัดสินใจร่วมกัน ให้ความไว้วางใจและลดการควบคุมการปฏิบัติงาน

แนวคิดด้านการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบโดยทั่วไป หมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการนำรูปแบบเพื่อไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานนั้น ได้มีการศึกษา นิยามความหมายของรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย ทั้งมีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งมีหลายท่าน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ (Model)

พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman ได้ให้ความหมายสรุปได้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองซึ่งเป็นสิ่งที่ย่อส่วนจากของจริง
2. รูปแบบ หมายถึง คนหรือสิ่งของที่สามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่าง การดำเนินงานได้
3. รูปแบบ หมายถึง แบบหรือรุ่นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 486X

ยมนพร เอกปัทมา (2557, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ ดังนี้ รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง โครงสร้าง หรือตัวแบบที่จำลองปรากฏการณ์จริง โดยทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ปรากฏในรูปแบบให้ครูได้เรียนรู้จากการลงมือจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยตนเองและการสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง

พิศุทธิ์ กิตติวิวัฒน์ (2557, หน้า 68) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองเชิงข้อความที่มีโครงสร้าง แสดงองค์ประกอบหลักที่ต้องการศึกษา โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการศึกษานั้น ๆ

สุชีพ ชันสูง (2557, หน้า 108) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง กรอบแนวคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบที่อธิบายแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้

ฉัตรชัย จูมวงศ์ (2558, หน้า 100-101) ได้สรุปความหมายของรูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา หรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้ แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

วิชญ์ ทศตะ (2561, หน้า 140) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง หลักการ แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น ที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงาน และกิจการนักเรียนในโรงเรียน

ทิศนา แหมมณี (2563, หน้า 220) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

Good (1973, p. 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบได้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด

4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นต้นแบบของความคิดที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นตัวอย่างโดยมีกรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถเชื่อมโยงกันและมีกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จเป้าหมาย

2. องค์ประกอบรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้มีนักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงในลักษณะที่คล้ายกันในภาพรวม แต่จะแตกต่างกันในรายละเอียดย่อยดังต่อไปนี้

วัลลภา จันทรเพ็ญ (2544, หน้า 256) ได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญาว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ

1. ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน
2. หลักการของรูปแบบ
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
4. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ
5. ขั้นตอนการประเมินกิจกรรม
6. การนำรูปแบบไปใช้
7. ผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551, หน้า 87) ได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาของการนิเทศ 3) กระบวนการนิเทศ 4) วิธีการนิเทศ 5) ผู้นิเทศ 6) ระยะเวลาการนิเทศ และ 7) ปัจจัยเอื้อและข้อจำกัด

วไลพร เมฆไตรรัตน์ (2555, หน้า 79) ได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิด หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) วิธีการส่งเสริมสมรรถนะ 5) การประเมินผล และ 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

พรจิตา ฤทธิรอด (2555, หน้า 107) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างสามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกต อีกทั้งเป็นการชี้ให้เห็นถึงกลไก เชิงเหตุผลทำให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งองค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีจะเป็นฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบในลำดับต่อไป

วิหาร พละพร (2558, หน้า 142) สรุพอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) แนวทาง/เงื่อนไข การนำรูปแบบไปใช้

นิภาพร ตีมาก (2559, หน้า 82) ได้สรุพอองค์ประกอบสำคัญของการสร้างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนานุเคราะห์ 2) วัตถุประสงค์การพัฒนานุเคราะห์ 3) ขอบข่ายการพัฒนานุเคราะห์ 4) แนวทางการพัฒนานุเคราะห์ และ 5) การประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์

นิติธาร ชูทรัพย์ (2559, หน้า 147-152) สรุปรูปแบบการเรียนการสอนรายวิชาคอมพิวเตอร์สารสนเทศขั้นพื้นฐานโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ชื่อรูปแบบ 2) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ 3) แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน 4) หลักการ 5) วัตถุประสงค์ 6) เนื้อหา 7) กระบวนการเรียนการสอน และ 8) การวัดและประเมินผล

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 38) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ
ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ
5) การวัดผลประเมินผล

Joyce & Well (1986, p. 72) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบร่วมที่สำคัญ
ของรูปแบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป ซึ่งผู้พัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอนเป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อ
และแนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะต้อง
เป็นตัวชี้้นำการกำหนด จุดประสงค์เนื้อหาและขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบการสอน
2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่ระบุถึงความ
คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน
3. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการเป็นส่วนที่ระบุถึงวิธี
การปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่ง ๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้
4. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ประเมินถึงประสิทธิผลของ
รูปแบบการสอน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้น เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ
ที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียด ตั้งแต่ หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนต่าง ๆ ที่แสดงถึง
ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในองค์ประกอบของรูปแบบชนิดนั้นที่สร้างขึ้นมา เพื่อให้มีความเข้าใจ
และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ต่อไป

ตาราง 5 การสังเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	วัลลภา จันททรัพย์ (2544)	สุภาภรณ์ กิตติรัตนานนท์ (2551)	วไลพร เมฆไตรรัตน์ (2555)	พรธิศา ฤทธิ์รอด (2555)	วิหกร พละพร (2558)	นิภาพร ตีมาก (2559)	นิติธรา ชูทรัพย์ (2559)	นัยนา ฉายวงศ์ (2560)	Joyce and Well (1986)	Keeves (1997)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. ชื่อรูปแบบ							✓				1	
2. หลักการของรูปแบบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
3. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	วัลลภา จันททรัพย์ (2544)	สุภาภรณ์ กิตติรัตนานนท์ (2551)	วิไลพร เมธไตรรัตน์ (2555)	พรธิศา ฤทธิ์รอด (2555)	วิหกร พละพร (2558)	นิภาพร คีมาภ (2559)	นิตติการ ชูทรัพย์ (2559)	นัยนา ฉายวงศ์ (2560)	Joyce and Well (1986)	Keeves (1997)	ความถี่	ผู้วิจัย
4. วิธีการ	✓	✓	✓						✓		4	
5. เนื้อหา		✓			✓		✓	✓			4	
6. ขั้นตอนการดำเนินงาน	✓						✓		✓		3	
7. กระบวนการ		✓	✓		✓	✓	✓	✓			6	✓
8. ระยะเวลา		✓								✓	2	
9. ลักษณะของรูปแบบ			✓	✓							2	
10. โครงสร้างของรูปแบบ			✓	✓						✓	3	
11. รูปแบบทดสอบได้	✓									✓	2	
12. นำรูปแบบไปใช้	✓									✓	2	
13. การวัดและประเมินผล	✓			✓		✓	✓	✓	✓		6	✓

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันและมีความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือก ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบ สรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ และ 4) การวัดและประเมินผล

1. หลักการของรูปแบบ เป็นความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักการในการจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ตามรูปแบบ

2. วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนา

3. กระบวนการ เป็นขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการนิเทศ โดยมีการกำหนดรายละเอียดของการนิเทศ บทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. การวัดและประเมินผล เป็นแนวทางที่จัดขึ้นตามรูปแบบเพื่อชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบ

3. การพัฒนารูปแบบ

ในปัจจุบันการพัฒนารูปแบบประเภทต่าง ๆ ได้ดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง เมื่อรูปแบบที่ใช้อยู่นั้นไม่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องการพัฒนาขึ้นมาใหม่ ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนั้นต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ ความเหมาะสมของรูปแบบหรือโมเดลที่เลือกใช้ โดยอาจพิจารณาได้จากการวิเคราะห์ ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา หรือแนวคิดของรูปแบบกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ ต้องการประเมินเพื่อให้รูปแบบนั้นมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมี นักการศึกษาได้นำเสนอการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

การพัฒนารูปแบบอย่างเป็นระบบ Kendall & Kendall (1988, p. 124;

อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545, หน้า 124; Debenham, 1989, p. 243) ได้เสนอ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้สอดคล้องกันดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System analysis) หมายถึง การวิเคราะห์ องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมทั้งผลผลิตของระบบนั้นให้ชัดเจน

2. การออกแบบระบบ (System design) หมายถึง การออกแบบ องค์ประกอบของระบบในปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้น

3. การทดสอบระบบ (System testing) หมายถึง การนำระบบ ที่ออกแบบไปทดสอบโดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลองหรือในสถานการณ์จริง เพื่อทดลองดูว่าระบบนั้นมีคุณภาพหรือไม่มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใด จะได้แก้ไข ให้ดีขึ้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536, หน้า 49) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการ จัดระบบหรือการพัฒนาระบบโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นวิธีการระบุส่วนประกอบองค์ประกอบ และ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน

ระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้
กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบ การกิจที่จะต้องดำเนินการและผลผลิตหรือบริการที่เสนอแก่
กลุ่มเป้าหมายในการวิเคราะห์ระบบผู้วิเคราะห์มีกิจกรรมที่จะต้องวิเคราะห์ ดังนี้

- 1.1 วิเคราะห์ปณิธาน
- 1.2 วิเคราะห์จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
- 1.3 วิเคราะห์หน้าที่
- 1.4 วิเคราะห์ภารกิจ
- 1.5 วิเคราะห์เครื่องมือ สื่อ หรือช่องทาง
- 1.6 วิเคราะห์วิธีการ
- 1.7 วิเคราะห์การตรวจสอบ ควบคุมและการประเมิน

2. การสังเคราะห์ระบบ (System synthesis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้
มาใช้ในการสร้างระบบใหม่โดยการนำองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ทิศทางและลำดับ
ขั้นตอนของระบบใหม่

3. การสร้างแบบจำลองระบบ (System modeling) เป็นขั้นการสื่อสาร
ระบบที่สร้างใหม่เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้โดยการเขียนแบบจำลองแบบใดแบบหนึ่งดังนี้

3.1 แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง (Iconic models) เช่น
ภาพวาดหุ่นจำลอง เครื่องบิน ฯลฯ

3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ (Analogue models) เช่น นาฬิกา
เป็นแบบจำลองของเวลา หรือ สีแดง ขาว น้ำเงิน ของธงชาติไทย เป็นแบบจำลองอุปมา
อุปมัยของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ฯลฯ

3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์ (Symbolic Models) เช่น สัญลักษณ์
ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิด (Conceptual models) ได้แก่ แบบจำลอง
ที่แทนด้วยแผนภูมิ หรือแผนภาพในรูปแบบต่าง ๆ แบบจำลองระบบช่วยอธิบายขั้นตอน
สำคัญของระบบช่วยในการสื่อสารเพื่อให้ทราบขั้นตอนและการควบคุมและทำนายได้ว่า
จะเกิดผลอะไรขึ้นเมื่อได้ดำเนินไปตามระบบ

4. การทดสอบระบบ (System testing) เมื่อได้มีการพัฒนาระบบด้วย
การกำหนดขั้นตอนและแสดงออกมาในรูปแบบของแบบจำลองแล้ว เรียกได้ว่าเราได้ระบบ
ใหม่ขึ้นเป็นต้นแบบแต่ยังประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะทำงานได้ตามวัตถุประสงค์

นักจัดระบบจึงจำเป็นที่จะต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (System prototype) ไปทดสอบระบบในสถานการณ์จำลอง (Systems Simulation) กล่าวคือ นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงแน่นอนหากสามารถนำไปทดลองในสถานการณ์จริงย่อมมีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เวลา และความเสถียร โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สิน

นักจัดระบบจึงทดสอบระบบในสถานการณ์จำลองแทน

บุญชม ศรีสะอาด (2559, หน้า 2) ได้นำเสนอการสร้างหรือการพัฒนา รูปแบบ ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบและผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษา ค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิด โครงร่างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีแนวคิดหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ข้อมูล หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือ มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีอิทธิพล หรือความสำคัญน้อย ออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะช่วยให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบมีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ การออกแบบ การสร้างแบบจำลองเพื่อให้นำไปใช้ได้ง่าย การทดลองใช้ และการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพื่อที่จะให้ได้รูปแบบที่มีระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบประเภทต่าง ๆ พบว่ามีผู้นำเสนอการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบไว้แตกต่างกันดังนี้

Eisner (1975, p. 197 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวสี, 2536, หน้า 10) ได้ประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปวิจารณ์ (Art criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน

โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของ
 สิ่งที่ศึกษา (Descriptive aspect) ตีความหมายของคุณภาพของสิ่งศึกษา (Interpretive
 aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น
 (Evaluative aspect) ไอล์เนอร์ เสนอว่าการประเมินตามแนวทางศิลปะวิจารณ์ประกอบด้วย
 ศิลปะของการรับรู้อันประณีตซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์กับศิลปะของการ
 เปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่า
 ของสิ่งนั้นออกมาได้โดยไอล์เนอร์ได้เสนอแนวทางการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญโดยชี้ให้เห็น
 ลักษณะพิเศษระหว่างการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและการวิพากษ์ (Educational
 connoisseurship and educational criticize และการระบายหรือเปิดเผยความงามของสิ่งที่
 ประเมินออกมาเป็นคำพูด ซึ่งไอล์เนอร์ได้ระบุความเกี่ยวข้องระหว่าง Educational
 connoisseurship กับ Educational critics ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการ
 ที่เป็นเชิงคุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างสาระและรูปแบบของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. การวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และ
 กระบวนการที่เป็นเชิงคุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างส่วนประกอบย่อยและองค์รวมของ
 เรื่องใดเรื่องหนึ่ง
3. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องการสะท้อนจากการหยั่งรู้สู่การ
 กำหนด วัตถุประสงค์หรือรูปแบบที่เป็นการออกแบบอย่างมีความสมบูรณ์และมีความ
 ซับซ้อน
4. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยธรรมชาติของประสบการณ์ที่
 ลึกซึ้งได้โดยไม่มีรูปแบบรับรู้ความรู้สึกได้ง่าย และการสะท้อนกลับของการวิพากษ์ ทั้งส่วน
 ที่เป็นกระบวนการและผลผลิตของการปฏิบัติงาน
5. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยโดยยึดหลักการพื้นฐานด้วย
 การแปลความและตัดสินกระบวนการและวัตถุประสงค์ ซึ่งจะอาศัยผลลัพธ์จากการสรุป
 ความเกี่ยวข้องจากประสบการณ์โดยรวมของความมีมนุษยธรรม
6. การวิพากษ์วิจารณ์ใช้การสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จาก
 กระบวนการทางการวิจัยที่แตกต่างกันของทฤษฎีการหยั่งรู้

Eisner (1976, pp. 192–193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบการ
 ประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัย

ในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมิน โดยแนวทางนี้ไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision making model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาระดับสูง ในแวดวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเป็นผู้เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้เกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและตามความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมการประเมินผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่น่าเชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 24–25) ได้นำเสนอมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบ ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบต้องการอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การตรวจสอบประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒินั้น จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการมีการวิเคราะห์ประเด็นที่นำมาพิจารณาตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมินนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่ควบคู่กับบุคคลที่ควรต้องมีเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและช่วยทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของสมรรถนะ

ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5–6) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกอันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การ

ราชบัณฑิตสถาน (2558, ออนไลน์) ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ ส (สมัตถะนะ) น. ความสามารถ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น เครื่องยนต์แบบนี้สมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558, หน้า 69) ได้ให้ความหมายว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อวยชัย สุขณะล้ำ (2559, หน้า 30) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถความชำนาญ ทักษะ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคล ที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่สูงกว่าบุคคลทั่วไป

วิไลวรรณ สิทธิ (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

ธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562, หน้า 49) ได้สรุปความหมายของว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าเป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการประกอบอาชีพและการ บริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยจะมีผลปฏิบัติการดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด ตลอดจน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ สร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นและเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์การต้องการ

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2562, หน้า 61) สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่แสดงถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Attribute) และความสามารถ (Ability) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถสังเกต วัดและประเมินได้

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะที่อยู่ ภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Spencer & Spencer (1993, p. 9) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

McClelland (2001, p. 12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้เป็นปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะที่อธิบายบุคลิกคุณลักษณะของคนว่า เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง

Mello (2006, p. 4) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะในมุมมองของปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานว่าสมรรถนะ คือ ลักษณะของทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์หรือในงานหนึ่ง ๆ ในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกมาแล้วทำให้สามารถวัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะอันโดดเด่น ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จรวดเร็ว บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงกว่าบุคคลทั่วไป

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ดังนี้

ครรชิต จุฑาพรมณี (2554, หน้า 127) ได้สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะครูภาษาไทยสำหรับโรงเรียนนานาชาติ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ 2) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3) การพัฒนาตนเอง 4) ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 6) ด้านการบริหารจัดการภายในชั้นเรียน และ 7) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25 อ้างถึงใน สิวะนนท์ พรหมมาศ, 2561, หน้า 35-36) กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู มีดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก มี 5 สมรรถนะ ได้แก่
 - 1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี
 - 1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน มี 6 สมรรถนะ ได้แก่
 - 2.1 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
 - 2.5 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ

เพื่อพัฒนาผู้เรียน

กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สิวะนนท์ พรหมมาศ (2561, หน้า 17) ได้สรุป องค์ประกอบของสมรรถนะได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งมองเห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย 2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่างของบุคคล ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็น แรงใจ อุปนิสัย การแสดงออก ภาพลักษณ์ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก และพัฒนาได้ยาก

น้ำทิพย์ วโรตมดำรง (2563, หน้า 52) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งที่เป้าหมาย

McClelland (2001, pp. 12–13) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง ความรู้เรื่องการวิจัย ความรู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ แบ่งได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) เจตคติ ของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะนั้นมีหลายประเภท ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

ชูชาติ มงคลเมฆ (2561, หน้า 50) ได้สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งจำแนกได้ 6 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อน

และการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืนความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (Top competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่สมรรถนะ ของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัวความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน

4. สมรรถนะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ (Functional competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพ

5. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์กรนั้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น

6. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional competency/ management competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานที่เรียกว่าพลวัต (Dynamic) สามารถยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4. สมรรถนะของครูผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ก, หน้า 25-38) ได้กำหนดสมรรถนะครูเพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)

หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom

Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง

คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ประกอบ ศิริตระกูล (2550 อ้างถึงใน จรัญ น่วมมะโน, 2562, หน้า 115-116) ได้กำหนดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี

ตามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำนักมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภา (2548) ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ 4 สมรรถนะ คือ

1. การจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการหรือโครงการ ที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง ประกอบด้วย การวิเคราะห์หน่วยการสอน การวิเคราะห์จุดประสงค์ การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์กิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดสื่อการเรียน การสอน และการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน

2. การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการกำหนดวิธีการสอน และกิจกรรมทางการเรียนการสอนที่สนองต่อความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน มีการผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุล และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการและเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหา นั้น ๆ

3. การใช้การพัฒนาและการสร้างสื่อ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อแต่ละชนิดได้อย่างถูกต้อง สามารถดัดแปลงสื่อการสอนให้มีความทันสมัย ทันกับเทคโนโลยีเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานรายวิชา และสามารถผลิตสื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

4. การจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการวางแผนการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ชื่นจูงใจ เข้าสู่บทเรียน ขั้นการศึกษาเนื้อหาสาระ ชี้นำความรู้ มาใช้ และขั้นตรวจสอบผลสำเร็จ เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถสำเร็จผลตาม วัตถุประสงค์

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 16-21) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการ ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อ การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบ กิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของ ตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะคณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิด

และยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสาร และการร่วมมือ

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมายผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่น และการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพการจัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ยึดกรอบ ดังนี้

3.1 ระบบมาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards)

3.1.1 การใช้ข้อมูลความจริงจากกระบวนการสังเกต
ตั้งประเด็นคำถามจากแหล่งเรียนรู้ชุมชนเชื่อมโยงไปสู่สาระการเรียนรู้รายวิชา

3.1.2 การบูรณาการความรู้ และความเข้าใจของเนื้อหาสาระ

3.1.3 การสร้างทักษะการสืบค้น รวบรวมความรู้

3.1.4 การสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกมากกว่าแบบผิวเผิน

3.1.5 การสร้างความเชี่ยวชาญตามความถนัดและสนใจให้เกิดกับผู้เรียน

3.1.6 การใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

3.2 ระบบการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills)

3.2.1 สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ (ความรู้ ความถนัดสาขาอาชีพ ทักษะคิดต่อการทำงานและอาชีพ)

3.2.2 นำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมา ปรับปรุงการแก้ไขงาน (เครื่องมือวัดผลตามสภาพจริงการปฏิบัติ ทักษะคิด และความรู้)

3.2.3 ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผล ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (คลังข้อสอบระบุตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา ระดับชั้น พฤติกรรม)

3.2.4 สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) และ เส้นทางการศึกษาต่อสู่การประกอบอาชีพ (Career Path) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

3.3 ระบบหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum & Instruction)

3.3.1 สอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้น เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary: ความรู้ที่ได้จากหลายสาขาวิชาประกอบกันของ วิชาแกนหลัก

3.3.2 สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระ เนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based)

3.3.3 สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มี เทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based)

3.3.4 บูรณาการแหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) จากชุมชน เข้ามาใช้ในโรงเรียนตามกระบวนการเรียนรู้แบบ Project-Based Learning: PBL

3.4 ระบบการพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development)

3.4.1 ฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ

3.4.2 ใช้มิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

3.4.3 ฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการคิดแบบวิจารณ์ญาณ

3.4.4 สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียนรู้ สติปัญญา จุดอ่อน จุดแข็ง ในตัวผู้เรียนและสามารถวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

3.4.5 พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น นำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์และจัดประสบการณ์ทางการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้

3.4.6 ประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้

3.4.7 แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้ โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น

3.5 ระบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environment)

3.5.1 สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผล

3.5.2 สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

3.5.3 สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบโครงงาน

3.5.4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีเครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพคุณลักษณะจำเป็น 8 ประการ สำหรับผู้เรียนยุค Gen Net/ Tweenies ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ (Autonomous Learning) 2) ทักษะด้านการคิด (Thinking Skills) 3) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Collaborators) 4) ทักษะในการสืบเสาะค้นหา (Enquirers) 5) ความกระตือรือร้น (Active Learners) 6) ทักษะพื้นฐานด้านไอซีที (ICT Skills) 7) ทักษะในการใช้ภาษาสากล (Second Language Skills) และ 8) ความสนใจในวัฒนธรรม (Engaged with Cultures) และความตระหนักถึงความเป็นไปในโลก (World Awareness)

(Self-Identity) เพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบความเหมือน หรือแตกต่าง กับสังคม/โลกรอบตนเองได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งการเชื่อมต่อกันบนโลกสามารถเกิดขึ้นได้ภายในพริบตา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม นับวันจะน้อยลงทุกทีการที่พลเมืองในสังคมใดจะสามารถจะคงไว้ในวัฒนธรรมที่ดีของตนเอง ไว้ได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเปิดรับวัฒนธรรมและความเป็นไปในทางที่ดีของโลก ภายนอกได้ก็จะทำให้สังคมนั้นมีความได้เปรียบเหนือสังคมที่ไม่รู้จักเห็นคุณค่าใน วัฒนธรรมของตนเองและคอยที่จะรับเอาวัฒนธรรมของคนอื่น ๆ เข้ามาเพียงทางเดียว

คุณลักษณะจำเป็น 8 ประการของผู้เรียนในอนาคต หรือ Gen Net/ Tweenies เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมของศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากตัวผู้เรียนเองแล้วนั้น ผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เรียนรู้ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรหันมาให้ความสำคัญกับคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อร่วมกันเตรียมความพร้อมสำหรับผู้เรียนต่อไป

คุณลักษณะของผู้สอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Teachers) เมื่อผู้เรียนยุค Gen Net/Tweenies ต้องการคุณลักษณะที่จำเป็น 8 ประการ เพื่อการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพในสิ่งแวดล้อมของศตวรรษที่ 21 ผู้สอนก็จำเป็นต้องมีทักษะ 8 ประการด้วยกัน เพื่อที่จะสร้าง/ส่งมอบ/ถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ผู้เรียนได้ เรียกว่าเป็น ผู้สอนพันธุ์ C (C-Teachers)

C-Teachers ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงผู้สอนระดับซีแต่อย่างใดหาก หมายความว่าผู้สอนที่มีทักษะต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนในอนาคต นั้นเอง C-Teachers ประกอบไปด้วยทักษะที่จำเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. C-Content หมายถึง การที่ผู้สอนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตน รับผิดชอบในการสอน C-Content ถือเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุดและขาดไม่ได้สำหรับผู้ สอน เพราะถึงแม้ผู้สอนจะมีทักษะ C อื่นที่เหลือทั้งหมด แต่หากขาดซึ่งความเชี่ยวชาญ ในเนื้อหาการสอนของตนแล้ว เป็นไปไม่ได้เลยที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมที่ เกิดขึ้นจากผู้สอนที่ไม่แม่นในเนื้อหา หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่ตนพยายามถ่ายทอด/ส่งผ่าน ให้แก่ผู้เรียน

2. C-Computer (ICT) Integration หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะ ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เหตุผลสำคัญ ที่ผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบ

กิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นการติดอาวุธด้านทักษะในการใช้ ICT โดยทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพก็ยังสามารถส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

3. C-Constructionist หมายถึง การที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์ มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Constructionism ซึ่งมุ่งเน้นว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น เป็นเรื่องภายในของตัวบุคคลจากการที่ได้ลงมือทำกิจกรรมใด ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นมาก่อน ผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ใช้ทักษะนี้ในการพัฒนาในด้านของเนื้อหาความรู้ใหม่สำหรับผู้เรียน หากยังสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ผ่านการลงมือผลิตชิ้นงานต่าง ๆ เช่น งานศิลปะ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

4. C-Connectivity หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อนอาจารย์ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงสถานศึกษา บ้าน และ/หรือชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างดี เมื่อสิ่งที่เรียนรู้มีความสัมพันธ์โดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับความสนใจ ประสบการณ์ ความเชื่อ สังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียน การที่ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ในชั้นเรียนกับเพื่อนอาจารย์ในสถานศึกษา บ้านและสังคมแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่ง ได้มากเท่าใดก็ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์ตรงได้มากเท่านั้น

5. C-Collaboration หมายถึง การที่ผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช หรือที่ปรึกษาที่ดีในการเรียนรู้ (ส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง) ของผู้เรียนรวมทั้งการเป็นผู้เรียนเองในบางครั้ง ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษาที่ดีนั้น ได้แก่ การสร้างฐานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นระยะอย่างเหมาะสม อำนวยให้ผู้เรียนเกิดฐานการเรียนรู้ที่จะต่อยอดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมขึ้นได้ ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในผู้เรียนได้อย่างจำกัดหากปราศจากซึ่งฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมจากผู้สอน

6. C-Communication หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช้เฉพาะการพัฒนาให้เกิดทักษะของเทคนิคการสื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วยคำพูด ข้อความ ยกตัวอย่าง ฯลฯ เท่านั้น หากยังหมายรวมถึง การเลือกใช้สื่อ (Media) ที่หลากหลายที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาสาระที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. C-Creativity หมายถึง การที่ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะบทบาทของผู้สอนในยุคสมัยนี้นั้นไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้ป้อน/ส่งผ่านความรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. C-Caring หมายถึง การที่ผู้สอนจะต้องมีความเมตตา ความรัก ความปรารถนาและความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน ในทักษะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น ทักษะ Caring นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะความเมตตา รัก ปรารถนาดี และห่วงใยกับผู้เรียนของผู้สอนนั้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย แทนความรู้สึกลังเลวิตกกังวลในสิ่งที่จะเรียนรู้ ซึ่งการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันที่จริง

นันทกา วารินิน (2557, หน้า 57) ได้สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องและครอบคลุมกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สามารถจำแนกสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน
3. ด้านความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ด้านความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้
5. ด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สิริมา ทองใบ (2558, หน้า 57) ได้สรุปสมรรถนะครู ไว้ว่าครูจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ที่สำคัญ รวมทั้งมีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน การออกแบบและการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้การบูรณาการการเรียนรู้

วีระชัย ศรีวงศ์รัตน์ (2559, หน้า 37) องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูในสถานศึกษา มีจำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ดนการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ดานสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สภาคณะกรรมการการศึกษา, 2551, หน้า 5-6) ได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูไทยที่กำหนด โดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยสามารถสังเคราะห์ได้สมรรถนะได้ 16 ด้านสมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้
 - 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.2 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
 - 2.1 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อสารความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น
 - 2.2 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้
 - 2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน

- 2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 3.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
- 3.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 3.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์
- 3.4 สามารถปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร
- 3.5 สามารถประเมินหลักสูตร
- 3.6 สามารถสร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 4.1 สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระ การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง
- 4.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน
- 4.3 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ
- 4.4 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้
- 4.5 สามารถจัดกิจกรรม หรือสนับสนุนให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน
- 4.6 สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
- 4.7 สามารถประเมิน และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5.1 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถ และความสนใจ
- 5.2 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม และรายบุคคล
6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6.1 สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้

6.2 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน และเอกสาร
ประจำชั้นเรียน และวิชา

6.3 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
ชั้นเรียน

6.4 สามารถกำกับดูแล และแก้ปัญหาในชั้นเรียน

7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม
ทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

7.1 สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม
ทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

7.2 สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

8. สมรรถนะด้านการวัด และการประเมินผล

8.1 สามารถวัด และประเมินผลได้ ตามสภาพความเป็นจริง

8.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
วางแผนการสอนพัฒนาผู้เรียนและหลักสูตร

8.3 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

9.1 มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน
การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา

9.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

9.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู

10.1 มีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

10.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาได้ตาม

ศักยภาพตน

10.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตดี

ยิ่งขึ้น

10.4 สามารถส่งเสริมความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

10.5 สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

10.6 สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน

10.7 สามารถแนะแนวให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาผู้เรียน

10.8 สามารถติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้

คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

10.9 สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

11.1 สามารถเข้าร่วมชุมชนในโอกาสต่าง ๆ

11.2 สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ

สถานศึกษา

11.3 สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกัน และแก้ปัญหา

ของชุมชน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

11.4 สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่าง ๆ

11.5 ประสานงานกับชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา

12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

12.1 มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

12.2 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

12.3 มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพครู

12.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

12.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ

12.6 ปฏิบัติตนตามกติกาสังคม

12.7 ดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสมและดีงาม

13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

13.1 ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน

13.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

13.3 มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของตน

13.4 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ

ตนเอง

13.5 สามารถสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจ และยกย่องให้เกียรติ

เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

- 13.6 สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้เหมาะสมกับ
บทบาท
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ
- 14.1 สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม
- 14.2 เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของ
ตนเอง
- 14.3 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน
- 14.4 สามารถนำและผลิตนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการ
พัฒนางาน
- 14.5 สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ
อย่างสม่ำเสมอ
- 14.6 สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ
15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
- 15.1 สามารถปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน
- 15.2 สามารถปลูกฝังความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตย
ให้ผู้เรียน
- 15.3 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน
16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
- 16.1 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน
ของสถานศึกษา
- 16.2 สามารถวิเคราะห์ตนเอง
- 16.3 สามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้
พัฒนาตนเองและพัฒนางาน

5. สมรรถนะครูภาษาไทย

สมรรถนะครูภาษาไทย มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก
เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนเนื่องจากในการจัดการเรียนการสอนวิชา
ภาษาไทยนั้นครูผู้สอนจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะเฉพาะสำหรับครูภาษาไทยมี 2 สมรรถนะ
ดังนี้

1. สมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้

ธเนศ ขำเกิด (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้ ภาษาไทย และตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูภาษาไทย ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องรักการอ่านรักการเขียนสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย

ตัวบ่งชี้

1. ความรอบรู้อย่างลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาภาษาไทย

2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า

ของภาษาไทย

3. ความสามารถในการพัฒนาให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้

ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ภาษา

ได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว รักการอ่าน รักการเขียน อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมไทย

2. สมรรถนะที่ 2 จิตสำนึกความเป็นครูภาษาไทย

จิตสำนึกความเป็นครูภาษาไทย หมายถึง เป็นผู้มีความรักและใส่ใจในการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องเหมาะสม/มุ่งมั่น สร้างสรรค์ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้

1. ออกเสียงและใช้คำภาษาไทยได้ถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดี

แก่ผู้เรียนและบุคคลอื่น

2. เป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมไทย

3. เป็นผู้นำหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการใช้ภาษา

วัฒนธรรมของหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน

4. ติดตามความเคลื่อนไหวของภาษาและวรรณกรรม

ตลอดเวลา

สุรัมภา เพ็ชรกองกุล (2560, หน้า 118) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทย

เข้มแข็ง (ภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์เครือข่ายทั่วประเทศ) ยังได้กำหนดสมรรถนะครูภาษาไทยไว้ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาภาษาไทย ทั้งธรรมชาติของภาษา หลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจวรรณคดีและวรรณกรรมไทย

2. มีทักษะความสามารถ ดังนี้

2.1 สามารถนำหลักสูตรไปใช้โดยมีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร

2.2 จัดการเรียนรู้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

2.3 มีความรู้และทักษะการวัดและประเมินผล

2.4 มีความรู้ความเข้าใจพัฒนาและสร้างสรรค์ สื่อการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน

2.5 มีความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน

พฤษ หงเทศ (2560, หน้า 81) ได้สรุปสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู ได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2. ความรู้และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการการเรียนรู้

6. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ไพวรรณ ดอนกะสินธุ์ (2561, หน้า 70) การเสริมสร้างสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม

4. การระดมสมอง

5. การศึกษาดูงาน

6. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

นเรศ ปุบุตรชา (2561, หน้า 260) ได้กล่าวถึงสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มี 5 สมรรถนะ คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล
2. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
3. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 135) ได้สรุปสมรรถนะครูผู้สอนได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้และทักษะ
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
5. สมรรถนะหลักด้านการวางแผน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์
6. สมรรถนะด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยี

จริญ น่วมมะโน (2562, หน้า 117) และยมนพร เอกปัทชา, (2557) ได้กำหนดสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ หลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บูรณาการความรู้ เกี่ยวกับการจัดแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ บูรณาการ ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
2. ทักษะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างหน่วยและออกแบบการเรียนรู้บูรณาการ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บูรณาการ ความสามารถในการออกแบบ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้บูรณาการ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการปฐมวัย
3. เจตคติต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้สึกรักคิด หรือทำดีของครูปฐมวัยที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่สะท้อนถึงการเห็นคุณค่า

ความสำคัญความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งประเมินได้จากแบบวัดเจตคติ

Calderon (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยม ในทัศนของนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกัน โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการสอนที่ดี คือ มีทักษะในการสอนฟัง พูด อ่าน เขียน และใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ หากได้สอนวิชาที่ตนถนัดและชอบ จะทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความลุ่มลึกในเนื้อหา มีเทคนิคในการแก้ปัญหา ใช้จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และใช้แหล่งวิทยาการให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นในวิชาที่ตนสอน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา มีความยุติธรรมในการประเมินผลการเรียน มีการประสานงานกับครูอื่น ๆ จัดการเรียนการสอนฟังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ให้สังคม

2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง รักเด็ก ยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจิตใจเป็นนักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ และอุทิศตนเพื่อการเรียนของเด็กทั้งในและนอกเวลาเรียน

3. ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูคือมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน มีความรู้กว้างขวาง ถูกต้องทันสมัย และรู้อย่างแท้จริง มีความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาการทางกาย และสมอง สามารถอธิบายให้เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างให้เห็นได้ชัดเจน มีความเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ กระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจการจัดการศึกษาของชาติ

Parson (1996, p. 78 อ้างถึงใน สุรัมภา เพ็ชรทองกุล, 2560, หน้า 48-49) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูในการพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนว่า ครูควรมีทักษะ ความรู้ เจตคติ และความสามารถที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning Styles)

- 1.1 ใช้หลักการการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ
- 1.2 ใช้หลักการสร้างแรงจูงใจ
- 1.3 ใช้ทฤษฎีทางการเรียนการสอนเป็นฐาน
- 1.4 ใช้นวัตกรรมใหม่
- 1.5 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 1.6 มีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน
- 1.7 จัดการเรียนการสอนโดยยึดเป้าหมายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. มีสมรรถภาพทางการวางแผนและการประเมินหลักสูตร

(Curriculum Planning and Assessment)

- 2.1 วางแผนการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นกระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายและตรวจสอบได้
- 2.2 ทำหลักสูตรแฝงให้เป็นหลักสูตรที่ชัดเจนได้
- 2.3 พัฒนาหลักสูตรที่สร้างพลังใจ (Empowering Curriculum)
- 2.4 ประยุกต์การวิจัยด้วยการประเมินผล
- 2.5 ความสามารถทางด้านความสัมพันธ์ การสื่อสารและการรู้จักเข้าใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication and Relationship Skills)
- 2.6 มีความรู้ระดับปริญญา
- 2.7 มีความสามารถทางการสื่อสาร
- 2.8 มีความมั่นใจสูง
- 2.9 มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาหารือ
- 2.10 ประสานและร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครอง
- 2.11 มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน

Pefianco (2009, pp. 3–6 อ้างถึงใน ธรรมนูญฯ เวชกามา, 2562, หน้า 66–67) ได้สรุปจากรายงานของผู้อำนวยการ SEAMEO INNOTECH กล่าวว่า ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีทักษะหลายอย่าง (Multi-skilled)
2. มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน (Pedagogy) การใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย (Multimedia Instructional Technology)

3. มีทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Excellent Communication and Relational Skills)
4. อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ (Professional Dedication) มีแรงจูงใจและตั้งใจ (Self-Inotivation and Commitment)
5. เป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner)

Nessipbayeva (2012, p. 154) ระบุว่าครูควรมีความสามารถที่ครอบคลุม

1. การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด การรักษาระเบียบวินัยและขวัญกำลังใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การวางแผน การสื่อสาร โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ แนวปฏิบัติในการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น
2. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในแนวทางการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา และช่วยนักเรียนในการระบุและใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ร่วมกัน
3. การประเมินที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้กลยุทธ์การประเมินที่เหมาะสมรวมถึงการประเมินตนเอง
4. ทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น รู้ว่าควรใช้เทคโนโลยีการศึกษาในปัจจุบันเมื่อใดและอย่างไร และใช้เทคโนโลยีประเภทและระดับที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของนักเรียน

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นกระบวนการเรียนสอนที่เปลี่ยนไปจากเดิมทั้งในบทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ธนวรรณ นัยเนตร (2560, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย สะท้อนคิด

และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ผู้สอนเป็นผู้คอยส่งเสริม ชี้แนะ สนับสนุนผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้สิ่งนั้นและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอน ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ปฏิบัติด้วยตนเอง เรียนรู้แบบกลุ่ม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้กระบวนการเรียนขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า การใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย รู้จักการเผชิญหน้ากับสถานการณ์จริง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด และจินตนาการเข้าด้วยกันได้อย่างมีเหตุมีผล และเกิดแรงบันดาลใจในการเรียน

วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี ด้วยการลงมือปฏิบัติ ผ่านการฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยเน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

ผกาวัลย์ นามนัย (2562, หน้า 39) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning คือ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการส่งให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการใช้ความคิดโต้ตอบ มีการใช้ทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา การคิด วิจัย วิจารณ์ และการประเมินค่า เป็นต้น ผู้เรียนจะได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ปฏิบัติทั้งจากสถานการณ์จริงและตลอดกระบวนการเรียนรู้

ช่อรัก วงศ์สวรรค์ (2563, หน้า 29) สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองผ่านการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน การไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนรวมถึงการแสดงความคิดเห็น นักเรียนจะมีความตื่นตัวต่อการเรียนทำให้สามารถสร้างความเข้าใจ เชื่อมโยง ประสบการณ์และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ลีลาวดี ชนะมาร (2563, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการกลุ่มหรือรายบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการประเมินค่า ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

บุษกัลย์ มะลิซ้อน (2563, หน้า 40) ได้สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ส่งให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรัญญพัชร แก้วศรีไตร (2563, หน้า 74) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาร่างกายจิตใจ อารมณ์และสติปัญญาของผู้เรียนที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา หรือ ประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

พิชญ่า ทองคำพานิช (2564, หน้า 29) การเรียนรู้เชิงรุก Active learning เป็นกิจกรรม การเรียนการสอนที่จัดขึ้นโดยมุ่งให้นักเรียนมีส่วนร่วมต่อการเรียนของตนเอง อย่างเต็มตัว คิดสิ่งที่ตนเองกำลังทำจากข้อมูลหรือกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการอภิปราย การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยนักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจาก

ประสบการณ์และการลงมือกระทำ เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ทำลายความรู้ความสามารถ และความสนใจของนักเรียนด้วยกิจกรรม หลากหลายอย่างเป็นระบบ พัฒนาความเข้าใจ มโนทัศน์ที่ถูกต้อง เกิดความคงทน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ซึ่งกิจกรรมที่นำมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม เกม การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบสืบสอบ การระดมความคิด การใช้สื่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

Brandes, & Ginnis (1996, p. 41) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน สะท้อนแนวคิดและความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้

Feller & Bent (2000, p. 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนทุกคนในห้องเรียนได้ทำมากกว่าฟังและจดบันทึก

Petty (2004, p. 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้ มากกว่าการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย แสดงออกผ่านกระบวนการกลุ่มหรือรายบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

2. หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในหลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

Atherton (2009, อ้างถึงใน ฟาติฮะห์ อุดสำหรับราชการ, 2558, หน้า 11) กล่าวว่า การจัดการเรียนเชิงรุก มีหลักการที่สำคัญ 4 ข้อ คือ

1. การฟังและการพูด การฟังนับเป็นวิธีที่นักเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติในการฟังโดยผู้สอนต้องให้ผู้เรียนฟังให้เป็น คือ จับใจความสำคัญของเรื่องที่ฟังให้ได้ ว่าผู้เรียนฟังแล้วควรจะสื่อสารออกมาเพื่อเป็นคำพูดให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดเห็นของตนเองได้

2. การอ่าน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ในการเรียนรู้ เราสามารถเรียนรู้ได้มากมายจากการอ่าน ซึ่งในการอ่านแต่ละครั้งผู้สอนต้องมั่นใจว่าผู้เรียนสามารถจับประเด็นสำคัญจากเรื่องที่อ่านได้

3. การเขียน เป็นวิธีการสื่อสารความรู้ที่สำคัญเพราะในการเขียนถ้าไม่เข้าใจในเนื้อหาได้อย่างแท้จริง นักเรียนจะไม่สามารถที่จะเขียนด้วยภาษาของตนเองแล้วสื่อสารให้ตนเองหรือผู้อื่นเข้าใจได้ ดังนั้น ในการเขียนแต่ละครั้งจะต้องกลั่นกรองและเรียบเรียงความคิดเป็นอย่างดีก่อนที่จะลงมือเขียน

4. การสะท้อนหรือการได้ตอบความคิดเห็น เป็นสิ่งสำคัญมากในการเรียนซึ่งการเรียนรู้อยู่ด้วยตนเองนั้น จะมีข้อจำกัดอยู่ระดับหนึ่ง แต่เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงแนวคิดที่มากขึ้น

Shenker, Goss and Bernstein (1996, อ้างถึงใน เฉลิมพล สุปัญญาบุตร, 2562, หน้า 43) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว
3. ผู้เรียนมีส่วนในกิจกรรม เช่น อ่าน อภิปราย และเขียน
4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน
5. ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล
6. ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดเห็นและนำไปใช้รวดเร็ว

สรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ครูผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในห้องเรียน คอยชี้แนะในกระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมหลายรูปแบบ มีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีเจตคติที่ดีในการเรียนและยังช่วยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากกระบวนการเรียนเชิงรุกที่จัดให้ส่งผลให้มีการพัฒนาผู้เรียนได้ดี

3. ลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักการศึกษาหลายท่านนำเสนอลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561, หน้า 26–27) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

1. ผู้สอนควรกำหนด เป้าประสงค์ (Purposive) โดยเป้าหมายนั้นควรสัมพันธ์กับกิจกรรม/งานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนมากกว่าการเนื้อหา เน้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. วิธีการจัดการเรียนรู้สามารถสะท้อนสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากกิจกรรมและผู้เรียนสามารถได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้สอนทันทีทันใดในการทำกิจกรรม จึงควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวคิด การวางแผนการเรียนรู้ การยอมรับ การประเมินผลและการนำเสนอผลงาน มีกิจกรรมการเจรจาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน
3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนวิพากษ์วิจารณ์ ในสิ่งที่ผู้เรียนชื่นชอบ และไม่ชอบรวมทั้งวิจารณ์เกี่ยวกับ เนื้อหาในการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนต้องออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกิจกรรมที่จัดทำต้องมีความหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง แก้ปัญหาได้ตามสภาพจริง (Authentic Situation)
4. การจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในระดับสูง (Higher Order Thinking) ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์นั้น เพื่อเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตจริง หรือสถานการณ์จริง รวมถึงการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
5. การจัดการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ภายในห้องเรียน สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน ที่บ้าน และสามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลทุก 30 คน ที่เกี่ยวข้องทำให้ความรู้ไม่มีขอบเขตจำกัด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรเรียนเหมือนไม่เรียนสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ หรือจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อ

การทำงานร่วมกับผู้อื่นใช้กระบวนการกลุ่ม และมีการประเมินผลที่หลากหลายทั้งตัวผู้เรียน เพื่อนและผู้สอน

ลีลาวดี ชนะมาร (2563, หน้า 35) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จนก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา และการคิดประเมินผล ดังนั้น หากผู้ที่สนใจนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ควรทำการศึกษาหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2558, อ้างถึงใน พิชญ์ ทอคำพานิช, 2564, หน้า 31) ได้กำหนดลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ไว้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิด อย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุป
บททวนของผู้เรียน

Bonwell & Eison, 1991; Limbach & Waugh (2012 อ้างถึงใน พรทิพย์
แข็งขัน, 2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 5 ประการ ดังนี้

1. ครูเน้นการพัฒนาทักษะของนักเรียนมากกว่าการถ่ายทอดความรู้
2. นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติมากกว่าการฟังบรรยาย
3. นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อ่าน เขียน อภิปราย
4. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดขั้นสูง
5. นักเรียนเห็นคุณค่าและความหมายของบทเรียน

Bonwell (1995, p. 65) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการ
จัดการเรียนการสอนที่มีลักษณะต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างน้อย 1 ลักษณะ คือ

1. ไม่เน้นเรื่องการสื่อสารข้อมูล แต่เน้นเรื่องการพัฒนาการคิด
วิเคราะห์ และการคิดวิจารณ์
2. ผู้เรียนลงมือกระทำมากกว่าฟัง
3. ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวย
ความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองโดยผ่านกิจกรรม
การเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำและมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน
กับผู้สอนและควรเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนจัด
กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจนสามารถสร้างองค์ความรู้และสรุปความรู้ได้

4. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, อ้างถึงใน
ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล, 2563, หน้า 51) ได้สรุปตัวบ่งชี้การวัดประเมินการเรียนรู้เชิงรุก
ไว้ดังนี้

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ
เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง

เหมาะสม

3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2560, หน้า 193) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีความสามารถในการใช้ สื่อ เทคโนโลยี
4. การประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 51) ได้สรุปองค์ประกอบของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้
2. มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้
3. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
4. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
5. กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม
6. เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา
7. เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ
8. กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
9. มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล
10. มีการประเมินการจัดการเรียนรู้
11. ปรับปรุงการเรียนการสอน

Stacy Zeiger (2015, อ้างถึงใน ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล, 2563, หน้า 39) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ออกแบบการเรียนการสอน
2. ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
3. การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อ ในการสอน

4. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 31-49) ได้สรุปองค์ประกอบของ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 30 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การใช้ และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ด้านการประเมินผล การเรียนการสอนแบบเชิงรุก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ศึกษาหน่วยการเรียนรู้ในเรื่องเนื้อหาและวัตถุประสงค์การเรียนรู้
2. ศึกษา วิเคราะห์ ผู้เรียนในเรื่องวิธีการเรียนรู้และความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล

3. ศึกษารูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน และเทคนิคการสอน ที่สอดคล้องกับเนื้อหา

4. กำหนดวัตถุประสงค์ที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับหลักสูตร มาตรฐานสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

5. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้อง กับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

6. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่าง สอดคล้องเชื่อมโยงกัน

7. กำหนดสื่อและแหล่งการเรียนรู้

8. เลือกวิธีและเครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล

ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้ ผู้เรียนเรียนเกิดความคิดขยายจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้
สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด

4. เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
5. จัดให้มีการฝึกและการปฏิบัติที่มีความท้าทายและหลากหลาย
6. ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจาก

การเรียนรู้

7. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการประเมินผล มีการวัด
และประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรม

8. กระตุ้นผู้เรียนให้ตื่นตัวตลอดเวลา เพื่อการจัดการชั้นเรียนที่ดี
ขณะฝึกปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก ประกอบด้วย

1. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาการใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย
เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

4. สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรม
การเรียนการสอน

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม
การเรียนการสอน

7. กำกับติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษา
ได้สะดวก

ตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

2. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล

3. นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด

5. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

6. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นเป็นส่วนที่ระบุพฤติกรรมในการจัดการเรียนแบบเชิงรุกที่มีกระบวนการตั้งแต่การออกแบบโครงสร้างรายวิชาการสอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อวัตกรรมการที่สอดคล้องและเหมาะสม ตลอดจนเครื่องมือวัดประเมินผลให้กับนักเรียนเพื่อที่จะได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเชิงรุกให้ประสบความสำเร็จได้ดี

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูภาษาไทยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ
ความรู้	- การสร้างและพัฒนาหลักสูตร - การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ - ความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง - การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - เทคนิคการสอนที่หลากหลาย - การเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม - ความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร - มีความรู้เข้าใจการใช้ภาษาไทย	สุรัมภา เพ็ชรทองกุล (2560, หน้า 118), วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 37), ธเนศ ขำเกิด, (2550, ออนไลน์), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553ก, หน้า 25-38), จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 117), อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 135), กระทรวงศึกษาธิการ (2560), พงษ์ส คงเทศ (2560, หน้า 81), นันทกา วารินิน (2557, หน้า 57), ลีลาวดี ชนะมาร (2563, หน้า 34), ธนวรรณ นัยเนตร (2560, หน้า 36), พิษญา ทองคำพานิช (2564, หน้า 31), Nessipbayeva (2012, p. 154), Parsons (1996, p. 78),

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ
ทักษะ	- การจัดทำโครงสร้างรายวิชา - กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ - ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา - การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา - มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ได้น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา - มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก - สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบrikส์ได้เหมาะสม - เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน - จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน	จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 117), อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 135), ไพวรรณ ดอนกะสินธุ์ (2561, หน้า 70), วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 37), สุรัมภา เพ็ชรทองกุล (2560, หน้า 118), กระทรวงศึกษาธิการ (2560), พฤษิต คงเทศ (2560, หน้า 81), Nessipbayeva (2012, p. 154), Parson (1996, p.78), Calderon (1989), วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 16–21), หน้า 260), ประกอบ ศรีตระกูล (2550), สีสาวดี ชนะมาร (2563, หน้า 34), ธนวรรณ นัยเนตร (2560, หน้า 36), นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561), พิษญา ทองคำพานิช (2564, หน้า 31), เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565, หน้า 31–49), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, อ้างถึงใน คักดินรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล, 2563, หน้า 51), อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560), คักดินรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 51), Brandes & Ginnis (1996, p. 41), Stacy Zeiger (2015, อ้างถึงใน คักดินรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล, 2563, หน้า 39)

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ
ทักษะ (ต่อ)	- การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง - เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ - กำหนดสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน - คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก - สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน - กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ - ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ - สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ - มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ
เจตคติ	- การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี - การสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน - มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน - วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน - การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน - ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม - การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ก, หน้า 25-38), สุรัมภา เพ็ชรกองกุล (2560, หน้า 118), Nessipbayeva (2012, p. 154), จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 117), Parson (1996, p. 78), อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562, หน้า 135), กระทรวงศึกษาธิการ (2560), วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 16-21), นเรศ ปุบุตรชา (2561, หน้า 260), พิษญา ทองคำพานิช (2564, หน้า 31), นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561, หน้า 26-27), เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562, หน้า 43)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะครู ผู้สอนภาษาไทย แนวคิดในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจากแนวคิดของนักวิชาการ หน่วยงานการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยไว้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ ซึ่งมีรายละเอียดตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ ได้แก่ 1) มีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 4) มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย 6) มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม 7) มีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร 8) มีความรู้เข้าใจการใช้ภาษาไทย
2. ด้านทักษะ ได้แก่ 1) การจัดทำโครงสร้างรายวิชา 2) กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา 5) การวิเคราะห์หลักสูตรการจัดทำตาราง

วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา 6) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ได้น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา 7) มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก 8) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูปรบrikส์ได้เหมาะสม 9) เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน 10) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 11) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน 12) การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 13) เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ 14) กำหนดสื่อ /นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียน 15) คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 16) สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน 17) กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ 18) ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ 19) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 20) มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และ 3. ด้านเจตคติ ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจาและจิตใจ 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน 4) มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 5) วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน 6) มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน 7) มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 8) การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้สรุปเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและเจตคติไว้ดังนี้

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 122-124) ได้สรุปเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและเจตคติไว้ว่า

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

ซึ่งเน้น การจำไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึง หรือระลึกได้ก็ตามเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยความรู้นี้อาจแยกออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่งและความรู้เรื่องสากล เป็นต้น

ทักษะ (Skills) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการอาชีพ การกีฬา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การอ่าน การสอน การจัดการ ทักษะทางคณิตศาสตร์ ทักษะทางภาษา ทักษะทางการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งเป็นทักษะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน จากการกระทำหรือจากการปฏิบัติ

เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงการเห็นคุณค่า ความสำคัญ ความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ซึ่งประเมินได้จากแบบวัดเจตคติ

คำว่า “เจตคติ” (Attitude) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ทัศนคติ เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า “ทัศน” (เจตคติ) ซึ่งแปลว่า ความเห็น และคำว่า “สติ” ซึ่งแปลว่าแบบอย่าง หรือลักษณะ และเมื่อรวมกันเข้าจึงแปลว่า ลักษณะของความคิดเห็น ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

5. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรุ่น มีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธนวรรณ นัยเนตร (2560, หน้า 33) ได้สรุปขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมความพร้อม เป็นขั้นที่ผู้สอนทบทวนความรู้เดิมหรือนำเสนอกิจกรรมใหม่ที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและนำไปสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้แบบเดี่ยวหรือแบบคู่หรือแบบกลุ่ม

2. ขั้นปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งผู้สอนคอยชี้แนะและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสันนิษฐานที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรม

3. ขั้นอภิปรายและสรุป เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำเสนอและอภิปรายสิ่งที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรม จนได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล

4. **ขั้นสะท้อนผลและประยุกต์ใช้** เป็นขั้นที่ผู้เรียนเกิดการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งได้จากการเรียนรู้ในชั้นเรียน และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จันทิมา มีลา (2562, หน้า 20-21) ได้สรุปขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

1. **ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน** หมายถึง การกระตุ้นและสร้างความสนใจด้วยการทบทวนความรู้เดิม แจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจ แนะนำแนวทางในการทำกิจกรรม และประเมินผลจากการตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นโดยใช้สถานการณ์ประจำวัน
2. **ขั้นการสร้างประสบการณ์** หมายถึง นักเรียนลงมือทำกิจกรรมซึ่งทำให้เกิดกระบวนการคิดในการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของตนเองกับประสบการณ์ใหม่ที่พบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน
3. **ขั้นการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน** หมายถึง นักเรียนแลกเปลี่ยนและปรับโครงสร้างความรู้และสรุปความคิดรวบยอด การรวบรวมแนวคิดที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มนำมาเชื่อมโยงกับหลักการ ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ จนเป็นที่ยอมรับ
4. **ขั้นการนำเสนอความรู้** หมายถึง นักเรียนสะท้อนความคิดของตนภายใต้การจัดกิจกรรมของผู้สอน นำเสนอความรู้ที่ได้นั้นต่อผู้เรียนด้วยกันในชั้นเรียน
5. **ขั้นการนำไปใช้** หมายถึง ผู้สอนกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเพื่อนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและประเมินผลจากการตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น
6. **ขั้นประเมินผล** หมายถึง เป็นขั้นที่ผู้สอนให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดและแบบประเมินผลจากสังเกตพฤติกรรม ใบกิจกรรม และบันทึกการเรียนรู้

वासना บุญมาก (2562, หน้า 84) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นขั้นที่ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอสถานการณ์ เป็นขั้นที่ผู้สอนนำเสนอสถานการณ์ที่ท้าทาย และมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามข้อสงสัย

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เรียนต้องวิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันวางยุทธวิธีในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนออกมานำเสนอแนวคิดของตนเอง หรือของกลุ่มให้ผู้เรียนคนอื่น ๆ ได้รับรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน จนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

ขั้นที่ 5 ขั้นสรุป เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียน เพื่อสะท้อนความคิดหรือความรู้ที่ได้ และตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเรียนด้วย

สร้อยพัชร แก้วศรีไตร (2563, หน้า 75) ได้นำเสนอรูปแบบการสอนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นอภิปราย และขั้นสรุป ดังนี้

1. ขั้นสร้างความสนใจ เป็นการเสนอบทเรียน เริ่มด้วยการกระตุ้นสร้างความสนใจของผู้เรียนโดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายและสร้างความท้าทายการเรียนรู้ของนักเรียน อาจใช้คำถามปลายเปิดให้นักเรียนได้คิดเกิดความสงสัยเกิดคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้สอนเสนอและเกิดการตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาคำตอบ

2. ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ต่อเนื่องจากขั้นแรกครูผู้สอนสามารถเลือกใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งนี้ กิจกรรมต้องมีความสอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์และเรื่องที่ได้กระตุ้นความสนใจไว้แต่แรก

3. ขั้นอภิปราย หลังจากเรียนรู้แล้วในช่วงท้ายครูผู้สอนให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรม เปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอความคิดเห็น และความคิดรวบยอดที่นักเรียนได้เรียนรู้ ในขั้นนี้ครูทำหน้าที่เป็นผู้ฟัง และจดบันทึกข้อผิดพลาดของนักเรียนโดยไม่ติชมหรือ วิพากษ์เนื่องจากในขั้นนี้นักเรียนทั้งชั้นกำลังเป็นผู้โต้แย้งเถียงระหว่างกัน

4. ขั้นสรุป ขั้นนี้จะแตกต่างจากสามขั้นตอนแรกที่นักเรียนเป็นผู้กระทำและดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองแต่ขั้นนี้ครูจะเป็นผู้มีบทบาทหลักสรุปการเรียนรู้

ของนักเรียนได้เรียนรู้ทั้งหมดตั้งแต่ระดับชั้นที่หนึ่งถึงชั้นที่สาม โดยเน้นความคิดรวบยอด และเติมเต็มให้การเรียนรู้สมบูรณ์

ชอว์ก วังศ์สุวรรณ (2563, หน้า 45–46) ได้พัฒนาและเสนอขั้นตอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ชื่อว่า รูปแบบยุทธวิธีการเรียนรู้เชิงรุก (Strategic Learning Model for Active Learning) มีด้วยกัน 5 ขั้น ได้แก่

1. ขั้นสร้างการเชื่อมต่อ (Plugging in) ขั้นนี้ถือเป็นการจัดปัจจัย เบื้องต้นก่อนสอนตามรูปแบบ เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการเรียน ทางด้านกายภาพและในเชิงจิตวิทยา ที่สนองตอบต่อลักษณะของนักเรียน ซึ่งจะทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่จะเรียนรู้และพบกับความสำเร็จเป็นการเตรียมบริบท ที่เกี่ยวข้องก่อนสอนให้มีความสำคัญกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครูต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้นักเรียนเกิดความสำเร็จและให้พลังความสามารถ ที่มีอยู่ในตนเอง (Self Efficacy) เพื่อสร้างความสำเร็จครั้งใหม่ต่อไป

1.2 ไม่สร้างบรรยากาศที่เกี่ยวกับบังคับ (Non-threatening) หรือ การจัดทุกอย่างไว้เป็นสูตรสำเร็จเพราะนักเรียนควรได้เรียนรู้จากการลองผิดลองถูก ด้วยตัวเอง

1.3 จัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนได้รู้สึกว่าคุณค่ามีความพร้อม และมีปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ที่พร้อม เช่น ระยะเวลาและคำปรึกษาที่มีคุณภาพ เป็นต้น

1.4 ทำให้นักเรียนมองเห็นว่าสิ่งที่เรียนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ กับตัวเขาอย่างไรบ้าง

2. ขั้นเสริมพลังการเรียนรู้ (Powering up) การเสริมพลังการเรียนรู้ มีพื้นฐานมาจากระบบการเรียนรู้ของสมอง (Brain-based Learning) และระบบการรู้คิด (Metacognitive System) ของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทุกประสาทสัมผัส (Sense) ในการรับรู้ข้อมูลในเบื้องต้น และนำไปสู่การประมวลผลในสมองต่อไป ในส่วนของครูจะสามารถช่วยให้นักเรียนใช้ระบบดังกล่าวได้ผ่านการมีมุมมองต่อไปนี้

2.1 ทำให้นักเรียนเชื่อว่าเขามีความสามารถเพียงพอต่อการสร้างความสำเร็จในการเรียนรู้

2.2 สร้างความรู้สึกเชิงบวกต่อการเรียน ห้องเรียน ครู เพื่อน ร่วมชั้น บรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้สมองเกิดแรงขับที่ทรงพลัง

2.3 ทำให้รู้สึกว่าคุณเขามีเครื่องมือการเรียนรู้ (Tools) สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ

2.4 ทำให้มองผลของการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นว่ามีความสำคัญคุ้มค่าคุ้มเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป

3. ขั้นสังเคราะห์ข้อมูลสร้างความหมาย (Synthesizing) เป็นการเรียนรู้โดยนำข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายในเรื่องเดียวกันมาบูรณาการทำให้เกิดความหมายและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนวิธีการที่จะพัฒนานักเรียนให้สามารถสังเคราะห์ความรู้ได้นั้นต้องเกิดจากการผสมผสานวิธีดังแนวทางต่อไปนี้

3.1 มอบหมายงานที่เป็นสาระ (Serious Work)

3.2 นักเรียนต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในระบบการเรียนรู้

3.3 ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ซึ่งไม่ใช่เฉพาะโปรแกรมนำเสนอ (PPT)

3.4 สนับสนุนด้วยผลการวิจัย

3.5 ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

3.6 ใช้การบรรยายเท่าที่จำเป็นโดยครูอยู่ในขอบเขตความสามารถที่จะรับฟังของนักเรียน อาทิ 5 นาที สำหรับนักเรียนในชั้นเล็ก ๆ

3.7 สร้างห้องเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน (Community of Learner Together)

4. ขั้นใช้แหล่งความรู้ภายนอกสนับสนุน (Outsourcing) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนที่นักเรียนควรได้แสดงความรู้ความเข้าใจโดยใช้ข้อมูลและวิธีการของเขาเอง ทั้งนี้อาจใช้แหล่งข้อมูลจากภายนอกเพื่อเป็นข้อมูลเติมเต็มให้ความรู้ที่มีความหมายยิ่งขึ้น แหล่งข้อมูลจึงไม่ได้หมายถึง สถานที่เท่านั้นแต่ยังรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่มองเห็น สัมผัสเคลื่อนไหว และถ้อยคำภาษา เป็นต้น และผู้เขียนยังเสนอวิธีการสำคัญที่สามารถช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้นั้นคือการใช้รูปแบบการสอนรูปธรรม (Concrete Model) เช่น ผังกราฟฟิกต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวแทนการเรียนรู้โดยเฉพาะความคิดรวบยอดในเรื่องที่ยากเช่น เรื่องลำดับการเปรียบเทียบและการจำแนก

5. ขั้นไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) ขั้นนี้เป็นครั้งสุดท้ายของรูปแบบ เป็นขั้นที่ฝึกนักเรียนให้คิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของตนเองที่จะเชื่อมโยงความรู้สู่การนำไปใช้ในโลกแห่งความเป็นจริงผู้เขียนได้กล่าววาทะหลักสูตร

และการสอนที่จัดขึ้น ถ้าหากไม่สามารถทำให้นักเรียนนำไปใช้ในชีวิตได้รวมทั้งเพื่อประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยนักเรียน ไตร่ตรองสะท้อนคิดตามทักษะ ซึ่งผู้เขียนให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การแสดงแนวทางที่นักเรียนจะนำข้อมูลความรู้ไปใช้และการประเมินการเรียนรู้เป็นรายบุคคลจากการรู้คิด (Metacognition) ของนักเรียนเป็นรายบุคคล

Baldwin & Williams (1988, p. 187) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมความพร้อม เป็นการนำเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้ โดยครูสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่อยากจะเรียนรู้ต่อไป
2. ขั้นการปฏิบัติงานกลุ่ม เป็นขั้นที่ครูให้นักเรียนเข้ากลุ่มย่อยเพื่อทำงานร่วมกันและสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม อีกทั้งต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างกลุ่มอื่น ๆ โดยที่ครูต้องเสริมข้อมูลให้สมบูรณ์
3. ขั้นการประยุกต์ใช้ เป็นขั้นของการให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดหรือทำแบบทดสอบหลังเรียน
4. ขั้นติดตามผล เป็นขั้นของการให้นักเรียนได้นคว้าอิสระเพิ่มเติม โดยจัดทำเป็นรายงาน หรือให้นักเรียนเขียนบันทึกประจำวัน รวมถึงให้นักเรียนเขียนสรุปความรู้ที่ได้รับในคาบเรียนนั้น ๆ

ตาราง 7 การสังเคราะห์ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ธนวรรณ นัยเนตร (2560)	จันทิมา มีลา (2562)	วาสนา บุญมาก (2562)	สร้อยพัชร แก้วศรีไตร (2563)	ชอรัณ วงศ์สุวรรณ (2563)	Baldwin & Williams (1998)	ความถี่	หลักการที่มุ่งศึกษา
1. ขั้นเตรียมความพร้อม	✓					✓	2	
2. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	✓	✓	✓		✓		4	✓
3. ขั้นปฏิบัติกิจกรรม	✓	✓	✓			✓	4	✓
4. ขั้นเสริมพลังการเรียนรู้		✓					1	
5. ขั้นสร้างองค์ความรู้		✓	✓	✓			3	✓
6. ขั้นอภิปราย	✓			✓			2	
7. ขั้นสรุป	✓	✓	✓	✓			4	✓
8. ขั้นติดตามผล						✓	1	
9. ขั้นไตร่ตรองสะท้อนคิด					✓		1	
10. ขั้นประยุกต์ใช้					✓		1	

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการศึกษาขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 6 ท่าน พบว่า มีหลักการของขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลายขั้นตอนที่มีความสอดคล้องกันและมีความแตกต่างกัน หากพิจารณาโดยนัยแล้ว ก็ล้วนเป็นหลักการที่มีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปในการเลือก ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ในขั้นนี้ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่อยากจะเรียนรู้ต่อไป
2. ขั้นปฏิบัติกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่นักเรียนลงมือทำกิจกรรมโดยผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันแล้ววางแผนในการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย

3. **ขั้นสร้างองค์ความรู้** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนออกมาเพื่อนำเสนอความคิดของตนเอง หรือของกลุ่มให้คนอื่นได้รับรู้ และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันจนเกิดความเข้าใจ แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอดและเป็นที่ยอมรับ
4. **ขั้นสรุป** เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมจากการเรียนเพื่อสะท้อนความคิดหรือความรู้ที่ได้รับ

6. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้หลายท่าน ดังนี้

เชิดศักดิ์ ภัคดีวิโรจน์ (2556) และ ช่อรัก วงศ์สุวรรณ (2563, หน้า 48) ได้อธิบายเกี่ยวกับบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ Active learning ไว้ ดังนี้

1. กระตุ้นความรับผิดชอบของนักเรียนเพื่อการเรียนรู้
2. ให้นักเรียนได้คิด เพื่อตัวของตนเอง
3. เสนอโอกาสในการเรียนรู้และกลวิธีการเรียนรู้ที่พิสัยกว้าง

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข (2557, หน้า 65) กล่าวว่า บทบาทครูในการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี ดังนี้

1. เป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนคิด (Catalyst) โดยกำหนดปัญหาแล้วให้นักเรียนวางแผนหาคำตอบ หรือกระตุ้นให้นักเรียนกำหนดปัญหาและวางแผนหาคำตอบเอง

2. เป็นผู้ให้การเสริมแรง (Reinforces) โดยการให้คำชม

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2557, หน้า 3) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยสรุปได้ว่า

1. จัดให้ครูเป็นศูนย์กลางของการเรียน กิจกรรมหรือเป้าหมาย ต้องการสะท้อนความต้องการที่จะพัฒนานักเรียน และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของนักเรียน
2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู และเพื่อนในชั้นเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจรวมทั้งกระตุ้นให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน กิจกรรมที่เป็นพลวัต ได้แก่ การฝึกแก้ปัญหา การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaboratory Learning) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มนักเรียน

สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2557, หน้า 4-5) สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. สามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. สามารถแสดงออกถึงการทำงานแบบร่วมกันในการเรียนรู้และการรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน
3. มีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิดผ่านการเขียน อภิปรายโต้แย้ง ให้เหตุผลสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงทัศนะคติ
4. การมีปฏิสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
5. สามารถแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เคยเรียนรู้มาแล้วให้เข้ากับสถานการณ์ปัญหาใหม่ได้
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในแก้ปัญหาจากสถานการณ์ปัญหาอย่างหลากหลาย
7. สามารถแสดงผลของการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

สร้อยพัชร แก้วศรีไตร (2563, หน้า 69) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ ครูต้องเป็นผู้ชี้แนะแนวทางให้นักเรียน มีการสร้างบรรยากาศในการสอน มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง เน้นการปฏิบัติจริง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ มีการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบบทบาทของครูควรเป็นศูนย์กลางของการเรียน ในการทำกิจกรรมที่สะท้อนถึงความต้องการที่จะพัฒนานักเรียน มีการกระตุ้นให้นักเรียนได้กำหนดปัญหาและวางแผนหาคำตอบเอง ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่เขาสนใจ รวมทั้งการกระตุ้นให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้จริง

7. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการสอนภาษาไทย

7.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องเรียนรู้เทคนิคการสอนที่มีแนวคิดดังกล่าว เพื่อจะสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม การศึกษาข้อมูลจาก Berkeley University of California (2018); Duck University (2018); Limbach and Waugh (2012, pp. 6–9); McKinney (2011) อ้างถึงใน ยงยุทธ อังคสัญลักษณ์, 2559, หน้า 32–33) พบว่า มีเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มากมายเทคนิคที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยมี ดังนี้

1. กลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning groups) ให้นักเรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่นในชั้นเรียน เช่น Buzz Group (3–5 คน) Brainstroming (6–12 คน) Think–Pair–Share Team–Pair–Solo
2. ผู้เรียนทบทวนบทเรียน (Student-led review sessions) ให้นักเรียนทบทวนความรู้โดยครูอธิบายเพิ่ม
3. เกม (Games) ครูนำเกมมาใช้ในการเรียนการสอนในลักษณะ Games-based หรือ Gamification
4. การวิเคราะห์วีดิทัศน์ (Analysis or reaction to videos) ให้นักเรียนดูวีดิทัศน์ 5–20 นาที แล้วให้แสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดูโดยใช้การอภิปรายการเขียน หรือการสรุป เนื้อหาเป็นกลุ่ม
5. การโต้เถียง (Student debates) ให้นักเรียนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้โต้แย้งกับอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อยืนยันแนวคิดของกลุ่ม
6. ให้ผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) ให้นักเรียนสร้างแบบทดสอบจากบทเรียนแล้วนำมาใช้
7. การเขียนบันทึกการเรียนรู้ (Keeping journals or logs) ให้นักเรียนสรุปความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนเอง
8. การเขียนจดหมายข่าว (Write and produce a newsletter) ให้นักเรียนร่วมกันจัดทำจดหมายข่าว ประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วนำไปเผยแพร่
9. การเขียนแผนผัง (Mapping) ให้นักเรียนเขียนแผนผังแบบต่าง ๆ เช่น mind map, Concept map, Venn diagram, story map, tree diagram, fishbone ฯลฯ

เพื่อนำเสนอความคิดและเชื่อมโยงความคิดต่าง ๆ อาจทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่มแล้ว นำเสนอผลงานและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

10. Getting acquainted note Card แจกบัตรคำให้นักเรียนก่อนเริ่ม หรือจบคาบเรียนแรก แล้วให้เขียนชื่อและข้อมูลแล้วตอบคำถามเกี่ยวกับบทเรียน เช่น นักเรียนอยากเรียนอะไร นักเรียนยังไม่เข้าใจเรื่องอะไร เป็นต้น

11. What do we have in Common? ให้นักเรียนจับคู่กับเพื่อน แล้วใช้เวลา 2-3 นาที เพื่อจดบันทึกความคิดเห็นที่คล้ายกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แล้วให้เปลี่ยนคู่ทำแบบเดิมซ้ำอีก 1-2 ครั้ง

12. Background knowledge probe เมื่อเริ่มบทเรียนใหม่ ให้นักเรียนตอบคำถามสั้น ๆ เกี่ยวกับบทเรียน หรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทเรียน

13. Dear professor letter ให้นักเรียนส่งจดหมายถึงครูโดยไม่ลงชื่อ เพื่อเขียนอธิบายปัญหา การเรียนหรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทเรียน

14. Share your interests ให้นักเรียนพูดหรือเขียน เพื่อระบุความสนใจ ความชอบ และตัวละครที่ชื่นชอบ เป็นต้น ครูนำมาอภิปรายเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

15. One-minute paper ตอนต้นคาบเรียนให้นักเรียนเขียนตอบคำถามปลายเปิดแบบสั้น ๆ ให้ครูตรวจ จากนั้นร่วมกันอภิปรายคำตอบ

16. Mini class essay ให้นักเรียนสนทนาเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในบทอ่าน แล้วเขียนเป็นความเรียงขนาดสั้น

17. Online reading quiz ให้นักเรียนทำแบบทดสอบย่อยออนไลน์ เพื่อประเมินความเข้าใจบทเรียนแล้วนำมาอภิปรายในชั้นเรียน

18. What's in the hat? ครูเขียนคำถาม ประเด็น หรือคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทอ่านในบัตรคำไว้ในหมวกให้นักเรียนหยิบบัตรคำจากหมวกคนละใบ หรือคู่ละใบ แล้วพูดหรือเขียนอธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในบัตรคำ กิจกรรมนี้สามารถใช้บททวนหรือทดสอบความรู้ท้ายคาบเรียนได้

19. ABCDE flashcards นักเรียนแต่ละคนตั้งคำถามแบบเลือกตอบ ครูรวบรวมคำถามแล้วนำมาให้นักเรียนตอบ โดยการชูบัตรที่มีตัวอักษร A B C D E เพื่อเลือกคำตอบที่คิดว่าถูกต้องพร้อมกัน หรืออาจทำบัตรโดยใช้ตัวอักษร T และ F ในกรณีที่เป็นคำตอบแบบถูก-ผิด กิจกรรมนี้จะช่วยให้ครูทราบว่านักเรียนเข้าใจบทเรียนหรือไม่

20. thumbs up, thumbs dows, thumbs sideways ครูบอกข้อมูลและให้นักเรียนยกนิ้วมือขึ้นหากเห็นด้วยกับข้อมูลนั้น หากไม่เห็นด้วยเอานิ้วหัวแม่มือชี้ลง หรือชี้ไปข้าง ๆ หากไม่มีความเห็น

21. weekly reading log ให้นักเรียนเขียนบันทึกการอ่านประจำสัปดาห์แบบสั้น ๆ

22. heading to question ครูกำหนดประเด็นจากบทอ่านและให้นักเรียนตั้งคำถาม 5-10 คำถาม แล้วนำมาอภิปรายคำตอบร่วมกัน

23. one-sentence summary ให้ผู้เรียนเขียนหรือพูดสรุปบทเรียนคนละหนึ่งประโยค

24. Card trivia นำบัตรคำถามที่มีหมายเลขกำกับติดบนโต๊ะเรียน จากนั้นเรียกนักเรียนให้ตอบคำถามเรียงตามหมายเลขบัตร โดยให้เวลาคนละ 2 นาที หากนักเรียนคนใดตอบคำถามไม่ได้อาจแลกเปลี่ยนบัตรคำถามกับเพื่อนในชั้นเรียน

25. add on responses ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากสิ่งที่เพื่อนนำเสนอ หรือขยายความจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

26. pro/con แบ่งนักเรียนออกเป็นสองกลุ่ม เพื่ออภิปรายข้อดีและข้อเสียในประเด็นที่กำหนด

27. discover and search ให้นักเรียนตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง เช่น นักเรียนได้รับความรู้อะไรบ้าง เรื่องใดที่นักเรียนเข้าใจในการเรียนวันนี้ มีสิ่งใดที่ยังสงสัยและหาคำตอบไม่ได้ เป็นต้น

28. interview give and take ให้นักเรียนจับคู่กับเพื่อนแล้วผลัดกันสัมภาษณ์คู่ของตนเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด จากนั้นให้รายงานว่าได้ข้อมูลอะไรบ้าง

29. report your learning ให้นักเรียนนำเสนอผลการเรียนรู้โดยการพูดหรือเขียนสรุปเนื้อหา แล้วให้เพื่อนในชั้นเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือถามคำถาม

30. act out ให้นักเรียนแสดงท่าทางประกอบ หลังจากนั้นให้นักเรียนร่วมกันอภิปราย

7.2 การประยุกต์เทคนิค Active Learning ในการจัดการเรียนรู้อ่านเขียนภาษาไทย

1. การเขียนจดหมายข่าว (write and produce a newsletter) ให้นักเรียนใช้ทักษะการเขียน เพื่อจัดทำจดหมายข่าว ประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วนำไปเผยแพร่
2. การเขียนความเรียงขนาดเล็ก (Mini Class Essay) เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจหรือได้เรียนรู้
3. บันทึกการอ่านประจำสัปดาห์ (Weekly Reading Log) ให้นักเรียนเขียนบันทึกการอ่านข้อมูลต่าง ๆ ตามความสนใจในแต่ละสัปดาห์
4. การทดสอบหนึ่งนาที (One-Minute Paper) ให้นักเรียนตอบคำถามสั้น ๆ เกี่ยวกับวรรณคดีตอนต้นคาบเรียน โดยใช้คำถามปลายเปิดและส่งกลับมาให้ครูตรวจ จากนั้นร่วมกันอภิปรายคำตอบที่ได้รับ
5. อะไรอยู่ในหมวก (What's in the hat?) ครูเขียนแนวคิด ประเด็น หรือคำถามที่เกี่ยวข้องกับวรรณคดีหรือวรรณกรรมในบัตร แล้วใส่บัตรไว้ในหมวก ให้นักเรียนหยิบจากหมวกคนละใบ หรือคู่ละใบ ให้นักเรียน 5 นาที เขียนอธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในบัตรกิจกรรมนี้สามารถใช้ทบทวนหรือใช้ทดสอบความรู้เรื่องวรรณคดีหรือวรรณกรรมในตอนท้ายคาบเรียนได้
6. ข้อดีและข้อเสีย (Pro/Con) แบ่งนักเรียนออกเป็นสองกลุ่มเพื่ออภิปรายและโต้แย้งเกี่ยวกับวรรณคดีหรือวรรณกรรมที่อ่าน เช่น การวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของตัวเองละคร
7. แสดงท่าทาง (Act Out) ให้นักเรียนแสดงท่าทางจากบทประพันธ์ในวรรณคดีหรือวรรณกรรมที่อ่าน
8. การคิดเดี่ยว คิดคู่ คิดกลุ่ม (Think-Pair-Share) แบ่งกลุ่มนักเรียนให้คิดเกี่ยวกับประเด็นจากวรรณคดีที่กำหนด แต่ละคนประมาณ 2-5 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคนละประมาณ 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อนักเรียนทั้งหมด (Share)
9. การสรุปความในหนึ่งประโยค (One-Sentence-Summary) เมื่อนักเรียนอ่านวรรณคดีที่กำหนดแล้ว ให้สรุปบทอ่านในหนึ่งประโยค โดยตอบคำถามว่า “ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร และทำไม”

7.3 ตัวอย่างการสอนอ่านเขียนภาษาไทยโดยใช้เทคนิค ACTIVE LEARNING

1. การสอนคำที่มีรูปวรรณยุกต์และไม่มีรูปวรรณยุกต์

เทคนิคซุบซิบปรึกษา (buzz group)

1. แบ่งกลุ่มนักเรียนกลุ่มละ 3-5 คน
2. ครูให้นักเรียนสังเกตคำและใช้คำถามดังนี้

คา ข่า ข้า คำ ขา

- 2.1 คำ 5 คำนี้มีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร
- 2.2 สิ่งใดที่ทำให้คำ 5 คำนี้มีลักษณะต่างกัน
- 2.3 ความหมายของ 5 คำนี้เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. ครูให้นักเรียนตอบคำถามลงในกระดาษที่กำหนดและสลับผู้แทน

ออกมานำเสนอ

เทคนิคบัตร TF (TF flashcards)

1. ครูถามคำถามนักเรียนว่าคำต่อไปนี้บอกเสียงวรรณยุกต์ได้

ถูกต้องหรือไม่

- 1.1 สาน เสียงวรรณยุกต์สามัญ
- 1.2 เรา เสียงวรรณยุกต์จัตวา
- 1.3 มด เสียงวรรณยุกต์ตรี
- 1.4 ท่าน เสียงวรรณยุกต์โท

2. ครูให้นักเรียนชูบัตรตัวอักษร T ในข้อถูก และบัตรตัวอักษร F

ในข้อผิด

3. ครูอาจเชื่อมโยงว่าเสียงวรรณยุกต์กับรูปวรรณยุกต์อาจตรงกัน

หรือไม่ก็ได้ คำที่ไม่มีรูปวรรณยุกต์ก็มีเสียงวรรณยุกต์เสมอ

4. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ

ของนักเรียน

- 7.4 การสอนคำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตราและไม่ตรงตามมาตรา

เทคนิคซุบซิบปรึกษา (buzz group)

1. แบ่งกลุ่มนักเรียน 3 - 5 คน
2. ครูให้นักเรียนตอบคำถามต่อไปนี้

ความหมายที่ให้นี้ ชื่อนำด้วย จ ทั้งหมด
 ลองฝึกมาตราตัวสะกด กำหนดสระต่างกันไป

2.1 อาหารที่ไม่มีเนื้อสัตว์ (แม่ ก กา)

2.2 ภาพสีซีดไปจากเดิม (แม่กง)

2.3 ขนาดเล็กมาก ๆ (แม่เกอว)

2.4 ใช้อุดปากขวด (แม่กก)

2.5 ไกลหรือเกือบจะ (แม่กน)

3. ครูให้นักเรียนตอบคำถามลงในกระดาษที่กำหนดและสุ่มผู้แทน

ออกมานำเสนอ

เทคนิค Card Sorts

1. เตรียมบัตรคำ คำที่มีตัวสะกดตรงและไม่ตรงตามมาตรา

เมฆ	เลข
เสก	นาค
โรค	ราก
พวก	ปัก
ชอก	สุข

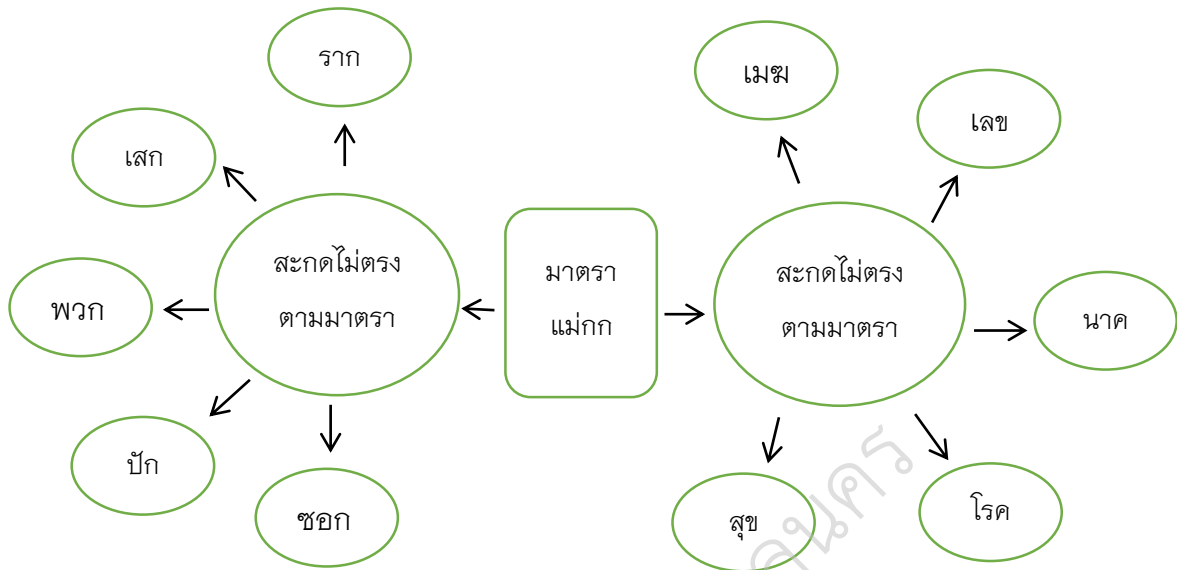
2. ให้จำแนกตัวอย่างคำที่ให้โดยพิจารณาลักษณะของคำว่าสามารถ
 จำแนกออกได้เป็นกี่กลุ่ม (แบ่งได้ เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เสก ราก พวก ปัก ชอก และ
 กลุ่มที่ 2 เมฆ เลข นาค โรค สุข)

3. ให้พิจารณาหาความสัมพันธ์ของคำแต่ละกลุ่มและอธิบายลักษณะ
 ของคำที่จำแนกได้

3.1 คำกลุ่มที่ 1 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (สะกดด้วยพยัญชนะ
 “ก”)

3.2 คำกลุ่มที่ 2 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (สะกดด้วยพยัญชนะ
 “ข ช ค” อ่านออกเสียงเป็นเสียง /ก/)

4. สรุปหลักการสังเกตคำในมาตราแม่ กก ที่มีตัวสะกดตรงตาม
 มาตราและไม่ตรงมาตราเป็นแผนผังกราฟิก



ภาพประกอบ 2 การสังเกตคำในมาตรา แม่ กก

7.5 การสอนคำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ

เทคนิค think-pair-share

1. ผู้สอนตั้งปัญหาว่า “คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำมีลักษณะอย่างไร” โดยให้ผู้เรียนคิดแล้วเขียนลงในกระดาษ
2. จับคู่เพื่อนเพื่อหาคำตอบที่ชัดเจนขึ้น แล้วบันทึกเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาดหายไป
3. นำคำตอบของแต่ละคู่มาอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียน

เทคนิคอะไรอยู่ในหมวก (what's in the hat ?)

1. ครูใส่สลากที่เขียน “คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ” และ “คำที่ไม่มีพยัญชนะควบกล้ำ” ที่เตรียมไว้
2. ให้นักเรียนจับสลากแล้วเขียนตอบว่าเป็นคำประเภทใดเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจ

7.6 การสอนอักษรนำ

เทคนิคทีมแข่งขัน (Team Games Tournament)

1. แบ่งนักเรียนเข้ากลุ่มแบบคละความสามารถเป็นกลุ่มบ้านของเรา
2. สมาชิกในกลุ่มบ้านของเราศึกษาเนื้อหาเรื่องคำที่มีอักษรนำ

3. สมาชิกในกลุ่มบ้านของเราแยกย้ายเป็นตัวแทนกลุ่มไปแข่งขันกับกลุ่มอื่นที่จัดตามความสามารถ (เก่ง กลาง อ่อน) เป็นกลุ่มแข่งขัน

4. นักเรียนกลุ่มแข่งขันเล่นเกม OX คำที่มีอักษรนำ

อยู่ O	หวาด X	ชนม X
	หมี O	
		ตลาด O

ภาพประกอบ 3 เกม OX คำที่มีอักษรนำ

5. เมื่อแข่งขันเสร็จแล้วสมาชิกกลุ่มแข่งขันกลับไปรวมกับกลุ่มบ้านของเรา แล้วนำคะแนนของแต่ละคน มารวมเป็นคะแนนของกลุ่ม

7.7 การสอนคำที่มีตัวการันต์

เทคนิค Card Sorts

1. เตรียมบัตรคำ คำที่มีตัวการันต์และไม่มีการันต์

การณ์	การ
มนต์	เสา
เสาร์	พัก
ลักษณ์	พัคตร์
ลัก	มน

2. ให้จำแนกตัวอย่างคำที่ให้โดยพิจารณาลักษณะของคำว่าสามารถจำแนกออกได้เป็นกี่กลุ่ม (แบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 การณ์ มนต์ เสาร์ ลักษณ์ พักตร์ และ กลุ่มที่ 2 การ เสา พัก ลัก มน)

3. ให้พิจารณาหาความสัมพันธ์ของแต่ละกลุ่มและอธิบายลักษณะของคำที่จำแนกได้

3.1 คำกลุ่มที่ 1 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (มีเครื่องหมายทัณฑฆาต, ไม่อ่านออกเสียงพยัญชนะ ส่องเครื่องหมายทัณฑฆาตกำกับและพยัญชนะใกล้เคียง)

3.2 คำกลุ่มที่ 3 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (ไม่มีเครื่องหมายทัณฑฆาต)

4. สรุปหลักของคำที่มีตัวการันต์

4.1 ตัวการันต์ คือ พยัญชนะที่ไม่ออกเสียงโดยมีเครื่องหมาย

ทัณฑฆาตกำกับ

4.2 ตัวการันต์อาจมีมากกว่า 1 ตัว

เทคนิคการเขียนรอบวง (round table)

1. ครูให้นักเรียนเขียนคำที่มีการันต์ลงในกระดาษที่กำหนด

2. ส่งต่อไปให้เพื่อน โดยเวียนกระดาษไปทางเดียวกัน เพื่อเขียนคำที่มีตัวการันต์จนครบทุกคน โดยไม่ซ้ำกัน

3. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตรวจสอบความถูกต้อง

7.8 การสอนคำที่ รร

เทคนิค Card Sorts

1. เตรียมบัตรคำ คำที่มี รร และไม่มี รร

กรรณ	มัก
พรรค	กัน
พัก	ลับ
บรรณ	มรรค
สรรพ	บัน

2. ให้จำแนกคำที่กำหนดโดยพิจารณาลักษณะร่วม (แบ่งได้เป็น

2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 กรรณ พรรค บรรณ มรรค สรรพ และ กลุ่มที่ 2 กัน พัก บัน มัก ลับ)

3. ให้พิจารณาหาความสัมพันธ์ของคำแต่ละกลุ่มและอธิบายลักษณะของคำที่จำแนกได้

3.1 คำกลุ่มที่ 1 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (มี รร)

3.2 คำกลุ่มที่ 2 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (ไม่มี รร, มีไม้หัน

อากาศ)

4. สรุปหลักการอ่านของคำที่มี รร

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ นั้นครูต้องมีความรู้ความเข้าใจใน

กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทุกเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อ มีทักษะในการสอนอ่านเขียน โดยใช้กิจกรรมที่มีความหลากหลาย ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

ได้ด้วยตนเองด้วยการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่น่าสนใจในการกระตุ้นผู้เรียน ส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนโดยการทำหน้าที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน คอยให้คำแนะนำ สอนให้เด็กรู้จักแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้ชีวิต ตลอดจนการเป็น แบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้

8. ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

แพรวทิพย์ พุดเพระ (2561, หน้า 34) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก มีดังนี้

1. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่คงทน สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้
2. ทำให้การจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์มีความสนุก น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของผู้เรียน
3. ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์
4. ผู้เรียนสามารถจัดลำดับความคิดและเชื่อมโยงความรู้ในการแก้ปัญหาได้

Bonwell & Eison (1991, pp. 2-3) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ช่วยพัฒนาทักษะความคิดระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ดี รวมถึงช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ จนสามารถชี้นำตนเองตลอดชีวิต ในฐานะผู้ฝึกฝนการเรียนรู้

Meyers & Jones (1993, p. 9) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน โดยเพิ่มแรงจูงใจต่อการเรียนรู้ ลดการแข่งขัน และการแยกตัวจากชั้นเรียนของผู้เรียนทุก ๆ คน เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน และสามารถ ได้ข้อมูลป้อนกลับทันที เนื่องจากธรรมชาติของการจัดการเรียนรู้เป็นแบบที่ส่งเสริม การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการคำแนะนำที่ได้รับจากเพื่อนมีคุณค่า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกนั้น ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ทำให้เกิดองค์ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีประสิทธิภาพ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

9.1 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครู

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูไว้ ดังนี้

นันทกา วารินิน (2557, หน้า 202–203) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมระดับปานกลาง ปัญหาของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านเนื้อหาสาระที่สอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบมี 4 หลักการ คือ (1) หลักการพัฒนาต้องสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน (2) หลักการการยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา และ (4) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการตามแผนพัฒนา และขั้นตอนที่ 5 การประเมิน ผลการพัฒนา 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนามีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ระดับมากที่สุด

สมศักดิ์ บุญคำ (2558, หน้า 205–207) ได้ทำการวิจัย รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัยและสมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา และสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา หลักการความยืดหยุ่น ของกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย และหลักการความแตกต่างระหว่างบุคคลและองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งเป็นรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองความเหมาะสมและประเมินความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้ร่วมการทดลองมีความเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปใช้ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

นิทัศน์ หามนตรี (2558, หน้า 182-184) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีแนวทาง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง เช่น กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง และจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา 3) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย และ 4) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น กำหนดนโยบายแผนงานโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของครูที่กล่าวมานั้น มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม อีกทั้งมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

สุภาพรรณ ณะยะธง (2562, หน้า 89-93) ได้ศึกษาสมรรถนะของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่ 7) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดีด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น

สุวรรณิ ยะหะกร (2562, หน้า 89, 104) ได้ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ มีครูผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 2 โรงเรียน

ในจังหวัดนนทบุรีได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยเป็นบุคคลภายนอกและครูเป็นผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และระยะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในระยะที่ 2 นั้นแบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ 1) วางแผน 2) สอนและสังเกต และ 3) สะท้อนผล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบและแบบสังเกตการสอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูภาษาไทยทุกคน มีระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ และ 2) แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ (1) เครื่องมือผู้ร่วมทีมมีเวลาในกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันการวางแผน การสังเกต และการสะท้อน (2) มีเครื่องมือช่วยในการสังเกต คือ แบบสังเกตพฤติกรรม และมีการสะท้อนผลโดยใช้แบบบันทึกการสะท้อน (3) การได้รับการนิเทศ แนะนำ ช่วยเหลือด้านกระบวนการพัฒนาบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และ (4) กระบวนการสะท้อนที่เน้นให้ครูวิเคราะห์ตนเองและแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบงาน การที่ผลเป็นเช่นนี้ สรุปได้ว่า การที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่สมัครใจและมีการส่งเสริมให้ทำงานพัฒนาบทเรียนเป็นทีมตั้งแต่ให้มีการวางแผนร่วมกันนำแผนการจัดการเรียนรู้จริงขณะจัดการเรียนรู้ได้ให้ทีมมาสังเกตการจัดการเรียนรู้

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 313-315) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบ การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของ สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กลไกการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 4 เนื้อหาการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่ 6 การประเมินรูปแบบและองค์ประกอบที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการ จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนรู้

ภาษาอังกฤษ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ 2. ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศภายในมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศ อยู่ในระดับดีมาก 3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 5. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Hirsh (1997) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้มาตรฐานนำทาง ผลการวิจัยสรุปว่า การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้เป็นวิธีการพัฒนาครูที่ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท เป็นมาตรฐานเชิงปัจจัยที่ระบุถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ เกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ การปรับปรุงอนาคต การมีผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน ด้านกระบวนการเป็นมาตรฐานเชิงกระบวนการให้ครูได้มีความรู้ ทักษะและความรู้สึกลึกซึ้งที่ระบุถึงการประสานความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาการของมนุษย์ การจัดช่วงเวลาแบ่งเป็น 3 ช่วง

Lauridsen (2005, pp. 78-79) ได้ทำการวิจัยความตระหนักของครูเกี่ยวกับ กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรคืออะไร ผลการวิจัยพบว่า ความตระหนักของครู เกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร คือ การที่มีมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรใน 2 แง่มุม คือ แง่มุมในเชิงเทคนิคและแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกซึ้ง แง่มุมในเชิงเทคนิคนั้นมี 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรนั้นมีอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก 2) การพัฒนาหลักสูตรมาจากปัจจัยภายใน 3) การพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลักการเจรจาและความมีเหตุผลและเป็นกระบวนการที่มีปัจจัยอื่นแทรกซ้อนอยู่ตลอดเวลา และ 4) การพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการ ส่วนแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกซึ้งนั้นมี 4 ประการเช่นกัน คือ 1) อิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อขนาดของกลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 2) ครูตระหนักในตนเองว่าตนคือสะพานเชื่อมโยงระหว่างครูคนอื่น ๆ กับมาตรฐานหลักสูตรของมลรัฐเข้าด้วยกัน 3) ครูตระหนักว่ากระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จจุลวงได้ หากไม่มีความเคลื่อนไหวของกลุ่ม

4) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร คือ การเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและการลงทุนเพื่อพัฒนาหลักสูตร

Reimers, Eleonora Villegas (2003) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาครูผู้มืออาชีพ เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้มืออาชีพของครูภาคพื้นอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูในยุคปัจจุบันต้องเริ่มต้นจากความต้องการในการพัฒนาของครูสู่การพัฒนาการเรียนการสอน โดยประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานประจำที่ครูปฏิบัติอยู่ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ปกครองในการให้ข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ

Anderson (2004) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพครู เนื้อหาสรุปว่าการพัฒนาการศึกษาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องโดยเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาจากความต้องการของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา มาเป็นการพัฒนาครูที่ฐานโรงเรียน ให้เป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถวางแผนการสอนได้ด้วยอาศัยองค์ประกอบเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนเป็นหลัก

Cerbin & Kopp (2006) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาบทเรียน : รูปแบบในการสร้างความรู้วิชาชีพครู และการปรับปรุงการสอน โดยวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อนำเสนอรูปแบบในการสร้างความรู้วิชาชีพครูและการปรับปรุงการสอนอาจารย์ระดับวิทยาลัย โดยมีพื้นฐานจากการปฏิบัติการศึกษาบทเรียน ในการศึกษาบทเรียน อาจารย์ผู้สอนที่เข้ากลุ่มย่อยร่วมกันออกแบบสอน ศึกษาและปรับปรุงบทเรียนชั้นเรียนเดี่ยวเรียกว่า บทเรียนงานวิจัย เขาบรรยายว่าอาจารย์ระดับวิทยาลัยสามารถทำการศึกษามหาวิทยาลัยของพวกเขาได้อย่างไร เขาสำรวจว่าการปฏิบัติการศึกษาบทเรียนได้พัฒนาแนวทางที่หลากหลายในการปรับปรุงการสอนได้อย่างไร และครูมีความรู้ความสามารถช่วยให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาของพวกเขาได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบของการศึกษาบทเรียนสำหรับชั้นเรียนระดับวิทยาลัยอาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและปฏิบัติในการสอน จากการศึกษาบทเรียน ผู้วิจัยใช้ประสบการณ์กับโครงการการศึกษาบทเรียนในระดับวิทยาลัย (CLSP) ซึ่งเริ่มต้นในฤดูใบไม้ร่วงปี 2003 กับทีมของการศึกษาบทเรียนในวิชาชีววิทยา เศรษฐศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และจิตวิทยาในฤดูใบไม้ผลิปี 2006 การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 40 ทีม มีผู้สอนมากกว่า 150 คน ใน 25 สาขาวิชาจาก 10 วิทยาลัย

ในระบบของมหาวิทยาลัย Wisconsin มหาวิทยาลัยนี้ อาจารย์ประจำประมาณ 24% มีส่วนร่วมในการศึกษาบทเรียนตั้งแต่ฤดูใบไม้ร่วงปี 2003 ในฐานะผู้ปฏิบัติของการศึกษาบทเรียนและผู้ประสานงาน โครงการการศึกษาบทเรียนระดับวิทยาลัย ในแบบฉบับที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แต่พยายามรักษาคุณสมบัติสำคัญ ๆ ของรูปแบบญี่ปุ่นไว้ โดยทำการปรับเปลี่ยนเฉพาะที่จำเป็น ในบริบทและวัตถุประสงค์ของอุดมศึกษาอเมริกัน ซึ่งไม่เป็นแบบเดียวกันในทุกสถาบันหรือสาขาวิชา

9.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2560, หน้า 88-91) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกในวิชาการจัดการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้ Active Learning ที่มีต่อนักศึกษาในวิชาการจัดการเรียนรู้และศึกษาคุณลักษณะผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน วิชาการจัดการเรียนรู้ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ใช้วิธีการสุ่มแบบทั้งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม นักศึกษา จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้รูปแบบวิธีการและกิจกรรม รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ รูปแบบการสอนแบบมโนทัศน์รูปแบบการสอนแบบอุปนัย รูปแบบการสอนโดยใช้ผังกราฟฟิก การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา เกม การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการเรียนรู้โดยใช้วิดีโอเป็นฐาน ในวิชาการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 สัปดาห์บันทึกถึงผู้สอน และแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ผลการวิจัยพบว่า ผลการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในวิชาการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมพบว่า กิจกรรมที่ผู้สอนจัดให้กับนักศึกษามีความเหมาะสมในระดับมาก โดยนักศึกษาแสดงความคิดเห็นว่า ผลที่นักศึกษาได้รับมากที่สุด คือ กิจกรรมที่ผู้สอนจัดส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมาคือ ช่วยพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม นักศึกษาสามารถนำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการฝึกสอนได้ในอนาคต ฝึกการนำเสนอหน้าชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนคุณลักษณะครูผู้สอนนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการสอน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้สอนมีความพร้อมในการสอน ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียน

เชิดศักดิ์ รักศิริโรจน์ (2562, หน้า 172) ได้วิจัยผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 16.78 คิดเป็นร้อยละ 83.90 ของคะแนนเต็ม 3) ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 22.64 คิดเป็นร้อยละ 75.47 ของคะแนนเต็ม 5) ความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กชภัทร์ สงวนเครือ (2562, หน้า 286-292) ได้วิจัยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับวิธีการ

เสริมสร้างสมรรถนะ 3) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบโปรแกรม ได้แก่ (1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม (2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา (4) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม (5) การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 5 Module คือ 1) ความรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา 2) ความรู้ของครูเกี่ยวกับหลักสูตรสะเต็มศึกษา 3) ความรู้ของครูเกี่ยวกับความเข้าใจในผู้เรียน 4) ความรู้ของครูเกี่ยวกับกลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา และ 5) ความรู้ของครูเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การสอนงาน 4) กระบวนการพี่เลี้ยง และ 5) การนิเทศ การดำเนินการพัฒนามี 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน กระบวนการพี่เลี้ยง และการนิเทศ 4) ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนก่อนพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 17.17 คิดเป็นร้อยละ 57.22 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 25.47 คิดเป็นร้อยละ 84.89 2) ผลการประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 150-152) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับ

การศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า เป็นการนิเทศที่นำการนิเทศแบบคลินิก (Clinic supervision) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) และการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) บูรณาการร่วมกัน มีหลักการที่ผู้นิเทศจะให้คำชี้แนะแก่ผู้รับการนิเทศที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง และให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์น้อย หรือเริ่มงานให้ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 2) รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการนิเทศ และกาวัดและประเมินผล โดยมีกิจกรรมการนิเทศ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนกำหนดทิศทาง ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ขั้นที่ 3 การเรียนรู้เพื่อพัฒนา ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งสองรายการส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ พบว่า ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมากที่สุด รวมถึงทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุดและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด

สร้อยพันธุ์ แก้วศรีไตร (2563, หน้า 150-155) ได้วิจัยการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารเรื่องคำและหน้าที่ของคำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารเรื่องคำและหน้าที่ของคำโดยใช้การจัดการเรียนรู้

เชิงรุก สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.56/80.65 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 80/80 2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น คิดเป็นร้อยละ 90.16 อยู่ในระดับมากที่สุด 4) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56)

พิชญา ทองคำพานิช (2564, หน้า 73-75) ได้วิจัยเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังได้รับการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 17.08$ จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และ S.D. = 1.57) 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังได้รับการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 18.03$ จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน และ S.D. = 1.30) องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ 2) ชี้นำปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่ให้นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ 3) ชี้นำสรุป โดยใช้ผังมโนทัศน์ การวาดรูป การเล่าเรื่องรอบโต๊ะ และ 4) ชี้นำประเมินผล จากแบบสังเกตพฤติกรรม ใบกิจกรรม และแบบทดสอบสามารถเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ในระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Christou et al. (2007, pp. 1-5) ได้ศึกษาการเคลื่อนไหวของนักเรียนในระหว่างการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการศึกษาพบว่า การเคลื่อนไหวในระหว่างการเรียนรู้ในการสอนเกี่ยวกับความรู้สึกรักชาติ นักเรียนได้สังเกตและลงมือกระทำทำให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสนใจในระหว่างการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาวิจัยนี้ยังสนับสนุนให้ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือให้นักเรียนให้สามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและผู้สอนต้องให้ความสนใจในทุกสถานการณ์ที่นักเรียนได้ลงมือกระทำ

Wheeler (2007, pp. 3-5) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ได้ปฏิบัติกิจกรรมในรายวิชาคณิตศาสตร์ จากการศึกษา

พบว่ากระบวนการเรียนรู้เชิงรุก มีประสิทธิภาพมาก ในรายวิชาพีชคณิต นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและพัฒนาทักษะความคิดรวบยอดและการคิดในระดับสูงขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาวิชาคณิตศาสตร์

หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

จากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2551, หน้า 37-40) ได้กล่าวถึงหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยดังนี้

1. ความสำคัญของวิชาภาษาไทย

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติเป็นสมบัติทางวัฒนธรรม อันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทย เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบกิจกรรม การงาน และดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุขและเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสพการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาระบวนการคิดวิเคราะห์ วิจัย และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเป็นสื่อแสดงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และสุนทรียภาพ เป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์ และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป

2. การเรียนรู้วิชาภาษาไทย

ภาษาไทยเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้วิชาภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงควรมีรายละเอียดในการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 การอ่าน การอ่านออกเสียงคำ ประโยค การอ่านบทร้อยแก้ว คำประพันธ์ชนิดต่าง ๆ การอ่านในใจเพื่อสร้างความเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้จากสิ่งที่อ่าน เพื่อนำไป ปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

2.2 การเขียน การเขียนสะกดตามอักขรวิธี การเขียนสื่อสาร โดยใช้ถ้อยคำและรูปแบบต่าง ๆ ของการเขียน ซึ่งรวมถึงการเขียนเรียงความ ย่อความ รายงาน ชนิดต่าง ๆ การเขียนตามจินตนาการ วิเคราะห์วิจารณ์ และเขียนเชิงสร้างสรรค์

2.3 การฟัง การดูและการพูด การฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ การพูดแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก พูดลำดับเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล การพูดในโอกาสต่าง ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการพูดเพื่อโน้มน้าวใจ

2.4 หลักการใช้ภาษาไทย ธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของภาษาไทย การใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสและบุคคล การแต่งบทประพันธ์ประเภทต่าง ๆ และอิทธิพลของภาษาต่างประเทศในภาษาไทย

2.5 วรรณคดีและวรรณกรรม วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมเพื่อศึกษาข้อมูล แนวความคิด คุณค่าของงานประพันธ์ และความเพลิดเพลิน การเรียนรู้และทำความเข้าใจบทเห่ บทร้องเล่นของเด็ก เพลงพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาที่มีคุณค่าของไทย ซึ่งได้ถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี เรื่องราวของสังคมในอดีต และความงดงามของภาษา เพื่อให้เกิดความซาบซึ้งและภูมิใจในบรรพบุรุษที่ได้สั่งสมสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน

3. สารและมาตรฐานการเรียนรู้ภาษาไทย

สารและมาตรฐานการเรียนรู้วิชาภาษาไทย มีจำนวน 5 สาร ดังนี้

1. สารที่ 1 การอ่าน

มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีนิสัยรักการอ่าน

2. สารที่ 2 การเขียน

มาตรฐาน ท 2.1 ใช้กระบวนการเขียนเขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความ และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศ และรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สารที่ 3 การฟัง การดู และการพูด

มาตรฐาน ท 3.1 สามารถเลือกฟังและดูอย่างมีวิจารณญาณ และพูดแสดงความรู้ ความคิด และความรู้สึกในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

4. สารที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย

มาตรฐาน ท 4.1 เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา และรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ

5. สารที่ 5 พรรณคดีและวรรณกรรม

มาตรฐาน ท 5.1 เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

4. คุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาในระดับชั้นควรมีความรู้ ความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของผู้เรียน ดังนี้

1. จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

1.1. อ่านออกเสียงคำ คำคล้องจอง ข้อความ เรื่องสั้น ๆ และบทร้อยกรองง่าย ๆ ได้ถูกต้องคล่องแคล่ว เข้าใจความหมายของคำและข้อความที่อ่าน ตั้งคำถามเชิงเหตุผล ลำดับเหตุการณ์ คาดคะเนเหตุการณ์ สรุปความรู้ข้อคิดจากเรื่องที่อ่าน ปฏิบัติตามคำสั่ง คำอธิบายจากเรื่องที่อ่านได้ เข้าใจความหมายของข้อมูลจากแผนภาพ แผนที่ และแผนภูมิ อ่านหนังสืออย่างสม่ำเสมอ และมีมารยาทในการอ่าน

1.2 มีทักษะในการคัดลายมือตัวบรรจงเต็มบรรทัด เขียนบรรยายบันทึกประจำวัน เขียนจดหมายลาครู เขียนเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ เขียนเรื่องตามจินตนาการและมีมารยาทในการเขียน

1.3 เล่ารายละเอียดและบอกสาระสำคัญ ตั้งคำถาม ตอบคำถาม รวมทั้งพูดแสดงความคิดเห็นความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องที่ฟังและดู พูดสื่อสารเล่าประสบการณ์ และพูดแนะนำหรือพูดเชิญชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และมีมารยาทในการฟัง ดู และพูด

1.4 สะกดคำและเข้าใจความหมายของคำ ความแตกต่างของคำและพยางค์ หน้าที่ของคำในประโยค มีทักษะการใช้พจนานุกรมในการค้นหาคำหมายของคำ แต่งประโยคง่าย ๆ แต่งคำคล้องจอง แต่งคำขวัญ และเลือกใช้ภาษาไทยมาตรฐานและภาษาถิ่นได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

1.5 เข้าใจและสามารถสรุปข้อคิดที่ได้จากการอ่านวรรณคดีและวรรณกรรมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน แสดงความคิดเห็นจากวรรณคดีที่อ่าน รู้จักเพลงพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ซึ่งเป็นวัฒนธรรมของท้องถิ่น ร้องบทร้องเล่นสำหรับเด็กในท้องถิ่น ท่องจำบทอาขยานและบทร้อยกรองที่มีคุณค่าตามความสนใจได้

2. จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2.1 อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ ได้ถูกต้อง อธิบายความหมายโดยตรงและความหมายโดยนัยของคำ ประโยค ข้อความ

สำนวนโวหาร จากเรื่องที่อ่าน เข้าใจคำแนะนำ คำอธิบายในคู่มือต่าง ๆ แยกแยะข้อคิดเห็น และข้อเท็จจริง รวมทั้งจับใจความสำคัญของเรื่องที่อ่านและนำความรู้ความคิดจากเรื่องที่อ่านไปตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตได้ มีมารยาทและมีนิสัยรักการอ่านและเห็นคุณค่าสิ่งที่อ่าน

2.2 มีทักษะในการคัดลายมือตัวบรรจงเต็มบรรทัดและครึ่งบรรทัด เขียนสะกดคำ แต่งประโยคและเขียนข้อความ ตลอดจนเขียนสื่อสารโดยใช้ถ้อยคำชัดเจน เหมาะสม ใช้แผนภาพโครงเรื่องและแผนภาพความคิดเพื่อพัฒนางานเขียน เขียนเรียงความ ย่อความ จดหมายส่วนตัวกรอกแบบรายการต่าง ๆ เขียนแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น เขียนเรื่องตามจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ และมีมารยาทในการเขียน

2.3 พูดย่อแสดงความรู้ความคิดเกี่ยวกับเรื่องที่ฟังและดู เล่าเรื่องย่อ หรือสรุปจากเรื่องที่ฟังและดู ตั้งคำถาม ตอบคำถามจากเรื่องที่ฟังและดู รวมทั้งประเมิน ความน่าเชื่อถือจากการฟังและดูโฆษณาอย่างมีเหตุผล พุดตามลำดับขั้นตอนเรื่องต่าง ๆ อย่างชัดเจน พุดรายงานหรือประเด็นค้นคว้าจากการฟัง การดู การสนทนา และพุดโน้มน้าวได้อย่างมีเหตุผล รวมทั้งมีมารยาทในการดูและพุด

2.4 สะกดคำและเข้าใจความหมายของคำ สำนวน คำพังเพย และสุภาษิต รู้ และเข้าใจชนิดและหน้าที่ของคำในประโยค ชนิดของประโยคและคำภาษาต่างประเทศในภาษาไทย ใช้คำราชาศัพท์และคำสุภาพได้อย่างเหมาะสมแต่งประโยค แต่งบทร้อยกรองประเภทกลอนสี่ กลอนสุภาพ และกาพย์ยานี 11

2.5 เข้าใจและเห็นคุณค่าวรรณคดีและวรรณกรรมที่อ่าน เล่านิทานพื้นบ้าน ร้องเพลงพื้นบ้านของท้องถิ่น นำข้อคิดเห็นจากเรื่องที่อ่านไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง และท่องจำบทอาขยานตามที่กำหนดได้

สรุปได้ว่า หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยนั้น เป็นหลักสูตรที่เป็นเอกลักษณ์ของชาติทางวัฒนธรรม อันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนให้มีความเป็นไทย เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีภูมิปัญญาทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี และสุนทรียภาพซึ่งเป็นสมบัติอันล้ำค่าควรแก่การอนุรักษ์ และสืบสานให้คงอยู่เคียงคู่ชาติไทยและภาษาไทยเป็นทักษะที่จำเป็น ต้องมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในด้านการอ่าน การเขียน การฟัง การดู การพุด ตลอดจนการหลักการใช้ภาษา นอกจากนี้ยังรวมถึงการศึกษาแนวคิด คุณค่าของงาน

ประพันธ์ วรรณคดีและวรรณกรรมที่มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต เพื่อนำไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5. การจัดการเรียนรู้ภาษาไทย

5.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, หน้า 255) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล

ธเนศ ขำเกิด (2550, ออนไลน์) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง รักการอ่าน รักการเขียน สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมไทย

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, หน้า 29) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเสริมส่ง หรือสร้างประสบการณ์ขั้นตอน วิธีการในการจัดให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคล ทั้งในระดับปัจเจกและพหุชน ตลอดจนการสร้างวัตถุประสงค์วัดผลให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ในสถานศึกษาชุมชนและสังคม

ศุภลักษณ์ ทองจีน (2560, หน้า 28) การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวรอันเนื่องมาจากประสบการณ์

จรัญ น่วมมะโน (2562, หน้า 76) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอนเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและปฏิบัติจริงมากที่สุดโดยค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ครูคอยแนะนำ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดกิจกรรม

Hough & Duncan, (1970 p. 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าหมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความพอใจ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Baron (1981, p 136) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่คงทนถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นผสมมาจากประสบการณ์

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดสถานการณ์และกิจกรรมให้กับผู้เรียนได้มีประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและพัฒนาการทั้งทางร่างกาย สมอง อารมณ์และสังคมตลอดจนบรรลุตามเป้าหมายของผู้สอนที่วางไว้

5.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

มีนักการศึกษาได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 23) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่าเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้วย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมการเรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือความชำนาญในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมการเรียนรู้

3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, หน้า 34) ได้สรุปเกี่ยวกับ

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อผู้เรียนอย่างมาก เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น ผู้สอน ควรจะต้องมีแนวในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนได้มากที่สุด

ดังสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ต่อผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลต่อผู้เรียนให้มีคุณภาพ

5.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสอนภาษาไทย

5.3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มสรรค์สร้างนิยมหรือคอนสตรัคติวิสต์ เชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นจากภายใน ด้วยการทำความเข้าใจ การให้ความหมาย แก่ข้อมูลข่าวสาร เหตุการณ์ ประสบการณ์ โดยอาศัยความรู้เดิม ความเชื่อ ทฤษฎีและความคาดหวังที่มีอยู่ในตน การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการทางสติปัญญา วิธีการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตน กระบวนการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มสรรค์สร้างนิยมหรือคอนสตรัคติวิสต์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสรรค์สร้างนิยมเชิงปัญญา (Cognitive constructivism) และกลุ่มสรรค์สร้างนิยมเชิงสังคม (Social constructivism)

5.3.1.1 กลุ่มสรรค์สร้างนิยมเชิงปัญญา เชื่อว่า กระบวนการเรียนรู้เกิดจากตัวผู้เรียนเอง (Active learner) เป็นผู้สร้างความรู้ขึ้น โดยการดูดซับข้อมูลหรือความรู้ใหม่จึงเกิดความไม่สมดุลที่ส่งผลให้ผู้เรียนต้องปรับโครงสร้างทางปัญญาใหม่ จนกระทั่งเกิดความสมดุลหรือเกิดเป็นความรู้ ใหม่ขึ้น

5.3.1.2 กลุ่มสรรค์สร้างนิยมเชิงสังคม เชื่อว่า กระบวนการเรียนรู้เกิดจากที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น มีส่วนร่วมอยู่ในบริบททางสังคม และวัฒนธรรมซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการซึมซับและเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเดิมให้ถูกต้อง ชัดช้อนและกว้างขวางมากขึ้น

5.4 การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ใจทิพย์ ณ สงขลา (2550, หน้า 161) กล่าวว่า การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนด้วยการฝึกปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น ผู้สอน หรือผู้เชี่ยวชาญในชุมชน แล้วนำประสบการณ์เหล่านั้น มาสรรค์สร้างความหมายในบริบทของตนเอง การจัดการเรียนการสอนกระทำโดยการ ออกแบบสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างความรู้ ผู้สอนมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำแทนการ บ่อนความรู้ ผู้สอนจึงเป็นผู้ที่คอยให้การสนับสนุนเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถ สามารถ สรรค์สร้างความรู้ด้วยตนเอง ผลการเรียนรู้จึงขึ้นอยู่กับบริบทและประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นหลักและมีลักษณะของความเฉพาะบุคคลที่ไม่สามารถคาดหวังให้ผลการเรียนรู้ออกมา เหมือนกันหมดทุกคนได้ การประเมินผลการเรียนรู้จึงเน้นการประเมินตาม สภาพจริง การนำไปใช้ในการนิเทศ เนื่องจากการนิเทศโดยเฉพาะการนิเทศที่เน้น กระบวนการทางปัญญา (Cognitive supervision) เป็นการที่ผู้ทำหน้าที่นิเทศให้การ ช่วยเหลือกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศ ใช้กระบวนการทางปัญญาและการสร้างความรู้ให้ เกิดขึ้นในตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เกิดการสร้างความหมาย ของประสบการณ์ตามบริบทของ ตนเองที่นำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ ผู้นิเทศจึงเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ไม่ใช่เป็นผู้ให้ความรู้หรือชี้แนะ แต่เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ให้ผู้รับการนิเทศสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดได้

Schunk, Pintrich & Meece (2008, p. 276) กล่าวว่า การจำในสิ่งที่ เรียนรู้ โดยหลักการพื้นฐานของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ผู้เรียนจะมีแนวโน้มที่จะจำได้ดีขึ้น หากความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นนั้นมีความหมายหรือมีความสำคัญต่อตัวผู้เรียน การสนใจใน การเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความเชื่อเกี่ยวกับการสนใจในการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการ สร้างกลยุทธ์ในการเรียนรู้ในขณะเดียวกันผู้เรียน เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ในการ เรียนรู้ของตนเอง ล่วงรู้ถึงสิ่งที่จำเป็นที่อาจจะส่งผลต่อการเรียนรู้ รวมไปถึงความคิดและ ความเชื่อของบุคคลรอบข้างที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนผลจากการศึกษาพบว่า ผู้เรียนที่ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ก็จะมีความพยายามที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้นอ่านบททวนมากขึ้น และนำกลยุทธ์ที่ดีมาใช้ในการเรียนการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ความรู้เป็นสิ่งที่ผู้เรียนสร้างขึ้น ด้วยตนเอง การนำความรู้ที่ไปใช้จึงขึ้นอยู่กับการให้ความหมายหรือความสำคัญของ ผู้เรียนรวมถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีต่อความรู้นั้น

Schunk, Pintrich & Meece (2008, p. 275) กล่าวว่า การกำกับตนเอง (Self-regulation) เป็นการผสมผสานของกระบวนการทางปัญญาได้แก่ การใช้ความจำ การวางแผน การสังเคราะห์และการประเมินผล ทฤษฎีการเรียนรู้ของไวโกตกี เชื่อว่าภาษา และขอบเขต ของการพัฒนาหรือ ZPD (Zone of proximal development) เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการกำกับตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากระดับพัฒนาการปัจจุบันไปสู่พัฒนาการสูงสุดด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับทางสังคมขณะทำงานร่วมกับผู้อื่น การพัฒนากระบวนการกำกับตนเองของผู้เรียนไม่สามารถแยกออกจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมผู้เรียนจะใช้เครื่องมือทางวัฒนธรรมซึ่งได้แก่ ภาษาและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการสร้างคุณค่าของการเรียนรู้ การกำกับตนเองจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากภายในตัวผู้เรียนเอง ซึ่งอาจเริ่มต้นด้วยแบบอย่างต่าง ๆ ในสังคมแต่ท้ายที่สุดผู้เรียนก็สามารถสร้างวิธีการกำกับตนเองที่มีลักษณะเฉพาะตัว

5.3.2 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike s Classical Connectionism) ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike s Classical Connectionism) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองของผู้เรียนในแต่ละชั้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ดังที่ธอร์นไดค์ (Thorndike, quoted in Emerald 1970, p. 528 อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2563, หน้า 51) ได้สรุปกฎการเรียนรู้ 4 กฎไว้ ดังนี้

1. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ
2. กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจจะทำให้การเรียนรู้คงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้นั้นจะไม่คงทนถาวร และในที่สุดอาจลืมได้
3. กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากได้มีการนำไปใช้บ่อย ๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืมเกิดขึ้นได้
4. กฎแห่งผลที่พึงพอใจ (Law of Effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจ ย่อมอยากจะทำซ้ำต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจจะไม่อยากเรียนรู้ ดังนั้นการได้รับผลที่พึงพอใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีการเชื่อมโยงมุ่งให้ความสำคัญกับสิ่งเร้า ที่กระตุ้นให้นักเรียนตอบสนอง โดยสื่อหรือกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียน อยากเรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้ได้ รวมทั้งเน้นการฝึกฝนให้ผู้เรียนมีทักษะ โดยมีการกระทำ ซ้ำ ๆ จนชำนาญและนำไปใช้ได้หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนมีทักษะ กฎแห่งการใช้ โดยการ จัดให้นักเรียนนำทักษะหรือความรู้ไปใช้บ่อย ๆ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะคงทนถาวรและไม่ สื่อมส่วนกฎแห่งผลที่พึงพอใจ นำมาออกแบบกิจกรรมให้มีการเสริมแรงด้วยวิธีต่าง ๆ เข้ามา ช่วยให้นักเรียนพอใจ อยากเรียนรู้และเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.3.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์

บรุนเนอร์ (Bruner) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจและศึกษาเรื่องของ พัฒนาการทางสติปัญญาต่อเนื่องจากเพียเจต์ บรุนเนอร์เชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากการค้นพบด้วยตัวเอง(Discovery Learning) แนวคิดสำคัญ ๆ ของบรุนเนอร์ดังนี้ Brunner (1963, pp. 1-54)

1. การจัดโครงสร้างของความรู้ให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้อง กับพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็ก มีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก
2. การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับ ความพร้อมของผู้เรียน และสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนจะช่วยให้ การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ
3. การคิดแบบหยั่งรู้ (Intuition) เป็นการคิดหาเหตุผลอย่างอิสระ ที่สามารถช่วยพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้
4. แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบ ผลสำเร็จในการเรียนรู้

5. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์แบ่งได้เป็น 3 ชั้น ใหญ่ ๆ คือ

5.1 ขั้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Enactive Stage) คือ ขั้นของ การเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งต่าง ๆ การลงมือกระทำช่วยให้เด็กเกิด การเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดจากการกระทำ

5.2 ขั้นการเรียนรู้จากความคิด (Iconic Stage) เป็นขั้นที่เด็ก สามารถสร้างมโนภาพในใจได้ และสามารถเรียนรู้จากภาพแทนของจริงได้

5.3 ขั้นการเรียนรู้สัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic Stage)

เป็นขั้นการเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมได้

6. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถสร้างความคิดรวบยอด หรือสามารถจัดประเภทของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้ที่ได้ผลดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Discovery Learning)

การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1. กระบวนการค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดีมีความหมายสำหรับผู้เรียน

2. การวิเคราะห์และจัดโครงสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องทำก่อนการสอน

3. การจัดหลักสูตรแบบเกลียว (Spiral Curriculum) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสอนเนื้อหาหรือความคิดรวบยอดเดียวกันแก่ผู้เรียนทุกวัยได้ โดยต้องจัดเนื้อหาความคิดรวบยอด และวิธีสอนให้เหมาะสมกับขั้นพัฒนาการของผู้เรียน

4. ในการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างอิสระให้มากเพื่อช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

5. การสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน

6. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับขั้นพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

7. การสอนความคิดรวบยอดให้แก่ผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็น

8. การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สรุปได้ว่า การที่จะนำไปจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีบรูเนอร์นั้น เชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตัวเอง ผู้สอนควรต้องมีการวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างอิสระให้มากขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของต่อผู้เรียนตลอดจนการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

6. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ดังนี้

พรรณรอง รัตนไชย (2559, หน้า 178) ได้ศึกษาตามสภาพจริงจากครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และพบว่าครูส่วนใหญ่ใช้แผนการจัดการเรียนรู้สำเร็จรูป แบบแผนรายหน่วย โดยไม่ได้ใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยส่วนใหญ่สอนแบบบรรยาย และใช้หนังสือเรียนเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับการใช้สื่อที่สนับสนุนให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนน้อยมาก ปัญหาด้านการวัดประเมินผลนั้นส่วนใหญ่นำผลการประเมินมาใช้วิเคราะห์พัฒนาการของนักเรียน แต่ไม่ได้แจ้งเกณฑ์การวัดและประเมินให้นักเรียนทราบและไม่มีผลสะท้อนกลับไปยังผู้เรียน

ยุวดี โพธิ์หมุด (2558, หน้า 20) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โดยการผันวรรณยุกต์ด้วยนิ้วมือประกอบการเรียนตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการผันวรรณยุกต์การคิดวิเคราะห์และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

- 1) พัฒนาความสามารถด้านการผันวรรณยุกต์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 70
- 2) พัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 70
- 3) ศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการผันวรรณยุกต์ เท่ากับร้อยละ 80.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เท่ากับร้อยละ 79.16 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทัศนีย์ เศรษฐพงษ์ (2559, หน้า 131-132) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการอ่านจากต้นแบบและกลวิธีฝังสัมพันธ์ของความหมาย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยมีหลักการ 4 ประการคือ 1.1) การเรียนรู้กลวิธีการอ่านจากต้นแบบและเชื่อมโยงประสบการณ์และความรู้เดิมเกี่ยวกับบทอ่าน 1.2) การเรียนรู้บทอ่านจากการเชื่อมโยงประสบการณ์ความรู้

เดิมกับคำศัพท์ สำนวน และข้อความสำคัญ 1.3) การระบุและขยายความรู้จากการอ่าน 1.4) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินการอ่านโดยแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นการเรียนรู้และฝึกอ่านตามต้นแบบ ขั้นที่ 2 ขั้นการอ่านและเชื่อมโยงความหมาย ขั้นที่ 3 ขั้นการตรวจสอบและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การอ่าน การวัดและประเมินผลความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ดำเนินการก่อนและหลังการจัดการเรียนการสอน และ 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ในภาพรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ พบว่า ด้านการวิเคราะห์ส่วนประกอบงานเขียนและการแสดงความคิดเห็นสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการตีความสูงกว่าการทดลองแต่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนเฉลี่ยพัฒนาความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์ของผู้เรียน 4 ระยะของการทดลองสูงขึ้นตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 107-108) ได้วิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบ จำนวน 6 ด้าน และตัวชี้วัดจำนวน 39 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้รองลงมา คือ

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้อง 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

สุวรรณี ยะหะกร (2562, หน้า 89, 104) ได้ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ มีครูผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 2 โรงเรียน ในจังหวัดนนทบุรีได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยเป็นบุคคลภายนอกและครูเป็นผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ก่อนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และระยะที่ 2 ระหว่างการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในระยะที่ 2 นั้นแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) วางแผน 2) สอนและสังเกต และ 3) สะท้อนผล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบและแบบสังเกตการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูภาษาไทยทุกคนมีระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ และ 2) แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ (1) เครื่องมือผู้ร่วมทีมมีเวลาในกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันการวางแผน การสังเกต และการสะท้อน (2) มีเครื่องมือช่วยในการสังเกต คือ แบบสังเกตพฤติกรรมและมีการสะท้อนผลโดยใช้แบบบันทึกการสะท้อน (3) การได้รับการนิเทศ แนะนำช่วยเหลือด้านกระบวนการพัฒนาบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก และ (4) กระบวนการสะท้อนที่เน้นให้ครูวิเคราะห์ตนเองและแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบงาน การที่ผลเป็นเช่นนี้ สรุปได้ว่า การที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่สมัครใจและมีการส่งเสริมให้ทำงานพัฒนาบทเรียนเป็นทีมตั้งแต่ให้มีการวางแผนร่วมกันนำแผนการจัดการเรียนรู้จริงขณะจัดการเรียนรู้ได้ให้ทีมมาสังเกตการจัดการเรียนรู้

สามารถ ผ่องศรี (2563, หน้า 274-275) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ

การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย 4. การประเมินรูปแบบ และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย พบว่า 1) ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2) ครูผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ 3) ครูผู้นิเทศมีความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับดี 4) ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นในระดับมากที่สุด และ 6) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

ได้มีนักการศึกษาได้นิยามความหมายของความต้องการจำเป็นไว้หลายท่าน ดังนี้

สุพัชรกานต์ หมายถึง (2557, หน้า 11-12) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ป็นจริงในสภาพปัจจุบัน เมื่อพบความแตกต่างแล้วผลลัพธ์ที่ได้จะนำมาเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างแล้วเลือกความต้องการที่จำเป็นมีความสำคัญจริง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 33-38) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความต้องการจำเป็น” ไว้หลากหลายและได้สังเคราะห์และจัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาว่า ในมุมมองทางจิตวิทยานั้น เจ้าของทฤษฎี

ความต้องการจำเป็น (needs) ที่รู้จักกันทั่วไป คือ Abraham Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์มี 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs)

พัชนี บุญคง (2560, หน้า 56 อ้างถึงใน ก้องเกียรติ รักธรรม, 2555, หน้า 14) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามหาหนทางในการแก้ไขปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

พัชนี บุญคง (2560, หน้า 58) ได้นิยามความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการตอบสนอง

จันทิมา จันทรประสาท (2560, หน้า 27) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็นว่า สภาพของปัญหาหรือความขัดแย้งในสิ่งเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน องค์การโดยวัดจากสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น

เอกพจน์ สิงห์คำ (2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย ของความต้องการ จำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ ต้องได้รับการตอบสนองหรือ ก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อย เพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ก้องเกียรติ รักธรรม (2555, หน้า 14 อ้างถึงใน พัทธี บุญคง, 2560, หน้า 56) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่ม บุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามหาหนทางในการแก้ไขปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกัน ไปในแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิต ไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือ การพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทาง ที่ต้องการ

พจนานุกรมของ Webster (Nufeldt & Guralnik, 1988) ได้ให้ความหมาย ของความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ต้องการ หรือปรารถนาจะได้

Witkin & Altschuld (1995, p. 4) ได้ให้คำนิยามความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความแตกต่างหรือช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่/สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (what is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (what should be)

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนา ว่าเกิดช่องว่างและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพิจารณาหาหนทางในการ แก้ปัญหาข้อมูลสารสนเทศที่มีให้ไปในแนวทางหรือทิศทางที่ต้องการ

2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการจัดประเภท (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 47-58) ดังต่อไปนี้

ความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมิน (Moroney as cited in Witkin & Aitschuld, 1995) แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (normative needs) (2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs) (3) ความต้องการจำเป็นที่แสดง (expressed needs) (4) ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (relative needs)

ความต้องการจำเป็นที่เกิดเชิงเหตุและผลของ Scriven (1991) ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (performance needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (treatment need) ความต้องการจำเป็นตามผลลัพธ์ของการดำเนินงานสิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (input needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (solution needs) ตามความคิดของ Kaufman, Rojas & Mayer (1993) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง” (needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย และด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม” (quasi-needs)

3. งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นไว้หลายท่าน ดังนี้

พระวิรัช เอี่ยมศรีดี (2554) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐมรวมทุกด้าน พบว่า มีค่าเท่ากับ 18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า “ด้านหลักการมีส่วนร่วม” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.22) รองลงมาคือ “ด้านหลักความคุ้มค่า” (.20) และ “ด้านหลักความโปร่งใส” (.19) ตามลำดับ

นงนุช เอกตระกูล (2558) ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ STEM เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Cps) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ STEM Education สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน ที่บูรณาการใน 4 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) มาผสมผสานกันอย่างลงตัว เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงความรู้ของตนไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาโดยมี กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ STEM Education

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

มีนักการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

สุพจน์ ศรนารายณ์ (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก และเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมที่กำลังปฏิบัติอยู่อันมีผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบหรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประโยชน์ ค่าตอบแทนและอื่น ๆ ถ้าองค์ประกอบต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้เหมาะสมก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจ บุคคลจะมีความพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

จิราภรณ์ หอมกลิ่น (2548, หน้า 52) สรุปความหมายของความพึงพอใจ ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการหรือได้รับการยกย่องชมเชย

สรชัย พิศาลบุตร (2550, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจ หมายถึง การที่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้รับสิ่งที่ต้องการแต่ต้องอยู่ในขอบเขตที่ผู้ให้บริการ สามารถจัดหาบริการให้ได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของ
ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

วีระยุทธ ก้อนกั้น (2559, หน้า 117) ได้สรุปความหมายของ
ความพึงพอใจ ไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนมีความสุข
ความพอใจและความยินดี ไม่ว่าจะเป็นคน สัตว์ สิ่งของ หรือแม้กระทั่งการทำงาน
ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดก็จะปฏิบัติสิ่งนั้นอย่างดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้
บุคคลนั้นสุขไปด้วย

อดิศักดิ์ น้อยหมอก (2561, หน้า 74) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ
เป็นเรื่องของความรู้สึก ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและตอบสนองให้เกิด
ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลจะคาดหวังต่อสิ่งนั้น ๆ มากน้อย
เพียงใด ถ้าคาดหวังมากก็ตอบสนองดี จะมีความพึงพอใจมากในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่ได้
รับการตอบสนองก็จะขาดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจ

Applewhite (1965, p. 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
การทำงานร่วมกับเพื่อน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

Good (1973, p. 384) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง
ความพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของ
บุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกชอบใจ การเต็มใจต่องานที่ทำ และการที่บุคคล
มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้การดำเนินงาน
นั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจ

จากการศึกษาหลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจมีนักการศึกษาได้พัฒนา
ทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ดังนี้

Mumford (1972, p. 97) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในงานออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ Maslow A. H., Herzberg F. และ Likert, R. โดยมองความพึงพอใจของงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ Blake R. R., Mouton J. S. และ Fiedler R. R.
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester business school)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค มหาวิทยาลัยลอนดอน Maslow (1970, pp. 69–80) นักจิตวิทยาอังกฤษได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ ซึ่งอธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ชั้น โดยได้สรุปพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานไว้ดังนี้
 1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
 3. ความต้องการของคนซับซ้อนกัน บางที่ความต้องการด้านหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุด ก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
 4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
 5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง
 จากลำดับความต้องการดังกล่าว Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of needs ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้
 1. ความต้องการด้านร่างกายหรือสรีระ (Physiological needs) เป็นความต้องการในปัจจัย 4 ของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและ

ยารักษาโรค ปัจจัยเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานลำดับแรกเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน อันได้แก่ ความปลอดภัยในปัจจุบัน 4 เช่น ต้องการอาหารที่สะอาดปลอดภัยจากสารพิษตกค้าง เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองใน 2 ข้อข้างต้นแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากคนอื่นหรือจากสิ่งอื่น และต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการที่สูงขึ้นอีกลำดับหนึ่ง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการให้เป็นที่ยอมรับนับถือ หรือได้รับการยกย่องให้เกียรติจากคนอื่น ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากใคร

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) ความต้องการข้อนี้เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นได้ค่อนข้างยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในชั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจชีวิตอย่างแท้จริง จึงจะสามารถค้นหาความเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองได้

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพแบบสอบถามความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ รวมถึงทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม แบบสอบถามความพึงพอใจให้ความสำคัญต่อข้อคำถามที่ครอบคลุมในช่วงของความพึงพอใจทั้งหมด แต่ละข้อคำถามจะระบุความพึงพอใจที่มีอยู่ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพแบบสอบถามความพึงพอใจของ พัฒนา พรหมมณี และคณะ (2563, หน้า 63-64) โดยสรุปดังนี้

1. วิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

1.1 กำหนดเป้าหมายของความพึงพอใจว่าคืออะไร มีโครงสร้างลักษณะใด ซึ่งควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเป็นเรื่อง ๆ ลงไปว่าจะประเมินความพึงพอใจด้านใดบ้าง จากนั้นให้ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึงอะไรบ้าง ต่อไปจึงกำหนดโครงสร้างของความพึงพอใจว่าประกอบด้วยด้านใดบ้าง แต่ละด้านจะประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง ซึ่งอาจกำหนดประเด็นกว้าง ๆ เป็นข้อ ๆ

1.2 รวบรวมข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมายหลักเสียงข้อความกำกับม ไม่น้อยกว่า 20 ข้อ โดยกำหนดข้อคำถามจากโครงสร้าง ความพึงพอใจที่ได้กำหนดไว้ แล้วแบ่งเป็นด้าน ๆ แล้วสร้างและรวบรวมข้อคำถาม แต่ละด้านตามประเด็นที่กำหนดไว้

1.3 นำข้อคำถามที่สร้างแล้ว ไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามว่า ตรงตามโครงสร้างของการประเมินความพึงพอใจตามที่ได้ กำหนดไว้แล้วในแต่ละด้าน และในแต่ละประเด็นย่อยหรือไม่ หากมีความคลุมเครือหรือไม่ ชัดเจน จะได้แก้ไขก่อนสร้างเป็นแบบสอบถาม จำนวน 10 เท่า ของจำนวนข้อในพื้นที่ ที่คล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกับพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจริง

1.4 กำหนดน้ำหนักในการตอบแต่ละตัวเลือก โดยกำหนดน้ำหนัก คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักคะแนนความพึงพอใจ ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
พึงพอใจมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของ ความพึงพอใจ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) (พัฒนา พรหมมณี และคณะ, 2563, หน้า 64) มีวิธีการดังนี้

2.1 การตรวจสอบความตรง มีการตรวจสอบ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5–7 คน

พิจารณาตรวจสอบให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหา เป็นรายข้อ แต่ละข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.50–1.00 จากนั้นนำผลการตรวจสอบรายข้อมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป วิธีการนี้เป็นวิธีที่ผู้นิยมนำไปใช้มากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่ไม่ยาก แม้ว่าคำตอบที่ได้จะน่าเชื่อถือน้อยที่สุดก็ตาม ซึ่งมักจะขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ

2) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีนี้จะนำ

แบบสอบถามความพึงพอใจไปทดลองใช้ประเมินในกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะเก็บข้อมูลจริง 2 กลุ่ม ด้วยวิธีเทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known Group Technique) ในกลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่ทราบว่ามีความพึงพอใจในงานที่ต้องการประเมิน กับอีกกลุ่มหนึ่งไม่ทราบความพึงพอใจในงาน นำค่าเฉลี่ยของคะแนนของสองกลุ่มมาเปรียบเทียบกับค่าสถิติที่ (t-test) หากผลการทดลองใช้แบบสอบถามมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้าง

2.2 การตรวจสอบความเที่ยง มีการตรวจสอบ 2 วิธี ดังนี้

1) การตรวจสอบความเที่ยงด้วยการทดสอบซ้ำ โดยนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย 2 ครั้ง ห่างกัน 1-2 สัปดาห์ แล้วจึงนำผลคะแนนมาหาค่าสหสัมพันธ์ตามสูตรของเพียร์สัน ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ได้

2) การตรวจสอบความเที่ยงด้วยวิธีของคอนบราค โดยวิธีนี้

จะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย 1 ครั้ง แล้วจึงนำผลคะแนนมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้

ปิยะ ลิขิตมณีชัย (2557, หน้า 55–58) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ

ของประชาชนต่อคุณภาพบริการ ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชน ต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจันทบุรีและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพบริการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ชญญา มูลเมือง (2556, หน้า 56-66) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการของสถานีดำรงจรรยาพิงคราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการของสถานีดำรงจรรยาพิงคราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชาชนที่มาใช้บริการสถานีดำรงจรรยาพิงคราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการสถานีดำรงจรรยาพิงคราชนิเวศน์ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ด้านการเข้าถึงจิตใจ ด้านความมั่นใจ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านความน่าเชื่อถือผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ดำรงจรรยาพิงคราชนิเวศน์ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม ด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

ศิริญา เมืองโคตร (2565, หน้า 107-108) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ส่งผลต่อความเชื่อใจไว้วางใจสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดมุกดาหารผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการอย่างก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือการให้บริการอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.17$) การให้บริการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.06$) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.90$) และการให้บริการอย่างทันเวลาตามลำดับ ($\bar{X} = 3.89$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and development) กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูภาษาไทย โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้

ในการดำเนินการระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู แนวคิดการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเชิงรุก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะครูภาษาไทยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งได้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ดังนี้ 1. ด้านความรู้ ได้แก่ 1) มีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 4) มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย 6) มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม 7) มีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร 8) มีความรู้เข้าใจการใช้ภาษาไทย 2. ด้านทักษะ ได้แก่ 1) การจัดทำโครงสร้างรายวิชา 2) กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา 5) การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา 6) มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ได้น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา 7) มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก 8) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดคุรุประสงค์ได้เหมาะสม 9) เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน 10) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 11) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน 12) การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 13) เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ 14) กำหนดสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน 15) คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 16) สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน 17) กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ 18) ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนหลายรูปแบบ 19) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 20) มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ และ 3. ด้านเจตคติ ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจาและจิตใจ 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) มีการสร้าง

แรงบันดาลใจให้กับนักเรียน 4) มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 5) วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน 6) มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน 7) มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 8) การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 181 โรงเรียน จำนวน 1,086 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอุเทนโนด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้มาโดยการเลือกแบบอาสาสมัครใจ (Volunteer sampling) เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 56 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูภาษาไทย แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูภาษาไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วดำเนินการสร้างข้อคำถามตามประเด็น
 2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะที่ระบุไว้ โดยใช้ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ จากองค์ประกอบของสมรรถนะครูผู้สอนภาษาไทยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 31 ตัวบ่งชี้มาเป็นรายการข้อคำถามที่ต้องการสำรวจความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะ
 3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไข
 4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยง (Reliability) เพื่อปรับเปลี่ยนสำนวนภาษาให้กระชับ ซึ่งค่า IOC ควรมีค่า $\alpha \leq 0.70$ โดยวิธีการของครอนบาค ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
 - 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา
 - 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 - 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา
 - 5) เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย
- ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
1. อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษุ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 2. ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
 3. ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
 4. ดร.นัยนา ฉายวงศ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม

5. นางสาวลรัตนัน บริเอก ครูเชี่ยวชาญ วิชาภาษาไทย โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีเกณฑ์ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

ค่าคะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความถูกต้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

ค่าคะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความถูกต้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

ค่าคะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความถูกต้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด

5. นำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ แล้วหาค่า IOC ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม ทุกข้อคำถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ไปแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีประเด็นที่ให้ปรับจากผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ดังนี้

- นำตัวบ่งชี้ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้านความรู้ มาลงในรายการสมรรถนะด้านทักษะ
- นำตัวบ่งชี้ มีการแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน จากด้านเจตคติ มาใส่ลงในช่องรายการสมรรถนะด้านทักษะ

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูภาษาไทย ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ “สภาพที่มีอยู่จริง” และ “สภาพที่คาดหวัง” โดยผู้วิจัยนำข้อมูลคะแนนระดับคุณภาพที่เก็บรวบรวมได้จากการวิเคราะห์สภาพที่มีอยู่จริงและ

สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภาษาไทย มาตรวจ
ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554,
หน้า 121)

- 5 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง ระดับน้อยที่สุด

3. นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) แปลความโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม
ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

- 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวังในระดับ
มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง
ในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง
ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง
ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพที่มีอยู่จริง/สภาพที่คาดหวัง
ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ในการดำเนินการในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างและการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาอยู่ในองค์ประกอบของการยกร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ได้แก่ ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร ความรู้เข้าใจการใช้ภาษาไทย ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนภาษาไทยเชิงรุก การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านทักษะความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการเลือกและการใช้สื่อการเรียนรู้ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเจตคติในการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาหลักการของการนิเทศการศึกษา หลักการเสริมพลัง เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิชาภาษาไทย ทฤษฎีพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำมากำหนดในการสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีการสร้างรูปแบบนิเทศตามขั้นตอน ดังนี้

การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ แล้วนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีจำนวน 4 องค์ประกอบซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 หลักการ การนิเทศแบบเสริมพลังนั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการนิเทศได้มีการสร้างความเชื่อมั่นในการนำศักยภาพ การกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงความคิดของบุคคล เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีหลักการที่สำคัญ โดยการนิเทศแบบเสริมพลังเป็นการกระตุ้น สนับสนุนครู

ให้มีการพัฒนาความสามารถตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพภายใต้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เป็นการตั้งเป้าหมายสิ่งที่อยากให้เกิดกับผู้รับการนิเทศโดยกำหนดเป้าหมายไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติที่ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 กระบวนการ เป็นขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการนิเทศ โดยมีการกำหนดรายละเอียดของการนิเทศ บทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 5 ขั้นตอน ในการนำมาเป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมนิเทศให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามรูปแบบการนิเทศ ได้แก่

1) ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Raising Awareness) เป็นขั้นที่สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศให้มีความตระหนักรู้ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา

2) ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศมีการลงมือปฏิบัติกิจกรรม โดยมีการวางแผนในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3) ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation) เป็นขั้นตอนของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังในเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นการปฏิบัติการสอนและการนิเทศ มีองค์ประกอบของขั้นการปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างความตระหนักในการทำงาน ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม ความสามารถและทักษะในงาน ความผูกพันในองค์กร และการทำงานเป็นทีมและการมีความพึงพอใจ

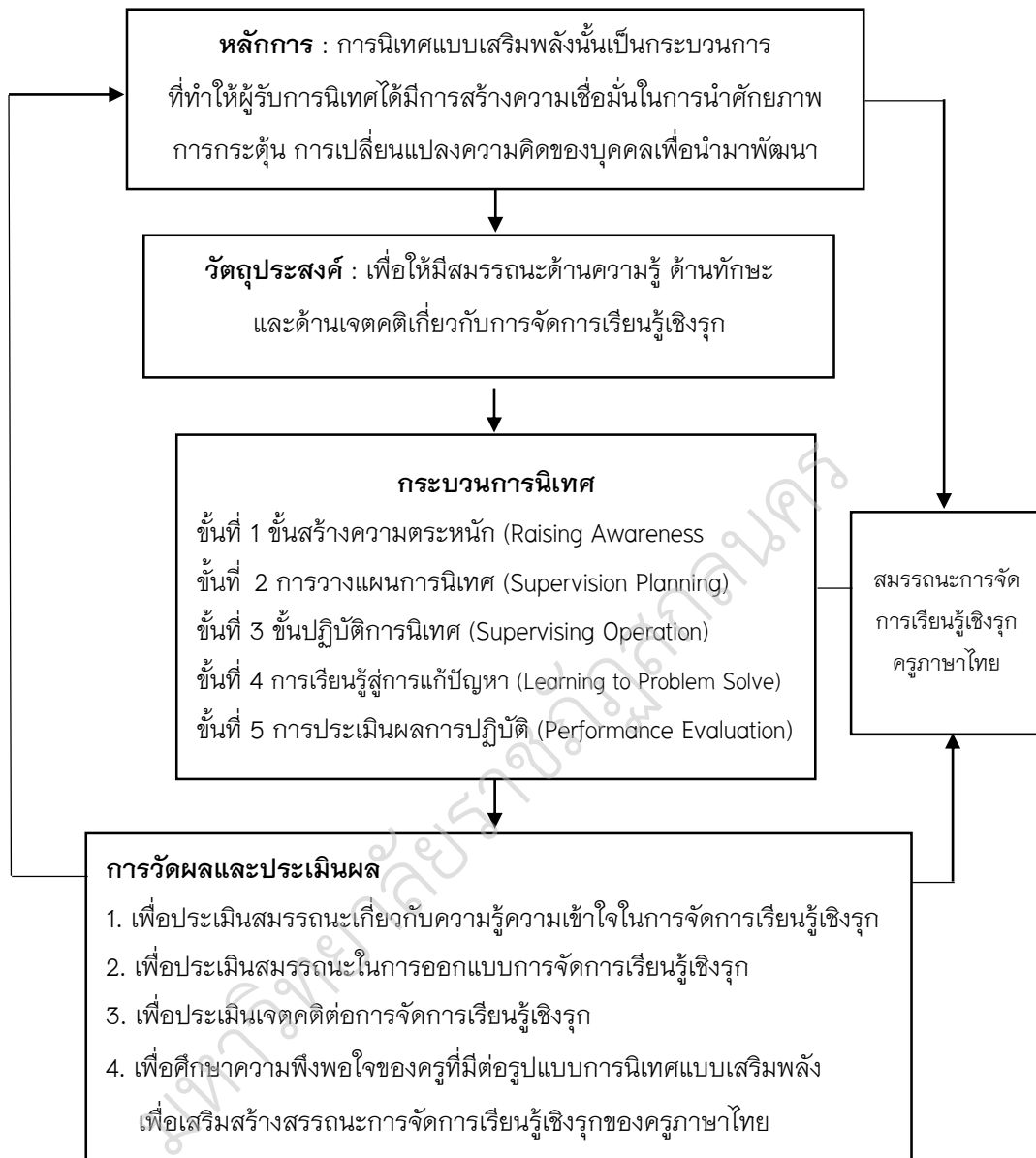
4) ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problems Solve) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนำปัญหาที่พบจากการสังเกตชั้นเรียนมาวิพากษ์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันซึ่งเป็นการสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถค้นพบวิธีการสอนของตนเองที่ไม่ประสบผลสำเร็จ

5) ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มาร่วมกันประเมินและร่วมสรุปผล เพื่อให้ได้หลักการ

ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนของตนเอง และครูมีการนำเสนอนวัตกรรมการสอนที่เกิดจากกระบวนการสอนเชิงรุก จากนั้นผู้นิเทศมอบรางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และให้แนวทางในการขยายผลเพื่อนำไปเผยแพร่ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่น

1.4 การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ว่ามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรวมทั้งการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

2. นำองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง มาเขียนรายละเอียด แล้วนำไปจัดทำเป็นร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. จัดทำร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนต่อไป
4. นำร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ไปขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศ

แบบเสริมพลัง โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผล ด้านหลักสูตรและการนิเทศศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษุ อาจารย์คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
3. ดร.วิหาร พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
4. ดร.วิไลวรรณ สิทธิ ชำราชการบ้านาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ดร.อดุลย์ ไพโรจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม
5. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการนิเทศ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ การใช้ภาษาให้สละสลวยและให้นำหัวข้อความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปในภาคผนวก
6. จัดพิมพ์รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การสร้างเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

การสร้างเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เป็นการเตรียมเอกสารที่สามารถนำไปอธิบายเพื่อนำรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียดในการสร้างเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ดังนี้

1. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เป็นเอกสารที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ซึ่งมีข้อมูลที่ใช้แนวทางแก่ครูผู้สอนในการนำรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังไปใช้ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ วัตถุประสงค์แนวทางการใช้รูปแบบ

บทบาทผู้นิเทศ บทบาทครูผู้รับการนิเทศ การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ การวัดและประเมินผล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับส่วนประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศและขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาเนื้อหาสาระที่ควรนำมาเสนอไว้ในคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

1.3 กำหนดส่วนประกอบและอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับส่วนประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดส่วนประกอบที่สำคัญของคู่มือ ไว้ 3 ส่วน ได้แก่ 1) บทนำ 2) การนำรูปแบบไปใช้ และ 3) เครื่องมือในการวัดประเมินผล

1.4 นำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นเนื้อหาของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

- ให้เพิ่มแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ บทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ

1.5 นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินมีลักษณะเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนความเหมาะสม ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน

ระดับความเหมาะสมมาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน

ระดับความเหมาะสมปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ระดับความเหมาะสมน้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินมีลักษณะปลายเปิด สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญ
ลงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย มีความสมบูรณ์มาก
ยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์การประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.33)

1.6 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ตามข้อเสนอแนะ
ของผู้เชี่ยวชาญ

1.7 จัดพิมพ์คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เป็นคู่มือฉบับสมบูรณ์แล้ว
นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ
การนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ภาษาไทย**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือ
การใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็นในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลังและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังในด้านความสอดคล้อง ของ
แบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ได้แก่ ความสำคัญและความเป็นมาของ
รูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของรูปแบบและแนวทางในการใช้รูปแบบ
การนิเทศแบบเสริมพลัง

2. สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ

3. นำแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงและแก้ไข
4. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำเป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อจัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง จากนั้นนัดหมายผู้เชี่ยวชาญ และส่งเอกสารให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งประกอบด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบการนิเทศ คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังและแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง พร้อมแนบซองเปล่า จ่าหน้าซอง และติดแสตมป์ เพื่อความสะดวกในการส่งกลับคืนผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการนิเทศ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักของคะแนนที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทุกข้อคำถามมีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

2. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อใช้ในการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความสอดคล้องน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ≤ 1

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.33) ซึ่งได้นำเสนอไว้ในภาคผนวก

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

โดยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้

1. กำหนดแบบแผนการทดลอง โดยแบบแผนการทดลองที่ใช้เป็น (One Group Pretest–Posttest Design) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 249)

ตาราง 8 แบบแผนการทดลอง

ทดสอบก่อน	ทดลองใช้รูปแบบ	ทดสอบหลัง
O_1	X	O_2

สัญลักษณ์และความหมายเมื่อใช้แบบแผนการวิจัย

O₁ หมายถึง การทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

X หมายถึง การนิเทศตามแนวคิดการเสริมพลัง

O₂ หมายถึง การประเมินความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนภาษาไทย จำนวน 8 โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อุเทนโนดताल อำเภอท่าอุเทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 56 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาไทย กลุ่มเครือข่ายอุเทนโนดताल ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เป็นครูที่มีความสนใจเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองตามกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกแบบสมัครใจ (Volunteer sampling) จำนวน 8 คน

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อุเทนวิทยาคาร	14	1
บ้านท่าอุเทน	12	1
บ้านธาตุ	5	1
บ้านโพน	8	1
บ้านน้อยทวย	6	1
บ้านน้อยนาเหนือ	3	1
บ้านตาล	5	1
บ้านนาผักปอด	3	1
รวม	56	8

3. เลือกครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยได้มาจากครูที่สมัครใจ (Volunteer sampling) โดยเป็นครูที่มีความสนใจเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ มีความต้องการพัฒนาตนเองในกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 8 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่สนใจศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ การนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

ตัวแปรตาม คือ ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ได้แก่

1.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

3. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ขอรับการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์สำหรับโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการพิจารณาแบบเร็ว มีวิธีการเข้าถึงอาสาสมัคร โดยที่ผู้วิจัยได้ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอหนังสือราชการในการขออนุญาต เข้าถึงอาสาสมัคร กับโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอุเทนโนดตาล จำนวน 8 โรงเรียน จากนั้นได้นำส่งหนังสือราชการและเข้าพบผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย แล้วให้อาสาสมัครลงถึงนามในหนังสือแบบตอบรับการยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจด้วยตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นผู้วิจัยนัดหมายการพบอาสาสมัครด้วยตนเอง เพื่อทำการอธิบายชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัยให้กับอาสาสมัครได้รับทราบอย่างละเอียดแล้วจึงได้ไปดำเนินการทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้กระบวนการนิเทศ ดังตาราง 10

ตาราง 10 (ต่อ)

ระยะ เวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
สัปดาห์ ที่ 2-3	ขั้นที่ 2 การวางแผน การนิเทศ (Supervision Planning)	การจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1. แจ้งมาประชุมร่วมกันและ มอบหมายการทำแผนการ จัดการเรียนรู้และกำหนดส่ง 2. แบ่งกลุ่มผู้รับการนิเทศเป็น 2 กลุ่มแล้วให้ศึกษาเอกสารการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3. ให้ครูดำเนินการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้โดยนำ วิธีการสอนเชิงรุกมาลงใน กระบวนการเรียนรู้ 4. ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอ แผนการจัดการเรียนรู้ 5. ผู้นิเทศแนะนำการเลือก เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อการเลือกใช้เทคนิคในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกและวิธีการ วัดประเมินผลที่เหมาะสม 6. ผู้นิเทศดำเนินการตรวจสอบ แผนการจัดการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิด ความสมบูรณ์ในการนำไปใช้ 7. ให้กำลังใจกลุ่มที่จัดทำได้ดี พร้อมมอบรางวัล 8. นัดหมายผู้รับการนิเทศเพื่อ นำแผนการจัดการเรียนรู้นำไปใช้ ในสัปดาห์ถัดไป	1. ผู้รับการนิเทศ แต่ละคนนำหน่วย การเรียนรู้ที่ต้องการ สอนแบบเชิงรุกมา จัดทำแผนการจัด การเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย/คน 2. เลือกตัวแทน เพื่อนำเสนอแผน การจัดการเรียนรู้ 3. อภิปราย ข้อเสนอแนะพร้อม ซักถามประเด็นที่ ยังไม่เข้าใจ 4. บันทึกข้อมูล ตามประเด็นเพื่อสรุป ร่วมกัน	หอประชุม ร.ร.อุเทน วิทยาคาร อ.ท่าอุเทน 2 สัปดาห์

ตาราง 10 (ต่อ)

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
สัปดาห์ ที่ 4-8	ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติ การนิเทศ (Supervising Operation)	การสังเกตชั้นเรียน 1. แจ้งให้ผู้รับการนิเทศ เตรียมการสอนตามตาราง เพื่อรอรับการนิเทศ ติดตาม 2. ผู้นิเทศกำหนดการนิเทศ โดยการสังเกตชั้นเรียน ดังนี้ 2.1 สัปดาห์ที่ 4-5 กลุ่มที่ 1 2.2 สัปดาห์ที่ 6-8 กลุ่มที่ 2 3. ผู้นิเทศให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการจัดการ เรียนการสอนแต่ละกลุ่มโดยมี ข้อสังเกตว่าควรเลือกเทคนิควิธี เชิงรุกที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อใช้ประกอบการสอน 4. ผู้นิเทศได้ประเมินทักษะการ จัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ 5. ผู้นิเทศให้กำลังใจกลุ่มที่ จัดทำได้ดีพร้อมมอบรางวัลผู้รับ การนิเทศ 6. ผู้นิเทศให้แต่ละกลุ่ม ได้สรุปปัญหาที่พบในการสอน เพื่อจัดสรุปสะท้อนผลในสัปดาห์ ต่อไป	1. ผู้รับการนิเทศ เตรียมแผนการ เรียนรู้ที่จัดทำไว้เพื่อ ปฏิบัติการสอน 2. ผู้รับการนิเทศ ดำเนินการสอนตาม แผนและตามเวลา ที่กำหนด 3. หลังจากเสร็จ สิ้นการสอนทั้ง ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. ผู้รับการนิเทศ บันทึกผลการสอน เพื่อร่วมสรุป แลกเปลี่ยนใน การสะท้อนผล	1. ร.ร.บ้านตาล 2. ร.ร.บ้านโพน 3. ร.ร.บ้านธาตุ 4. ร.ร.บ้านนา ผักพอด 5. ร.ร.บ้านท่า อุเทน 6. ร.ร.อุเทน วิทยาคาร 7. ร.ร.บ้านน้อย นาเหนือ 8. ร.ร.บ้านน้อย ทวย

ตาราง 10 (ต่อ)

ระยะ เวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
สัปดาห์ ที่ 9	ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่ การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve)	การประชุมสะท้อนผล 1. ผู้นิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้นำเสนอประเด็นที่ค้นพบปัญหาจากการสอนภาษาไทยแล้วร่วมกันวิเคราะห์ผลการสอนพร้อมหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกันของแต่ละกลุ่ม 2. ให้ผู้เข้ารับการนิเทศค้นหาจุดเด่นของเพื่อนและของตนเองว่ามีวิธีการใดบ้าง เพื่อร่วมกันถอดบทเรียน 3. ผู้นิเทศให้แต่ละคนสะท้อนผลการดำเนินของตนเองคนละ 3-5 นาที 4. ผู้นิเทศสรุปผลการสอนและการค้นพบจุดเด่นของแต่ละคนพร้อมกับชื่นชมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. ผู้นิเทศนัดหมายการจัดการกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 6. ผู้นิเทศนัดหมายกำหนดเวลาในการนำเสนอผลงานร่วมกัน	1. ผู้รับการนิเทศแต่ละกลุ่มร่วมกันสะท้อนผลการสอนของตนเอง 2. ผู้รับการนิเทศแต่ละคนหาปัญหาและจุดเด่นของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เวลาคนละประมาณ 3-5 นาที 3. ผู้รับการนิเทศร่วมกันถอดบทเรียนจากปัญหาที่ค้นพบร่วมกัน 4. ผู้รับการนิเทศได้เตรียมกิจกรรม สื่อ นวัตกรรม เพื่อจัดนิทรรศการวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายให้เชิญชวนเพื่อนครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอื่นและต่างอำเภอมาร่วมชมผลงาน	

ตาราง 10 (ต่อ)

ระยะ เวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
สัปดาห์ ที่ 10 เวลา 08.30 -16.30 น.	ขั้นที่ 5 การประเมินผล การปฏิบัติ (Performance evaluation)	การนำเสนอผลงาน 1. ผู้นิเทศทำหนังสือเพื่อ ประชาสัมพันธ์ครูและผู้ที่สนใจ เข้าชมนิทรรศการวิชาการและ ผ่านกลุ่มไลน์ผ่านทางสื่อ อินเทอร์เน็ต 2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดำเนินการลงทะเบียนผู้มาร่วม งานการนำเสนอผลงาน best practice ที่เกิดจากการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก 3. ให้ผู้รับการนิเทศนำเสนอ ผลงานใช้เวลาไม่เกิน 10 นาที พร้อมถาม-ตอบ 4. ผู้นิเทศกล่าวสรุปงานชื่นชม ผลงานและมอบเกียรติบัตร พร้อมรางวัล โดยผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 การประเมินผล ดังนี้ 1. การทดสอบวัดความรู้หลัง การสอน 2. การสอบถามความพึงพอใจ 3. การวัดเจตคติในการสอน 4. ให้ผู้รับการนิเทศร่วมกัน อภิปรายและสรุปผลการใช้ รูปแบบนิเทศ	1. ผู้รับการนิเทศ ลงทะเบียนการจัด นิทรรศการในการนำเสนอ ผลงานและจับสลากลำดับ การนำเสนอ 2. ผู้รับการนิเทศร่วม นำเสนอโดยใช้เวลาที่ กำหนดไม่เกินคนละ 10 นาทีรวมถาม-ตอบ 3. ผู้รับการนิเทศแต่ละ คนรับรางวัลและเกียรติ บัตรและร่วมถ่ายภาพ พร้อมกับผู้นิเทศ 4. ผู้รับการนิเทศร่วม ประเมินผลการนิเทศ ดังนี้ 4.1 การทดสอบวัด ความรู้หลังการสอน 4.2 การวัดความพึง พอใจ 4.3 การวัดเจตคติ ในการสอน 4.4 ผู้รับการนิเทศ ร่วมกันอภิปรายและ สรุปผลการใช้รูปแบบ นิเทศ	หอประชุม ร.ร.อุเทน วิทยาคาร อ.ท่าอุเทน หอประชุม ร.ร.อุเทน วิทยาคาร อ.ท่าอุเทน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบทดสอบวัดความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ก่อนและหลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง มีลักษณะเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 30 ข้อ
2. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ
3. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ
4. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร และตำราตามเนื้อหาของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย หลักการ เทคนิคการสอนภาษาไทย เชิงรุกและวิธีการสร้างแบบทดสอบแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก
- 1.2 กำหนดจุดประสงค์แบบทดสอบวัดความรู้และทำตารางวิเคราะห์ แบบทดสอบวัดความรู้ตามจุดประสงค์ และเนื้อหาของแบบวัดความรู้ เพื่อกำหนด ข้อคำถามให้ครอบคลุมจุดประสงค์ และเนื้อหาตามจำนวนของข้อคำถาม จำนวน 38 ข้อ
- 1.3 สร้างแบบทดสอบวัดความรู้เป็น แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกต้อง 1 คะแนน ตอบไม่ถูกต้องหรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ได้ 0 คะแนน จำนวน 38 ข้อ
- 1.4 นำแบบทดสอบวัดความรู้ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นข้อคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ ซึ่งมีรายการที่ต้องปรับปรุง ดังนี้

– ข้อ 17 ข้อใดเป็นความหมายของ “Active Learning” ให้แก้ไขเป็นคำว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก”

– การเรียงลำดับตัวเลือกในแต่ละข้อคำถาม ควรเรียงจากสั้นไปยาว จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อที่จะได้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

1.5 ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แล้วหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เป็นข้อคำถาม แล้วทำการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ผลค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อคำถามเท่ากับ 1.00

1.6 นำแบบทดสอบวัดความรู้ จำนวน 38 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out)

กับครูผู้สอนภาษาไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 30 คน มีค่าความยาก (P) ระหว่าง 0.20–0.70 และค่าอำนาจจำแนก (B) ระหว่าง 0.53–0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 0.93 จากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบ จำนวน 30 ข้อ ที่มีความเหมาะสมเพื่อไว้เก็บรวบรวมข้อมูล

1.7 นำแบบทดสอบวัดความรู้มาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของ

ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 จากนั้นได้นำไปจัดพิมพ์เป็นแบบทดสอบวัดความรู้ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด

การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยและวิธีการสร้างแบบประเมินทักษะครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของแบบประเมินทักษะการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

2.3 สร้างแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย โดยกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็นในการประเมินรูบริกส์ จำนวน

20 รายการ ซึ่งมีกรอบการประเมิน 5 ประเด็น 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ การเตรียมกำหนด การสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมในแผนการเรียนรู้ การใช้สื่อและ แหล่งเรียนรู้และการวัดประเมินผล มีรายละเอียด ดังนี้

1) การเตรียมกำหนดการสอน

1.1) การจัดทำโครงสร้างรายวิชา

1.2) กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ผล

การเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้

1.3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก

1.4) กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การ เรียนรู้และการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา

2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.1) มีการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบาย รายวิชา

2.2) มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อได้หน่วยการเรียนรู้ น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา

2.3) มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตาม รูปแบบของวิธีการสอนแบบเชิงรุก

2.4) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการ ปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบริกส์ได้เหมาะสม

3) กิจกรรมการเรียนรู้

3.1) การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและ เชื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน

3.2) จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3) สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความ เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน

3.4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

4) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

4.1) เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน
ตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้

4.2) กำหนดสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้อง
กับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน

4.3) การคัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้อง
กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

4.4) สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตาม
ตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน

5) การวัดผลประเมินผล

5.1) กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการ
เรียนรู้

5.2) ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนหลายรูปแบบ

5.3) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับ
จุดประสงค์การเรียนรู้

5.4) มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้าน
ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

โดยมีเกณฑ์การประเมินในภาพรวม ดังนี้

51-60 คะแนน คุณภาพของการออกแบบการจัดการเรียนรู้
ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ดีมาก”

41-50 คะแนน คุณภาพของการออกแบบการจัดการเรียนรู้
ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ดี”

31-40 คะแนน คุณภาพของการออกแบบจัดการเรียนรู้ผ่าน
เกณฑ์อยู่ในระดับ “พอใช้”

ต่ำกว่า 30 คะแนน คุณภาพของการออกแบบจัดการเรียนรู้
ไม่ผ่านเกณฑ์ “ควรปรับปรุง”

2.4 นำแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สร้างขึ้น

ไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นการ
ประเมินภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ผลตรวจสอบความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญ มีค่า ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.48)

2.6 จัดพิมพ์แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแบบประเมินทักษะ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยและวิธีการสร้างแบบวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ครูภาษาไทย

3.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของแบบวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย

3.3 สร้างแบบวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย โดยกำหนดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็นในการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดีมาก

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดี

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ควรปรับปรุง

เกณฑ์ตัดสินระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป
และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ≤ 1

3.4 นำแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้น ไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นการใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำแบบวัดเจตคติไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ซึ่งได้นำเสนอไว้ใน
ภาคผนวกด้วย

3.6 จัดพิมพ์แบบวัดเจตคติ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

**4. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อ
รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
มีขั้นตอนดังนี้**

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบเสริม
พลังและวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

4.2 กำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของแบบสอบถามความพึงพอใจ

4.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบ
เสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยกำหนดเป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

4.4 จากนั้นนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้น ไปเสนอต่อ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นข้อคำถาม
ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตลอดจน
ความเหมาะสมของรายการประเมินและการใช้ภาษา

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ซึ่งได้นำเสนอไว้ในภาคผนวก

4.6 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4.7 นำแบบสอบถามความพึงพอใจไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 ซึ่งได้นำเสนอไว้ในภาคผนวก

4.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดแผนและขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการดำเนินการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย อุเทนโนดตาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนภาษาไทย ทั้ง 8 แห่ง โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง แบบแผนการทดลอง เป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (One-group pretest-posttest design) เพื่อนำไปทดลองกับครูภาษาไทย จำนวน 8 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

2.1 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กับกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการทดลองปีการศึกษา 2566 โดย

2.1.1 ดำเนินการวัดความรู้ ความสามารถของครูซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนทดลองและหลังทดลอง

2.1.2 ประเมินความสามารถการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

2.1.3 ประเมินเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนทดลองและหลังทดลอง

2.1.4 ประเมินความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบทดสอบวัดความรู้ เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย โดยเปรียบเทียบจากการสอบวัดความรู้ก่อนและหลังทดลองใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Wilcoxon matched-pairs signed-rangs test (สำราญ กำจัดภัย, 2562 หน้า 493-509)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้วิจัยสร้าง Rubrics เพื่อใช้ประเมินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ของครู มี การกำหนด “น้ำหนักคะแนน” ในแต่ละเกณฑ์และกำหนดจำนวนระดับคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยใช้ 3 ระดับคุณภาพ คือ คุณภาพระดับดี (3 คะแนน) ระดับพอใช้ (2 คะแนน) และระดับปรับปรุง (1 คะแนน)

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบวัดเจตคติต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากแบบบันทึกผลการสังเกตชั้นเรียน การสังเกต การสอบถาม การประเมินผลงานหรือชิ้นงานในแผนการจัดการเรียนรู้ที่แสดงถึงผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีต่อการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการนิเทศ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ของทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 105)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

2. สถิติที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจ

ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และ

อังคณา สายยศ, 2538, หน้า 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2.4 การหาค่าจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ของแบบประเมิน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 164-167) โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum Y^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนที่หาค่าอำนาจจำแนก

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนรวม

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่าง X กับ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนข้อที่หาค่า

อำนาจจำแนก

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนรวม

2.5 สถิติใช้วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น “ $PNI_{modified}$ ” โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279 อ้างถึงใน สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 104)

$$PNI_{modified} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน Priority Needs Index แบบปรับปรุง

I แทน สภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็น

D แทน สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน

3. การประเมินผลและการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังหลังการทดลองใช้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนของการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการนิเทศหลังจากนำไปการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการทดลอง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการนิเทศที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นว่ายังมีข้อบกพร่องที่ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รูปแบบการ

นิเทศที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการประเมินผลรูปแบบ
การนิเทศ พิจารณาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีผล
หลังทดลองสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ระยะที่ 2 การสร้างแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้แบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยก่อนทดลองกับหลังการทดลองใช้รูปแบบ

3.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยหลังการทดลองใช้รูปแบบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านเจตคติ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ก่อนทดลองกับหลังการทดลองใช้รูปแบบ

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังการทดลองใช้รูปแบบ

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

การนำเสนอผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	35.7
หญิง	36	64.3
ระยะเวลาตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
ต่ำกว่า 10 ปี	8	14.3
11-20 ปี	25	44.6
21-30 ปี	15	26.8
ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป	8	14.3

จากตาราง 11 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 เป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ระยะเวลาตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3, 11-20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6, 21-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย จำแนกในภาพรวม รายด้าน และรายตัวชี้วัด ดังแสดงในตาราง 12-13

ตาราง 12 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
จำแนกในภาพรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	สภาพที่มีอยู่จริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI_{modifies}	ลำดับความสำคัญ
1	ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.86	0.60	ปานกลาง	4.33	0.57	มาก	0.51	3
2	ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.88	0.64	ปานกลาง	4.43	0.57	มาก	0.54	2
3	ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.91	0.64	ปานกลาง	4.63	0.50	มากที่สุด	0.59	1
รวมสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน		2.88	0.63	ปานกลาง	4.46	0.55	มาก	0.55	-

จากตาราง 12 จะเห็นว่า

1. สภาพที่มีอยู่จริงของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพที่มีอยู่จริงอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.64) ด้านทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.64) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.60)

2. สภาพที่คาดหวังของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) ด้านทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modifies}$) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 0.55 ซึ่งเป็นค่าบวก นั้นแสดงว่า สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมีค่าน้อยกว่าสภาพที่คาดหวัง โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันไปสู่สภาพที่คาดหวังมีค่าเท่ากับ 0.55 หรือร้อยละ 55 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่ค่อนข้างสูง (เกินเกณฑ์ 0.30 หรือร้อยละ 30 ตามที่ตั้งไว้) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีดัชนีความต้องการจำเป็นเกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ทุกด้านจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.59$) ด้านทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.54$) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.51$)

ตาราง 13 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่	รายการ	สภาพที่มีอยู่จริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ
1	มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	2.90	0.61	ปานกลาง	4.37	0.49	มาก	0.51	4
2	มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.77	0.43	ปานกลาง	4.43	0.50	มาก	0.60	1
3	มีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	2.83	0.59	ปานกลาง	4.33	0.61	มาก	0.53	3
4	มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.87	0.63	ปานกลาง	4.23	0.63	มาก	0.47	5
5	มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย	2.80	0.66	ปานกลาง	4.47	0.51	มาก	0.60	1
6	มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม	2.77	0.63	ปานกลาง	4.30	0.67	มาก	0.55	2
7	มีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร	3.00	0.58	ปานกลาง	4.40	0.50	มาก	0.47	5
8	มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาไทย	2.93	0.64	ปานกลาง	4.10	0.66	มาก	0.40	6
เฉลี่ย		2.86	0.60	ปานกลาง	4.33	0.57	มาก	0.51	(3)

จากตาราง 13 สภาพที่มีอยู่จริงและสภาพที่คาดหวังและความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย จำแนกตามตัวชี้วัด
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นว่า

1. สภาพที่มีอยู่จริงของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ตัวชี้วัดที่มีสภาพที่มีอยู่จริงสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 7
มีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.00$, S.D. =
0.58) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 6 มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม
($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.63) และตัวชี้วัดที่ 2 มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.43)

2. สภาพที่คาดหวังของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยที่ตัวชี้วัดที่มีสภาพที่คาดหวังสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 5
มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 8
มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาไทย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modifies}) เกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่า
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านความรู้ทุกตัวชี้วัดสมควรได้รับการ
พัฒนา โดยที่ตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 5 มีเทคนิคการสอน
ที่หลากหลาย และ ตัวชี้วัดที่ 2 มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
($PNI_{\text{modifies}} = 0.60$) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 8 มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาไทย
($PNI_{\text{modifies}} = 0.40$)

ตาราง 14 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่	รายการ	สภาพที่มีอยู่จริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modifies}$	ลำดับความสำคัญ
1	การจัดทำโครงสร้างรายวิชา	2.73	0.58	ปานกลาง	4.33	0.48	มาก	0.59	3
2	กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้	2.73	0.58	ปานกลาง	4.33	0.55	มาก	0.59	3
3	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.83	0.65	ปานกลาง	4.40	0.56	มาก	0.55	6
4	กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา	2.73	0.52	ปานกลาง	4.33	0.55	มาก	0.59	3
5	การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา	2.97	0.67	ปานกลาง	4.37	0.56	มาก	0.47	10
6	การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ที่น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา	2.90	0.61	ปานกลาง	4.30	0.47	มาก	0.48	9
7	มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก	2.70	0.53	ปานกลาง	4.23	0.57	มาก	0.57	4
8	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูปรบิกริสได้เหมาะสม	3.03	0.67	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.52	8

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพที่มีอยู่จริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modifies}$	ลำดับความสำคัญ
9	เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน	2.93	0.64	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด	0.55	6
10	จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.00	0.64	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด	0.52	8
11	การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน	2.86	0.68	ปานกลาง	4.40	0.50	มาก	0.54	7
12	การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	2.93	0.69	ปานกลาง	4.33	0.48	มาก	0.48	9
13	เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้	2.87	0.63	ปานกลาง	4.57	0.59	มากที่สุด	0.59	3
14	กำหนดสื่อ /นวัตกรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน	2.80	0.66	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด	0.65	1
15	คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2.93	0.58	ปานกลาง	4.70	0.60	มากที่สุด	0.60	2
16	สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน	3.07	0.69	ปานกลาง	4.33	0.66	มาก	0.41	11

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพที่มีอยู่จริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modifies}$	ลำดับความสำคัญ
17	กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้	2.87	0.63	ปานกลาง	4.47	0.73	มาก	0.56	5
18	ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนหลายรูปแบบ	2.90	0.66	ปานกลาง	4.47	0.73	มาก	0.54	7
19	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.00	0.74	ปานกลาง	4.40	0.67	มาก	0.47	10
20	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	2.90	0.76	ปานกลาง	4.30	0.75	มาก	0.48	9
เฉลี่ย		2.88	0.64	ปานกลาง	4.43	0.57	มาก	0.54	(2)

จากตาราง 14 จะเห็นว่า สภาพที่มีอยู่จริงและสภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย จำแนกตามตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นว่า

1. สภาพที่มีอยู่จริงของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ตัวชี้วัดที่มีสภาพที่มีอยู่จริงสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 16 สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.69) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 7 มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.53)

2. สภาพที่คาดหวังของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยที่ตัวชี้วัดที่มีสภาพที่คาดหวังสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 15 คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.60) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 7 มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modifies}$) เกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านทักษะทุกตัวชี้วัดสมควรได้รับการพัฒนา โดยที่ตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 14 กำหนดสื่อ / นวัตกรรม/ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน ($PNI_{modifies} = 0.65$) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 16 สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน ($PNI_{modifies} = 0.41$)

ตาราง 15 สภาพที่มีอยู่จริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย
ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ที่	รายการ	สภาพที่มีอยู่จริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ
1	การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจาและจิตใจ	2.90	0.66	ปานกลาง	4.63	0.56	มากที่สุด	0.60	4
2	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.07	0.78	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด	0.56	6
3	มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน	2.90	0.66	ปานกลาง	4.67	0.48	มากที่สุด	0.61	3
4	มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน	2.93	0.58	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด	0.57	5
5	วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน	2.90	0.66	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.63	2
6	มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน	2.93	0.58	ปานกลาง	4.57	0.50	มากที่สุด	0.56	6
7	มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	2.87	0.68	ปานกลาง	4.47	0.51	มาก	0.56	6
8	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	2.77	0.50	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด	0.64	1
เฉลี่ย		2.91	0.64	ปานกลาง	4.63	0.50	มากที่สุด	0.59	(1)

จากตาราง 15 จะเห็นว่า สภาพที่มีอยู่จริงและสภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย จำแนกตามตัวชี้วัดของสมรรถนะ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นว่า

1. สภาพที่มีอยู่จริงของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ตัวชี้วัดที่มีสภาพที่มีอยู่จริงสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.78) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 8 มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.50)

2. สภาพที่คาดหวังของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก โดยที่ตัวชี้วัดมีสภาพที่คาดหวังสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 7 มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modifies}) เกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทุกตัวชี้วัดสมควรได้รับการพัฒนา โดยที่ตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 8 มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($PNI_{\text{modifies}} = 0.64$) ส่วนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ 2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตัวชี้วัดที่ 6 มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน และ ตัวชี้วัดที่ 7 มีภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modifies}} = 0.56$)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลจากการสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบเพื่อยกร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะความสามารถในการออกแบบ

การเรียนรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเชิงรุก
ความสามารถในการเลือกใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ ความสามารถของครูในการวัด
และประเมินผล และเจตคติของครูในการจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปองค์ประกอบและ
สาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

**องค์ประกอบและสาระสำคัญของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

1. หลักการ

การนิเทศแบบเสริมพลังนั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการนิเทศ
ได้มีการสร้างความเชื่อมั่นในการนำศักยภาพ การกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงความคิด
ของบุคคล เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
มีหลักการที่สำคัญ โดยการนิเทศแบบเสริมพลังเป็นการกระตุ้น สนับสนุนครูให้มีการ
พัฒนาความสามารถตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพรวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นได้อย่างมี
คุณภาพ นอกจากนี้การเสริมพลังยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน
และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนปฏิบัติงานอย่าง
ต่อเนื่องเพราะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังนั้นจะมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ การที่มี
ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ การเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นใน
การทำงานและทำให้เกิดความไว้วางใจขึ้นในองค์กร โดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1) การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นการกระตุ้น สนับสนุนครูให้มี
การพัฒนาความสามารถตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

2) การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครู
ภาษาไทยโดยนำเอาเทคนิคการสอนเชิงรุกที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การสอนแบบกลุ่ม
ร่วมมือ การสอนแบบโดยใช้สมองเป็นฐาน เป็นต้นซึ่งสามารถเลือกนำมาออกแบบกิจกรรม
การเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้

3) มีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายใต้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4) มีการวัดประเมินผลของผู้รับการนิเทศทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะด้านเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้มีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3) เพื่อสร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ (Supervise) เป็นขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการนิเทศ โดยมีการกำหนดรายละเอียดของการนิเทศ บทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน ซึ่งกระบวนการจะครอบคลุมถึงการดูแล การควบคุม และการกำกับติดตาม เพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามแผนงานและกำหนดการที่วางไว้ ซึ่งจำเป็นต้องแสดงขั้นตอนการดำเนินการและเครื่องมือในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน โดยผู้วิจัยใช้กระบวนการนิเทศ โดยมี 5 ขั้น ดังนี้ 1) ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Raising Awareness) 2) ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning) 3) ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation) 4) ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve) และ 5) ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation) ในแต่ละขั้นมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Raising Awareness)

เป็นกระบวนการที่สร้างแนวทางให้บุคคลมีความคิด อารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการเรียนรู้เท่าทัน สามารถทำให้เลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในขั้นตอนนี้ เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้มีความเข้าใจในเรื่องที่จะพัฒนาตนเอง โดยการร่วมสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์กร มีกิจกรรมการดำเนินงานในขั้นที่ 1 คือ 1) การปฐมนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศและจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และ

2) การพาครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สพป.นครพนม เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน โดยมีระยะเวลา จำนวน 2 วัน

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning) ขั้นตอน ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติในการประชุมวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่กำหนด วัตถุประสงค์ ช่วงเวลาและกำหนดกิจกรรมนิเทศลงไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีกิจกรรมการดำเนินงาน โดยผู้รับการนิเทศได้เลือกเนื้อหาและหน่วยการเรียนรู้ที่จะจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีระยะเวลา 2 สัปดาห์และในช่วงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ นั้น ผู้นิเทศจะดำเนินการตรวจสอบ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้รับการนิเทศได้จัดทำ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปใช้ สอนในห้องเรียนในสัปดาห์ถัดไป

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation) เป็นขั้นตอนของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังในเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ เชิงรุก ซึ่งเป็นการปฏิบัติการสอนและการนิเทศ ในขั้นนี้ได้มีการดำเนินการตาม กระบวนการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดปฏิทินให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้บริหาร-ครูและศึกษานิเทศก์ ในช่วงที่ดำเนินกิจกรรม ซึ่งมีกิจกรรมการดำเนินงาน โดยผู้นิเทศดำเนินการสังเกตชั้นเรียนที่ผู้รับการนิเทศได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ลงไปใน กระบวนการเรียนการสอนและมีกิจกรรมมอบรางวัลผู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ แบบเชิงรุก โดยใช้ระยะเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve) ขั้นตอนในการติดตามผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า โดยการติดตามผล ตามปฏิทินที่กำหนดตามแผนการนิเทศ แล้วนำปัญหาที่พบมาร่วมอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน จากนั้นร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นตอนนี้ผู้นิเทศได้ดำเนินการ จัดประชุมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนร่วมกับผู้รับการนิเทศ การให้ครูแต่ละคน นำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงไปในชั้น เรียน จากนั้นร่วมกันสะท้อนผลของปัญหาร่วมกัน โดยมีระยะเวลา 1 สัปดาห์ จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดขึ้น เพื่อมาร่วมกันประเมินและสรุปผล เพื่อให้ได้หลักการนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียน

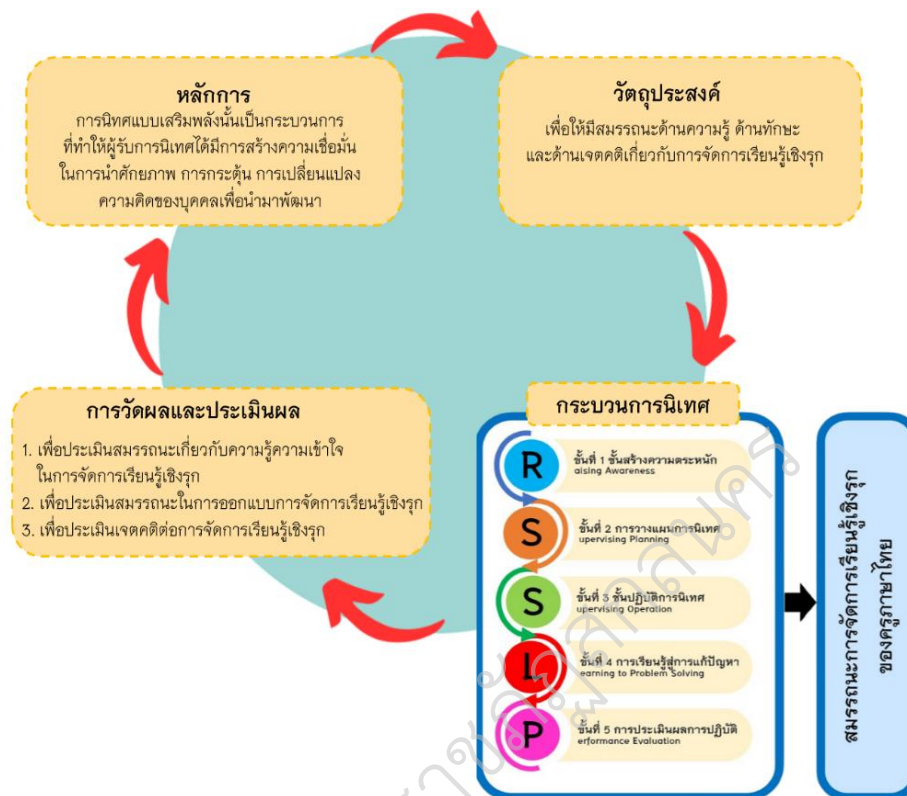
การสอนของตนเอง ซึ่งในขั้นตอนนี้ให้แต่ละคนประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วรวบรวมผลเพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจโดยมีกิจกรรมการดำเนินงาน คือ ผู้นิเทศได้ดำเนินการจัดกิจกรรมให้กับผู้รับการนิเทศได้เผยแพร่ผลงาน โดยมีการจัดนำเสนอผลงาน best practice ที่เกิดจากการสอนแบบเชิงรุกให้กับครูผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการมอบเกียรติบัตรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการนำเสนอผลงาน โดย ผอ.สพป.นครพนม เขต 2 และสรุปงานร่วมกันโดยมีระยะเวลา 1 วัน

4. การวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการตัดสิน คุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีกิจกรรมการดำเนินงาน คือ การประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีกรอบการประเมินดังนี้

- 1) ก่อนใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีเกณฑ์การผ่านประเมินร้อยละ 70
- 2) ระหว่างใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ผู้วิจัยดำเนินการประเมินทักษะการเรียนรู้เชิงรุก เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 70
- 3) หลังใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบวัดเจตคติในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ขึ้นไป

จากผลการสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

**ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ
เสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการประเมิน (ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. รูปแบบกล่าวถึงความสำคัญและความเป็นมาได้ชัดเจน	4.40	0.55	มาก
2. คำชี้แจง ในคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีความชัดเจน	4.40	0.55	มาก
3. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีการใช้ภาษาสื่อสาร สละสลวยและตรงประเด็น มีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
4. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีองค์ประกอบครบถ้วน	4.20	0.45	มาก
5. แนวคิดในแบบมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการพัฒนา	4.20	0.45	มาก
6. การจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความเหมาะสม	4.20	0.45	มาก
7. วัตถุประสงค์ของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
8. ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังในรูปแบบ มีความเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
9. กิจกรรมที่ระบุลงในกระบวนการนิเทศตามลำดับขั้นตอน ครบถ้วน เหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
10. มีสื่อประกอบการให้ความรู้ ได้แก่ เอกสารประกอบในการ เขียนแผนการเรียนรู้และเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก	4.00	0.00	มาก
11. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังใช้ภาษา ได้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามหลักวิชาการ	4.40	0.55	มาก
12. มีการวัดประเมินผลในคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศทั้งก่อนและ หลังการอบรมให้ความรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.53	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในภาพรวมทุกประเด็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความเหมาะสม

สูงที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีการใช้ภาษาสื่อสารสละสลวย และตรงประเด็น มีความเหมาะสม ประเด็นที่ 7 วัตถุประสงค์ของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบนิเทศ และประเด็นที่ 12 มีการวัดประเมินผลในคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศทั้งก่อนและหลังการอบรมให้ความรู้ ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) และต่ำที่สุด คือ ประเด็นที่ 4 รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีองค์ประกอบครบถ้วน ประเด็นที่ 5 แนวคิดในรูปแบบมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการพัฒนา ประเด็นที่ 6 การจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.45$) แสดงว่า รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยได้

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำไปทดลองกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย กลุ่มเครือข่ายอุเทนโนนตาล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เป็นครูที่มีความสนใจเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองตามกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มเจาะจง (Volunteer sampling) ปรากฏผลการทดลองตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เนื่องจากการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มเจาะจง (Volunteer sampling) สำหรับการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 8 คน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยในการเลือกใช้สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

สอดคล้องและเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และ Wilcoxon matched-pairs signed-rangs test ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ปรากฏ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ก่อนทดลอง	8	30	10.50	3.42	35.00
หลังทดลอง	8	30	26.63	5.66	88.75

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนทดลองคิดเป็นร้อยละ 35.00 ($\bar{X} = 10.50$, S.D. = 3.42) และหลังทดลอง คิดเป็นร้อยละ 88.75 ($\bar{X} = 26.63$, S.D. = 5.66)

1.2 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ปรากฏ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

อันดับของผลต่าง (หลังทดลอง-ก่อนทดลอง)	n	ผลรวมอันดับ (Sum of rang)	ค่าเฉลี่ยอันดับ (Mean rank)	ค่าสถิติ T
อันดับที่เป็นลบ	0	0.00	0.00	0.00 **
อันดับที่เป็นบวก	8	36.00	4.50	
ไม่จัดอันดับ (ผลต่างที่เป็นศูนย์)	0	-	-	-
รวม	8	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ค่าวิกฤต $T_{.05 (1-tailed), 8} = 1$

จากตาราง 18 พบว่า ค่า T จากการคำนวณ น้อยกว่าค่า T วิกฤต เท่ากับ ($0 < 10$) จึงปฏิเสธ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังทดลองสูงกว่าก่อนหลังทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

1.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเทียบกับเกณฑ์ (ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม) โดยผู้วิจัยได้นิเทศติดตามและประเมินผลงานของครูภาษาไทย แล้วนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประเมิน 5 ประเด็น จำนวน 20 ตัวชี้วัด คะแนนเต็ม 60 คะแนน ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเทียบกับเกณฑ์ (ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม)

ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	เกณฑ์
หลังเรียน	8	60	51.00	4.72	85.00	70

จากตาราง 19 พบว่า ครูภาษาไทย ที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังทดลองใช้รูปแบบ มีคะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 85.00 ($\bar{X} = 51.00$, S.D. = 4.72) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70

1.4 ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

การประเมิน	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ก่อนทดลอง	8	5	2.93	0.49	45.80
หลังทดลอง	8	5	4.65	0.32	93.00

จากตาราง 20 พบว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนทดลองคิดเป็นร้อยละ 45.80 ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 0.49) และหลังทดลอง คิดเป็นร้อยละ 93.00 ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.32)

1.5 ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

อันดับของผลต่าง (หลังทดลอง-ก่อนทดลอง)	n	ผลรวมอันดับ (Sum of rang)	ค่าเฉลี่ยอันดับ (Mean rank)	ค่าสถิติ T
อันดับที่เป็นลบ	0	0.00	0.00	0.00 **
อันดับที่เป็นบวก	8	36.00	4.50	
ไม่จัดอันดับ (ผลต่างที่เป็นศูนย์)	0	-	-	-
รวม	8	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ค่าวิกฤต $T_{.05 (1-tailed), 8} = 1$

จากตาราง 21 พบว่า ค่า T จากการคำนวณ น้อยกว่าค่า Tวิกฤต เท่ากับ ($0 < 10$) จึงปฏิเสธ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังทดลองสูงกว่า ก่อนหลังทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

1.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	มีการกำหนดหลักการที่ตอบสนองต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.88	0.35	มากที่สุด
2	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ได้ครอบคลุมต่อการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด
3	การกำหนดวัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้สู่การปฏิบัติ	4.88	0.35	มากที่สุด
4	มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการของการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติได้	5.00	0.00	มากที่สุด
5	มีรูปแบบวิธีการนิเทศที่สามารถนำไปเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้จริง	4.88	0.35	มากที่สุด
6	รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	5.00	0.00	มากที่สุด
7	กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังสามารถนำไปปรับใช้ได้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
8	รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
9	กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังช่วยกระตุ้นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสู่การพัฒนาวิชาชีพได้	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
10	กิจกรรมการนิเทศแบบเสริมพลังมีการส่งเสริมให้ครูเกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันทำงานด้วยความสุข	4.75	0.46	มากที่สุด
11	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศ	4.75	0.46	มากที่สุด
12	มีการวัดประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
13	การวัดประเมินผลมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ สะท้อนผลและสรุปความรู้ร่วมกันทำให้เกิดองค์ความรู้ นำไปใช้ได้	5.00	0.00	มากที่สุด
14	รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังน่าสนใจและมีประโยชน์ ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด
15	มีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ แบบเสริมพลัง	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.92	0.09	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ ประเมินชิ้นงาน และการเขียนบันทึกความคิดเห็นและความรู้สึกของครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนแล้วคัดเลือกข้อความที่สะท้อนความคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับครู แล้วพิจารณาความสัมพันธ์ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อประเมินผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งสรุปประเด็นที่สำคัญในการนำเสนอ ดังนี้

2.1 การสร้างความตระหนัก จากการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการโดยจัดการปฐมนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศและจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการพาครูไปศึกษาดูงาน

ที่โรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สพป.นครพนม เขต 2 ส่งผลให้เกิด
ความตระหนัก ดังที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และประเมินชิ้นงานของครู
ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กิจกรรมการศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบภาษาไทย
ของ สพป.นครพนม เขต 2 ณ โรงเรียนบ้านท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน



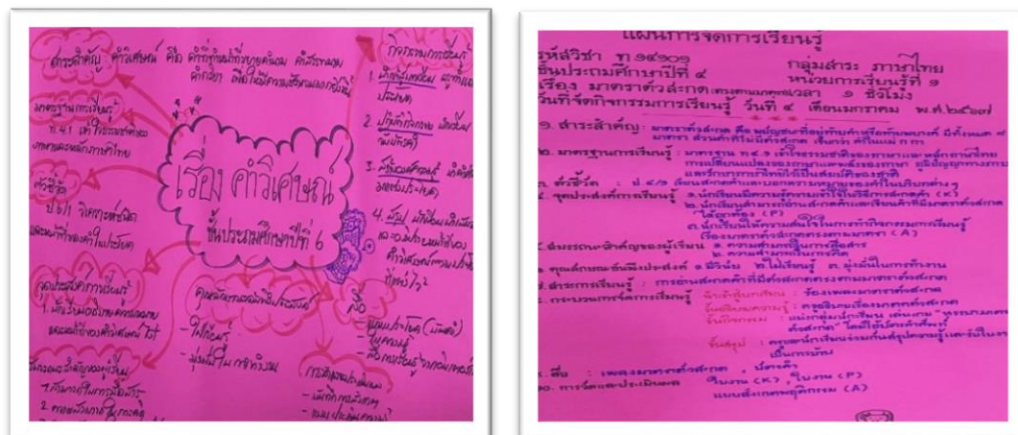
ภาพประกอบ 7 กิจกรรมการทำแผนการจัดการเรียนรู้ ณ โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร



ภาพประกอบ 8 การปฐมนิเทศสร้างแรงจูงใจในการอบรม



ภาพประกอบ 9 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอ



ภาพประกอบ 10 ผลงานของครูจากการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพประกอบ 11 กิจกรรมการลงมือปฏิบัติในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ว. อุเทนวิทยาคม
 เครือข่ายสถาบันการศึกษาใน รัชกาลที่ ๑๐
 และสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ
 เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี
 จัดหาษาข่าวประชาสัมพันธ์

นายวุฒิชัย ไพบูลย์เจริญตา
 รองผู้อำนวยการโรงเรียน

นายอรรถวุฒิ พันธุ์เวียง
 ผู้อำนวยการโรงเรียน

วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

นายประจวบ ติพรหม รองผอ.สพป.นครพนม ๒ เป็นประธานในพิธีเปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับครูภาษาไทย ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอุเทน-โพนतालและตัวแทนคุณครูผู้สอนวิชาภาษาไทยจากโรงเรียนในอำเภอท่าอุเทน โดยทีมวิทยากรได้รับเกียรติจาก นางสาวนิศรา แสงทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.มุกดาหาร และนางรุ่งฤดี บุญจันทร์ สน.สพป.นครพนม ๒ พร้อมคณะ ณ ห้องประชุมครูทอน โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร

งานประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร

ภาพประกอบ 12 กิจกรรมการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรม

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและการศึกษาดูงาน

- อยากให้จัดกิจกรรมอบรมบ่อย ๆ
- อยากให้มีอีกค่ะ
- การจัดการอบรมเป็นไปด้วยดี ควรมีการจัดกิจกรรมทุกกลุ่ม

เครือข่ายหรือจัดทั้งอำเภอเลยยิ่งดี

- มีความรู้ในการใช้เทคนิคการสอนเชิงรุกเพิ่มขึ้นค่ะ
- ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งผลงานค่ะ
- ได้พบสื่อการสอนหลากหลายแบบที่น่าสนใจและนำไปใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

- ควรเพิ่มเวลาในการอบรมเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีผลงานเป็นรายบุคคล
- ควรเพิ่มให้ผู้เข้าร่วมอบรมนำเสนอผลงานเป็นรายบุคคล
- หลังจากนำเสนอผลงานให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขผลงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- ควรมีการติดตามการพัฒนางานของผู้เข้าร่วมอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.2.2 การแก้ปัญหาและการประเมินผลการปฏิบัติ จากการที่ครูทำงานกลุ่มและสร้างเครือข่ายการทำงาน วางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาแล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน สร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการดำเนินการจัดประชุมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนร่วมกับผู้รับการนิเทศ โดยให้แต่ละคนนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงไปใช้ในชั้นเรียน จากนั้นร่วมกันสะท้อนผลของปัญหาร่วมกันขั้นตอนนี้ให้แต่ละคนประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วรวบรวมผลเพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ทักษะที่สามารถเผยแพร่ต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ โดยมีกิจกรรมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อสร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในขั้นนี้ผู้นิเทศได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานโดยการนำเสนอผลงาน best practice ที่เกิดจากการสอนแบบเชิงรุกให้กับครูผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการมอบเกียรติบัตรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

ในการนำเสนองาน โดย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และสรุปงานร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากครูได้สะท้อนออกมาและมีข้อสังเกตจากผู้ นิเทศดังความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- สามารถนำไปใช้ได้จริง
- ดีมากค่ะ มีความรู้ ได้พบเพื่อนครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกได้และบูรณาการ

กับสาระวิชาอื่นได้

ข้อสังเกตจากผู้นิเทศ

- ผู้รับการนิเทศมีความตั้งใจในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนและมีความ เข้าใจดีในกระบวนการ
- ครูผู้รับการนิเทศสามารถนำผลงานไปพัฒนาตนเองและต่อยอดใน

วิชาชีพครูได้

- ควรสร้างแรงจูงใจในการผลิตชิ้นงานให้กับครูผู้รับการนิเทศ
- ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนำไปใช้อย่างรวดเร็ว
- ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบนี้ทุกปีการศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. การดำเนินการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังในการเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 3.1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูภาษาไทยก่อนทดลองกับหลังการทดลองการใช้รูปแบบ
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านทักษะจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ภาษาไทยหลังการทดลองเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
 - 3.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านเจตคติ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูภาษาไทยก่อนทดลองกับหลังการทดลองใช้รูปแบบ

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังการทดลองใช้รูปแบบ

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยใน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้

ในการดำเนินการระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แล้วนำประเด็นมาวิเคราะห์ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู แนวทางและเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเชิงรุกและแนวคิดความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้องค์ประกอบในการนำมาสร้างเป็น ข้อคำถามและสร้างแบบสอบถามความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

**ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้**

ในการดำเนินการในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงาน
ออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ
และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการศึกษาความต้องการในแบบสอบถามความ
คิดเห็นมาอยู่ในองค์ประกอบเพื่อยกร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ได้แก่ ด้านความรู้
เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะ
ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย
เชิงรุก ความสามารถในการเลือกใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ ความสามารถของครูในการวัด
และประเมินผล และเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการ
นิเทศแบบเสริมพลัง โดยศึกษาหลักการการนิเทศการศึกษา หลักการเสริมพลัง เทคนิค
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิชาภาษาไทย ทฤษฎีพัฒนาสมรรถนะ ทฤษฎีการเรียนรู้ของวัย
ผู้ใหญ่เพื่อกำหนดเป็นหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ และ
การประเมินผลการนิเทศในรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2

**ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังนี้**

1. กำหนดแบบแผนการทดลอง โดยแบบแผนการทดลองที่ใช้เป็น
(One Group Pretest–Posttest Design)
2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย จำนวน 8 โรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายอุเทนโนเอนตาล อำเภอท่าอุเทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 56 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย กลุ่มเครือข่ายอุเทน โนนตาล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เป็นครูที่มีความสนใจเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองตามกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกแบบอาสาสมัครใจ (Volunteer sampling)

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้ในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

4. การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

5. การสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูภาษาไทย

6. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มี ต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สรุปผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพที่มีอยู่จริงของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพที่มีอยู่จริงอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.64) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.64) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.60)

2. สภาพที่คาดหวังของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modifies}$) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 0.58 ซึ่งเป็นค่าบวก นั้นแสดงว่า สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมีค่าน้อยกว่าสภาพที่คาดหวัง โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันไปสู่สภาพที่คาดหวังมีค่าเท่ากับ 0.55 หรือร้อยละ 55 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่ค่อนข้างสูง (เกินเกณฑ์ 0.30 หรือ ร้อยละ 30 ตามที่ตั้งไว้) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีดัชนีความต้องการจำเป็นเกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ทุกด้านจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.59$) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ ($PNI_{modifies} = 0.54$) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.51$)

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ และ 4) การวัดและประเมินผล

2. เอกสารประกอบรูปแบบ เป็นเอกสารที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น ดังนี้ คู่มือการใช้รูปแบบ เป็นเอกสารที่อธิบายเกี่ยวกับส่วนประกอบของรูปแบบพอลังเขป เกณฑ์การให้คะแนน คำแนะนำสำหรับครูผู้สอน ในการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้รวมทั้งแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย และแบบวัดเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและทำแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง โดยผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่า ความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และในแต่ละประเด็น การประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ครูที่ผ่านทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแยกตามองค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70

1.2 ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ผลการเปรียบเทียบด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย พบว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเทียบกับ

เกณฑ์ (ร้อยละ 70) ของคะแนนเต็ม) มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังทดลองใช้รูปแบบ มีคะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 85.00 ($\bar{X} = 51.00$, S.D. = 4.72) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70

1.4 ผลการเปรียบเทียบด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่าครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการนำเสนอผลของการประเมิน รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 หลังจากการนำรูปแบบการนิเทศที่เสริมพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาสรุปใน 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก ได้แก่ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย เป็นการพิจารณาว่าผลการทดลอง เป็นไปตามวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพบว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย 2) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย และ 3) ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

หลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย รวมทั้งมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ประเด็นที่สอง ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เป็นการพิจารณาว่าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09) สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 3.51 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ข้อสรุปว่า

1.1 สภาพที่มีอยู่จริงของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพที่มีอยู่จริง อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.64) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.64) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.60) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ยังไม่มีการนิเทศแบบเสริมพลังที่เน้นให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้ครูภาษาไทยมองว่า สภาพที่มีอยู่จริง ยังอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่คาดหวังของครูกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูภาษาไทยส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าควรได้รับการพัฒนาและฝึกฝนเทคนิควิธีการเรียนการสอนเชิงรุกให้มากขึ้น แสดงให้เห็นว่า ควรมีการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น จึงมีสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับสมรรถนะ ในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในระดับมากถึงมากที่สุด

1.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modifies}$) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 0.55 ซึ่งเป็นค่าบวก นั่นแสดงว่า สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมีค่าน้อยกว่าสภาพที่คาดหวัง โดยอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันไปสู่สภาพที่คาดหวังมีค่าเท่ากับ 0.55 หรือร้อยละ 55 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่ค่อนข้างสูง (เกินเกณฑ์ 0.30 หรือร้อยละ 30 ตามที่ตั้งไว้) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีดัชนีความต้องการจำเป็นเกิน 0.30 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยทุกด้านจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.59$) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.54$) และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modifies} = 0.51$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูภาษาไทยมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว

2. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ระยะที่ 3 มีผลการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.33) และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มีแผนการดำเนินงานและเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกัน ซึ่งมีกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดและสร้างองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศในการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนด

เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการนิเทศก่อนนำไปใช้ สอดคล้องกับ Joyce & Well (1986, p. 72) ที่กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการเรียนการสอนโดยทั่วไปที่ผู้พัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงดังต่อไปนี้ 1) หลักการของรูปแบบการสอน 2) จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน 3) กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ และ 4) การวัดและประเมินผล โดยรูปแบบการนิเทศที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัดจุดประสงค์ 3) กระบวนการนิเทศ และ 4) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 38) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัดจุดประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดผลประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยมนพร เอกปัทมา (2557, หน้า 171-172) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ ของครูปฐมวัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ ของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูปฐมวัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ ในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ของครูปฐมวัย ประกอบด้วย หลักการ วัดจุดประสงค์ เนื้อหาการนิเทศ กระบวนการนิเทศ วิธีการนิเทศและระยะเวลาการนิเทศ ผลการประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นได้ในการปฏิบัติและเป็นประโยชน์ในระดับมาก 3) ครูปฐมวัยที่ได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ มีสมรรถนะด้านความรู้และเจตคติต่อการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ หลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะหลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลัง อยู่ในระดับดีมาก ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อิทธิพลศาสตร์ ครูปฐมวัยและผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย
ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่า ครูที่ผ่านการทดลองใช้
รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ย
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรม เน้นการสร้าง
ความตระหนัก (Raising Awareness) เป็นกระบวนการที่สร้างแนวทางให้บุคคลมีความคิด
อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยการรู้เท่าทัน สามารถทำให้เลือก
กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยมีกิจกรรมการดำเนินงาน
ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในกระบวนการ
ขั้นที่ 1 การสร้างความตระหนัก มีกิจกรรมที่ดำเนินการโดยจัดการปฐมนิเทศให้กับครูผู้รับ
การนิเทศและจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ
การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการพาครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ขั้นที่ 2
การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning) เป็นกระบวนการนิเทศที่กำหนดวัตถุประสงค์
ช่วงเวลาและกำหนดกิจกรรมนิเทศลงไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีกิจกรรมการ
ดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โดยผู้รับการนิเทศได้เลือกเนื้อหาและหน่วยการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และ
ดำเนินการและในช่วงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้นิเทศจะดำเนินการตรวจสอบ
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้รับการนิเทศได้จัดทำ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปใช้
สอนในห้องเรียน ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation) เป็นขั้นตอนในการ
ดำเนินการตามกระบวนการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดปฏิทินให้มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร-ครูและศึกษานิเทศก์-ครู ในช่วงที่ดำเนินกิจกรรม โดยมีกิจกรรม

การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในขั้นนี้ ผู้นิเทศดำเนินการสังเกตชั้นเรียนที่ผู้รับการนิเทศได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ลงไปใช้ ในกระบวนการเรียนการสอนและมีกิจกรรมมอบรางวัลผู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve) เป็นขั้นตอนที่ให้ครูจับกลุ่มทีมงาน หรือเครือข่ายการทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อวางแผนพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาแล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในทีมงาน โดยมีกิจกรรม การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อสร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในขั้นนี้ผู้นิเทศได้ดำเนินการจัดประชุมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนร่วมกับผู้รับการนิเทศ โดยให้แต่ละคนนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ ในการนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงไปใช้ในชั้นเรียน จากนั้นร่วมกันสะท้อนผลของปัญหาร่วมกัน ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation) ขั้นตอนนี้ให้แต่ละคนประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วรวบรวมผลเพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ทักษะที่สามารถเผยแพร่ ต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ โดยมีกิจกรรมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อสร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในขั้นนี้ผู้นิเทศได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงาน โดยการนำเสนอผลงาน best practice ที่เกิดจากการสอนแบบเชิงรุกให้กับครูผู้รับการนิเทศ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการมอบเกียรติบัตรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการนำเสนอ งาน โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และสรุปงานร่วมกัน สอดคล้องกับ ครรชิต จุฑาพรหมณี (2554, หน้า 127) ที่กล่าวว่าสมรรถนะของครูภาษาไทยสำหรับโรงเรียนนานาชาติ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ 1) ด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ 2) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 3) การพัฒนาตนเอง 4) ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 6) ด้านการบริหารจัดการภายในชั้นเรียน 7) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานวิจัยของสุภาพรรณ ธะยะธง (2562, หน้า 89-93) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปรียบเทียบสมรรถนะ ประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณียะกร (2562, หน้า 89, 104) ที่ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของครูภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ มีครูผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษาจำนวน 5 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 2 โรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ครูภาษาไทยทุกคนมีระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ มีแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูมีกระบวนการสะท้อนที่เน้นให้ครูวิเคราะห์ตนเองและแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบงาน การที่ผลเป็นเช่นนี้สรุปได้ว่า การที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่สมัครใจ และมีการส่งเสริมให้ทำงานพัฒนาบทเรียนเป็นทีม ตั้งแต่ให้มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดการเรียนรู้จริง ขณะจัดการเรียนรู้ได้ให้ทีมมาสังเกตการจัดการเรียนรู้ เมื่อจัดการเรียนรู้เสร็จสิ้นลง ได้มีการเปิดใจสะท้อนผล การจัดการเรียนรู้ และนำผลนี้ ไปปรับปรุงการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในรอบต่อไป การทำขั้นตอนเหล่านี้อย่างต่อเนื่องทำให้ครูเห็นจุดอ่อนในการจัดการเรียนรู้ของตน แล้วนำไปปรับปรุงจนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น การทำเช่นนี้เป็นการเพิ่มสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจนทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาบทเรียนและการสอน

1.2 ผลการเปรียบเทียบด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากการตรวจผลงานและนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาไทยหลังจากการทดลองใช้รูปแบบเปรียบเทียบกับทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หลังทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเทียบกับเกณฑ์ (ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม) พบว่า ครูภาษาไทยที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังทดลองใช้รูปแบบ มีคะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 85.00 ($\bar{X} = 51.00$, S.D. = 4.72) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 70 ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการที่สร้างขึ้นมีแนวทางให้บุคคลมีความคิด อารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยการเรียนรู้เท่าทัน สามารถทำให้เลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นกระบวนการนิเทศที่กำหนดวัตถุประสงค์ ช่วงเวลาและกำหนดกิจกรรมนิเทศลงไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศดำเนินการสังเกตชั้นเรียนที่ผู้รับการนิเทศได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ลงไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและมีกิจกรรมมอบรางวัลผู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ครูได้จับกลุ่มทีมงาน หรือเครือข่ายการทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาแล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน ครูได้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วรวบรวมผลเพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ทักษะที่สามารถเผยแพร่ต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Eisner (1976, pp. 192-193) ที่กล่าวถึงแนวคิดการตรวจสอบการประเมิน ว่าการประเมินการตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision making model) อย่างใดอย่างหนึ่ง เกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมินความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ทำให้ได้องค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นผ่านกระบวนการดังกล่าวจึงมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดศักดิ์ รักศิริโรจน์ (2556, หน้า 172) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 16.78 คิดเป็นร้อยละ 83.90 ของคะแนนเต็ม

ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนได้รับการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 22.64 คิดเป็นร้อยละ 75.47 ของคะแนนเต็ม

และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ Bonwell & Eison (1991, pp. 2-3) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ช่วยพัฒนาทักษะความคิดระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้นักเรียนวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ดี รวมถึงช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ จนสามารถชี้นำตนเองตลอดชีวิต ในฐานะผู้ฝึกฝนการเรียนรู้

1.3 ผลการเปรียบเทียบด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลอง พบว่าครูที่ผ่านการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการนิเทศเป็นกระบวนการที่สร้างแนวทางให้บุคคลมีความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยการเรียนรู้เท่าทัน สามารถทำให้เลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นกระบวนการนิเทศที่กำหนดวัตถุประสงค์ ช่วงเวลาและกำหนดกิจกรรมนิเทศลงไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศดำเนินการสังเกตชั้นเรียนที่ผู้รับ

การนิเทศได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ลงไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและมีกิจกรรมมอบรางวัลผู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ครูได้จับกลุ่มทีมงาน หรือเครือข่ายการทำงานด้วยความสมัครใจเพื่อวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาแล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีมงาน ครูได้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนด ตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วรวบรวมผล เพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ทักษะที่สามารถเผยแพร่ต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งการกำหนดหลักการ ของรูปแบบการนิเทศก็ยังส่งผลต่อเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการกำหนดหลักการ คือ 1) การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นการกระตุ้นสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาความสามารถตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย โดยนำเอาเทคนิคการสอนเชิงรุกที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การสอนแบบกลุ่มร่วมมือ การสอนแบบโดยใช้สมองเป็นฐาน เป็นต้น ซึ่งสามารถเลือกนำมาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ 3) มีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายใต้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และ 4) มีการวัดประเมินผลของผู้รับการนิเทศทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา บุญมาก (2562, หน้า 150-152) ที่ได้ศึกษาถึงผลของการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า เป็นการนิเทศที่นำการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา และการนิเทศแบบพี่เลี้ยงบูรณาการร่วมกัน ซึ่งมีหลักการที่ผู้นิเทศโดยให้คำชี้แนะแก่ผู้รับการนิเทศ จนสามารถพัฒนาตนเองได้ และให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์น้อย หรือเริ่มงานให้ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 2) รูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการนิเทศ และการวัดและประเมินผล และยังพบว่าครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญและ

จำเป็นของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการส่งเสริมสูงกว่าก่อนการส่งเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริม

พลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.09) และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการนิเทศมีการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นความสนใจของครู มีกิจกรรมที่แปลกใหม่ มีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีความสุขและสนุกสนานกับการจัดกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศแบบเสริมพลังนั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการนิเทศได้มีการสร้างความเชื่อมั่นในการนำศักยภาพ การกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงความคิดของบุคคลเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และนอกจากนี้ การเสริมพลังยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนปฏิบัติงานต่อเนื่องเพราะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังนั้นจะมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ และการที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทำให้เกิดความไว้วางใจขึ้นในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรญญพัชร แก้วศรีไตร (2563, หน้า 154-158) ได้วิจัยการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสารเรื่องคำและหน้าที่ของคำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ ผ่องศรี (2563, หน้า 274-275) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

เอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยอยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นในระดับมากที่สุด

จากผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพจริง โดยหลังจากการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการนิเทศ ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนการสอนได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนหรือส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

1.2 ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้

1.2.1 ครู ต้องให้ความสนใจในสิ่งที่ได้รับการเรียนรู้ตามรูปแบบการนิเทศ ผักผ่อนและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ จึงจะทำให้การนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ครู หรือผู้นำรูปแบบการนิเทศไปใช้ ควรศึกษาบทบาทของตนเอง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการนิเทศนี้ รวมถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ทั้งที่เป็นองค์ประกอบตลอดจนรายละเอียดในการจัดกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของรูปแบบการนิเทศ

1.3 ข้อเสนอแนะในประเด็นการพัฒนาและการใช้รูปแบบการนิเทศ

1.3.1 รูปแบบการนิเทศจากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้กับครู โดยผู้นำรูปแบบไปปฏิบัติควรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.3.2 การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ ควรมีการเตรียมความพร้อม โดยจัดให้มีการอบรม ชี้แจง ให้เข้าใจถึงแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ของการพัฒนารูปแบบ การนิเทศจึงจะส่งผลให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของ รูปแบบการนิเทศหรือตามเป้าหมายที่ผู้ใช้รูปแบบการนิเทศต้องการ

1.3.3 การประเมินผลควรใช้วิธีการอย่างหลากหลายในการได้มา ซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพ สะท้อนประสิทธิผลของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ควรให้ครู เพื่อนครู และผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดง ความคิดเห็นในการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้งในลักษณะ ของข้อมูลจากการสนทนา การสัมภาษณ์ และการสังเกต มีการติดตามภายหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลง เพื่อยืนยันว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบ การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไปทดลองกับครูกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มตัวอย่างอื่น ที่ต่างจากการวิจัยในครั้งนี้ มีการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรมีการติดตามผลกับครูกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทดลอง ใช้รูปแบบการนิเทศว่าภายหลังการทดลองครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกเป็นอย่างไร

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะ หรือทักษะในศตวรรษที่ 21 ในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนา ครูอย่างหลากหลาย เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชภัทร์ สงวนเครือ. (2562). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กนกวรรณ นัทรแก้ว. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของ สป. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์. (2551). *ทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. (2539). *การพัฒนารูปแบบการจัดการรายกรณีทางการพยาบาลผู้ป่วยกล้ามเนื้อหัวใจตาย*. *วารสารวิจัยทางการแพทย์*, 7(4), 10–14.
- กันตรัตน์ สุจิตวนิช. (2561). *การพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทยโดยใช้เทคนิค SQ4R: โรงเรียนสองภาษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เกษม เป้าศรีวงษ์. (2557). *การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ข้า แสงจันทร์. (2561). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ครรชิต จุฑาพรหมณี. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูภาษาไทย สำหรับโรงเรียนนานาชาติ*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 7(2), 126–135.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ
การเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล. วิทยานิพนธ์ กษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทิมา จันทรประสาท. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภา
คริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทิมา มีลา. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลการจัดการเรียนรู้
วิชาชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก:
รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิราภรณ์ หอมกลิ่น. (2548). การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ 4 MAT เรื่อง
การอ่านเชิงวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราภรณ์ ขำฉณี. (2562). การพัฒนาความสามารถการอ่านจับใจความและการเขียน
สรุปความด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตทิพย์ ณ สงขลา. (2550). E-Instructional Design วิธีวิทยาการออกแบบการเรียนรู้
การสอนอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย จูมวงศ์. (2558). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ฉันทนา จันทรบรรจง. (2554). เอกสารการประชุมทางวิชาการพัฒนาศึกษานิเทศก์
แนวใหม่ เล่ม 2 : การนิเทศการศึกษาตามแนวใหม่โดยใช้กระบวนการวิจัย
เชิงคุณภาพ. วันที่ 1-2 พฤษภาคม 2554. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ศ.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิมลาภ ทองอาจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้การสอนการเขียนโดยใช้ทฤษฎี
กระบวนการเขียนเชิงปัญญาร่วมกับกลยุทธ์พุทธิปัญญาและอภิปัญญา
เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยของนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2542). ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- ช่อรัก วงศ์สวรรค์. (2563). ความคิดสร้างสรรค์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเรื่องพันธุศาสตร์และ
เทคโนโลยีทางดีเอ็นเอ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญญา มูลเมือง. (2556). ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการของ
สถานีดำรวจภูธรภูผิงค์ราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2536). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2547). การนิเทศการสอนแบบใหม่. กรุงเทพฯ: จงเจริญ
การพิมพ์.
- ชูชาติ มงคลเมฆ. (2561). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแบบมีส่วนร่วมของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เชิดศักดิ์ ภัคดีวิโรจน์. (2556). ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่องทักษะกระบวนการทาง
คณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางคณิตศาสตร์การคิด
อย่างมีวิจารณญาณและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2556). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2557). การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารวิชาการ Variginal E-journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 7(3), 407-423.
- ทักษิณ คุณพิภาค. (2561). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านและการเขียนสะกดคำภาษาไทยโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคแผนผังความคิดที่ส่งผลต่อทักษะการอ่านและการเขียนสะกดคำความพึงพอใจต่อการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- ทัศนีย์ เศรษฐพงษ์. (2559). *การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสิ่งพิมพ์และถ่ายภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทศนา แหมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2563). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2556). *สมรรถนะ Competency : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนวรรณ นัยเนตร. (2560). ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับคาถามระดับสูงที่มีต่อความสามารถในการให้เหตุผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องฟังก์ชันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธเนศ ขำเกิด. (2550). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965> 10 พฤษภาคม 2566.
- _____. (2555). *สมรรถนะเฉพาะ ของครูภาษาไทย และตัวบ่งชี้*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/74704> 23 กันยายน 2564

- ธัญญลักษณ์ เวชกามา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอน
ภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นเรศ ปุบุตรชา. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผล
ต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นนทลี พรธาดาทิพย์. (2560). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวิชาการจัดการเรียนรู้.
วารสารวิชาการ, 11(1), 58–94.
- _____. (2561). การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- นันทกา วารินิน. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการเรียนรู้
แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- น้ำทิพย์ วโรตมดำรง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติธาร ชูทรัพย์. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนรายวิชาคอมพิวเตอร์
สารสนเทศขั้นพื้นฐานโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับนักศึกษา
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2557). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). การนิเทศแบบคลินิก (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิภาพร ดีมาก. (2559). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิรัตติยากร กอแก้ว. (2563). การพัฒนาชุดฝึกเสริมทักษะการรู้เรื่องการอ่าน (Reading
Literacy) ตามแนวทางการประเมินของ PISA กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลุบล ชูสอน. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นงนุช เอกตระกูล. (2558). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ STEM เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (CPS)
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2535). พัฒนาทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2538). มิติใหม่ในการสอนอ่าน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- _____. (2545). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2559). การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ. เข้าถึงได้จาก
http://kroobanok.com/new_file/p61238851032.pdf 11 มิถุนายน 2665.
- ประกอบ ศรีตระกูล. (2550). การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะ ลิขิตมณีชัย. (2557). ความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพบริการ ของสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ผกาวัลย์ นามนัย. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง กฎหมายและ
การดำเนินชีวิต และพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พริ้งดา ฤทธิ์รอด. (2555). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลัง
อำนาจ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรทิพย์ แข็งขัน, รังสิพันธุ์ แข็งขัน, พิณพันธ์ คงวิจิตร และยงยุทธ อังคสัญลักษณ์.
(2562). คู่มือการดำเนินงานขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ
การเรียนการสอนภาษาไทย ปีงบประมาณ 2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- พฤษ หงษ์. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชนี บุญคง. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาทักษะ
ด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- พัฒนา พรหมณี, ยุพิน พิทยาวัฒนชัย และจิระศักดิ์ ทัพพา. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน.
วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สมาคมสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี, 26(1), 59-66.
- พรรณรอง รัตนไชย. (2559). สภาพปัญหาและการนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัด
การเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิชญา ทองคำพานิช. (2564). ผลการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง หน้าที่พลเมือง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิมพ์ประวีณา บุญเยี่ยม. (2559). รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านการวิจัยอาจารย์สถาบันพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2557). สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่จั้น. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สถาบันคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย.
- พิมพ์ ตามี. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการศึกษาเรียนรวมในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. เข้าถึงได้จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25620918_213246_5033.pdf 10 พฤษภาคม 2566.
- พระวิรัช เอี่ยมศรีดี. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิศุทธิ์ กิตติวีรพันธุ์. (2557). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อองค์การที่เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรจันทร์ ภูทะวัง. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แพรทิพย์ พุดเพราะ. (2561). ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เรื่องระบบจำนวนเต็มโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไพรินทร์ เหมบุตร. (2555). กลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศ
ที่ 18. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ไพเราะ พุ่มมั่น. (2552). การนิเทศแบบเสริมพลัง. นนทบุรี: เพิ่มพูนการพิมพ์.
- ไพวรรณ ดอนกะสินธุ์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการ
เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พาดิยะห์ อุดสำหรับราชการ. (2558). รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning
เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่อง คลื่นไหวสะเทือน. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนิรัตน์ โนนห้วย. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อ
สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบ
การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. ปทุมธานี: เทียนวัฒนา
พรินท์ติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2536). แนวการศึกษาชุดวิชา : การนิเทศการสอน
ในระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2538). หลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- มุกดา เรืองสุวรรณ. (2556). การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของบุคลากรสายการสอน
ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณีนภา ชติบุตร. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเพิ่มพลังของกลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 3. เข้าถึงได้จาก
<http://spbkk1.sesao1.go.th/kmresearch/datareserch/mon/empowered.pdf>
10 พฤษภาคม 2566.

- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยมนพร เอกปัทมา. (2557). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย*.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล*.
วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวดี โพธิ์หมุด. (2558). *การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยการผันวรรณยุกต์ด้วยนิ้วมือประกอบการเรียนตามแนวคิดโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการผันวรรณยุกต์ การคิดวิเคราะห์และความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ อังคสัญลักษณ์. (2559). *ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้กระบวนการ 5 ขั้น ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทัศนคติการเรียนรู้เชิงรุกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รพีพรรณ เพชรอนันต์กุล. (2562). *เพียงรพีพรรณผ่องดาว*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ระยา คงขาว. (2557). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัชภูมิ สมสมัย. (2557). *รายงานการวิจัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. เชียงใหม่: โรงเรียนบ้านหนองเขียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.

- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับ
สถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- _____. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- _____. (2558). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.
กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- โรสนิ จิระะมาการ. (2557). การสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อพัฒนา
ทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้
แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัด
การเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลีลาวดี ชนะมาร. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมความ
สามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยของนักศึกษา
สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียน
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรินพร เจริญแล้ว. (2551). การฟัง. เข้าถึงได้จาก
<http://www.thaigoodview.com/node/17263> 16 สิงหาคม 2564.

- วไลพร เมฆไตรรัตน์. (2555). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะการจัด
 ประสพการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญาสำหรับครูปฐมวัยโรงเรียนสาธิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครสวรรค์:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: อารต์กราฟฟิค.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม:
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2552). รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด
 (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2553). การนิเทศการสอนสาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม:
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการได้ชการพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี
 กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัลลภา จันทรเพ็ญ. (2544). การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรม
 ของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับปรุงพฤติกรรมทางปัญญา.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาทีน พุฒเขียว. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้
 สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 หนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- วาสนา บุญมาก. (2562). การพัฒนารูปแบบนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ
 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
 พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
 สดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชญ์ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรสถานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์ดิสคัฟเวอรี.
- วิไลวรรณ สิทธิ. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิหาร์ พละพร. (2558). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระยุทธ ก้อนกั้น. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก: กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรินทร์ ลิทธิขวา. (2553). การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนแบบมุ่งประสบการณ์ภาษารูปแบบที่ 2 กับนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2536). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). ทฤษฎีการทดสอบแนวใหม่ (Modern Test Theories). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริญา เมืองโคตร. (2565). *อิทธิพลของคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ส่งผลต่อความเชื่อถือว่าไว้วางใจสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- ศุภลักษณ์ ทองจีน. (2560). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการออกแบบและการจัดการเรียนรู้*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรสยามการพิมพ์.
- สมศักดิ์ บุญขำ. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอนระดับประถมศึกษา*. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 43-57.
- สร้อยบุญพัชร แก้วศรีไตร. (2563). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารเรื่อง คำและหน้าที่ของคำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สามารถ ทิมนา. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของคลีกแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ค. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สามารถ ผ่องศรี. (2563). *รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สายรุ้ง เหล็กแปง. (2561). *การศึกษาสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สาวิตรี เถาว์โท. (2558). *การพัฒนาแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน รายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.

สรชัย พิศาลบุตร. (2550). *การสร้างและประมวลข้อมูลจากแบบสอบถาม* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2563ก). *รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานตามนโยบายเดินหน้าและพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2563*. นครพนม: กลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.

_____. (2563ข). *เอกสารการรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)*. นครพนม: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *คู่มือนิเทศการนิเทศเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

_____. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ก). *คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2553ข). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2551). *หลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/obec63.pdf> 13 มกราคม

2566.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง*

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภา.

สำราญ กำจัดภัย. (2560). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาครูในการเตรียมฝึก*

ปฏิบัติการสอน โดยใช้การเสริมสร้างพลังและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

_____. (2562). *สถิติเพื่อการวิจัยทางหลักสูตรและการสอน (ฉบับปรับปรุง)*.

สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริมา ทองใบ. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะการสอนครูภาษาไทยโดยใช้กระบวนการ*

นิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย

ร่อนทองมงคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ลิเวนนท์ พรหมมาศ. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ*

ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด

นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชีพ ชัยสูง. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ*

เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เล่ม 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุดหทัย รุจิรัตน์. (2558). *รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้*

ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา.

วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). *การพัฒนาทักษะการเขียน [Web log message]*. เข้าถึงได้จาก

<http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=752909> 17 มกราคม 2564.

- สุทธิ บุรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. วิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุพจน์ ศรณารายณ์. (2548). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุพรรณิ ชาญประเสริฐ. (2557). Active Learning การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *นิตยสาร สสวท.*, 42(188), 3-6.
- สุพัชรกานต์ หมายกล้า. (2557). *การศึกษาความต้องการจำเป็นในการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมวัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพรรณ ณะยะธง. (2562). *การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนาแบบแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรสิทธิ์ สิทธิอมร. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรัมภา เพ็ชรทองกุล. (2560). *กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ของครูภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวรรณี ยะหะกร. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของครูภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 89-104.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุไม ปิลโป. (2558). *สมรรถนะ ทักษะและบทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 เอกสารประกอบการเรียนรายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ : บทบาทครูในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมจิต สงสาร. (2552). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อดิศักดิ์ น้อยหมอ. (2561). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ถ้อยคำสำนวนไทยเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อดิพร ทองหล่อ. (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์นาถ เคนโพธิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภินันท์ ลีรัตนจิตต์. (2560). *การจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิญญา เวชชัย. (2555). *การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2562). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อรรถัย แก้วทิพย์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านจิตวิสัยสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใหม่*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวยชัย สุขณะล้ำ. (2559). *รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาชญญา รัตนอุบล. (2547). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการรู้สารสนเทศสำหรับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไร ปัญญาสิทธิ์. (2561). *รูปแบบการเสริมพลังเพื่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Acheson, K. A. & Gall M. D. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development Perservice and Inservice Applications*. U.S.A.: John Wiley and Sons.
- Adams H. P. & Dickey F. D. (1966). *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book.
- Anderson, V. (2004). *Research Methods in Human Resource Management*. London: CIPD.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization Behavior Englewood Cliffs*. New York: Prentice Hall.
- Baffour-Awuah, P. (2011). Supervision of Instruction in Public Primary Schools in Ghana: Teachers' and Head teachers' Perspectives. *Educational Process International Journal*, 4(1-2), 56-70.
- Baldwin, J., & Williams, H. (1988). *Active Learning: a Trainer's Guide*. England: Blackwell Education.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- _____. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1988). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1(2), 77–98.
- Bandura A., & Cervone C. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017–1028.
- Bandura, A., & Cervone, C. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence self-efficacy and intrinsic Interest through Proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10, 586–598.
- Bandura A., & Simon K. M. (1977). The role of proximal intentions in self-regulation of refractory behavior. *Cognitive Therapy and Research*, 1, 177–193.
- Baron, R. (1981). Olfaction and Human Social Behaviour: Effects of a Pleasant Scent on Attraction and Social Perception. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 611–616.
- Bell, B., & Gilbert, J. (1996). *Teacher development: A model from science education*. London: Palmer.
- Bill, L. (2004). 10 strategies for staff empowerment. *Principal Leadership*, 4(6), 32–37.
- Blase, J. & Blasé, J. R. (2001). *Empowering teachers what successful principals do* (2nd ed.). California: Sage.
- Blasé, J., & Blasé, R. (1994). *Empowering teachers : What successful principals do*. Thousand Oaks, California: Corwin Rest.
- Bolin, F. S. (1989). *Empowering Leadership*. New York: Teachers College Press.
- Bonwell, C. C. (1995). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington DC : The George Washington University.
- Bonwell, C. C. & Eison, J. A. (1991). *Active Learning : Creating Excitement in the Classroom ASHE-ERIC Higher Education Report*. Washington DC.: School of Education and Human Development, George Washington University.

- Brandes, D., & Ginnis, P. (1996). *A Guide to Student-Centred Learning*. United Kingdom: Nelson Thornes.
- Brandes, D., & Ginnis, P. (1998). *A Guide to Student-Centred Learning* (2nd ed.). London: Black Well.
- Britton, L. R., & Anderson K. A. (2009). Peer Coaching and pre-service teachers: Examination an underutilized concept. *Teaching & Teacher Education*, 1–9.
- Bruner, J. (1963). *The Process of Education*. New York: Alfred A. Knopf.
- Brown, J. (2008). Student-centered instruction: Involving students in their own education. *Music Educators Journal*, 94(5), 30–35.
- Bruner, M. N. (1966). *Studies In Cognitive Growth: A Collaboration at the Center for Cognitive Studies*. New York: John Wiley and Son.
- Byham, G., & Cox, L. J. (1988). *Retaining professional nurses: A planned process*. London: The C.V. Mosby.
- Byham, W. C. (1988). *Zapp! The lightening of empowerment*. New York: Ballantine Book.
- Calderon, L. A. (1989). Characteristics of Excellent Teacher as Perceived by Students, Teachers and Administrators in the Los Angeles Community College District. *Dissertation Abstracts International*, 49(9), 2512–A.
- Cerbin, B. & Kopp, B. (2006). Lesson study as a Model for Building Pedagogical Knowledge and Improving Teaching. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 18(3), 250–257.
- Chandler, G. E. (1992). The Source and Process of Empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16, 65–71.
- Christou, C. et al. (2007). *Developing an Active Learning Environment for the Learning of Stereometry*. International Conference on Technology and Mathematics Teaching (ICMT8). Hradec kralove, Czech Republic.
- Cliford, P. G. (1992). The Myth of empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, (3), 1–5.

- Clutterbuck, D. & Kernaghan, S. (1995). *The power of empowerment*. London: Kogan Page.
- Cogan, Morris L. (1973). *Clinical Supervision*. Boston: Aoughton Mifflin.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Cope, M. (2004). *The Seven Cs of Coaching: The Definition Guide to Collaborative Coaching*. England: Pearson Prentice Hall.
- Copeland, W. D. & Boyan, N. J. (1978). Instructional Supervision Training Program. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Costa, A., & Garmston, R. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. The United States of America: Christopher–Gordon Publishers.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2002). *Cognitive coaching foundation seminar: Learning guide* (5th ed.). SHighlands Ranch: Center for Cognitive Coaching.
- Debenham, J. K. (1989). *Knowledge systems design*. New Jersez: Prentice–Hall.
- Dobos, C. L. (1990). Big fish in a big pool: Empowerment, assertiveness and risk taking amongnurse. *Today O.R. Nurse*, 12(August), 12–16.
- Eisner, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism : Their form and functions in Education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 39(2), 192–193.
- Felder, R, M., & Brent. (2009). Active Learning an introduction. *ASQ Higher Education Brief*, 2(4), 4–9.
- Fetterman, D. M. (2002). Web surveys to Digital Movies: Technological Tools of the Trade. *Educational Researcher*, 31(6), 29–37.
- Gibson, C. H. (1993). *A study of empowerment in mothers of chronically ill children*. Michigan: Boston College.
- Glatthorn, A. A. (1990). *Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision*. Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Glatthorn, A. A. (1999). Curriculum Alignment revisited. *Journal of Curriculum Supervision*, 15(1), 26–34.

- Glickman, C., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (1995). *Supervision and instruction : A developmental approach* (3th ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- _____. (2007). *Supervision and instruction Leadership: A developmental approach* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental Supervision : Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C.: Association for Supervision And Curriculum Development.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gwynn, M. (1964). *Theory and practice of supervision*. New York: Dodd, Mead.
- Gutierrez, L. M., Parsons, R. J., & Cox, E. O. (1998). *Empowerment in social work practice: A sourcebook*. Pacific Grove: Books/ Cole.
- Haksever, et al. (2000). *Service management and operations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haksever, C., Render, B. Russell, R. S. & Murdick, R. G. (2000). *Service Management and Operations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harris, B. M. (1963). *Supervisory behavior in education*. New York: University of Texas Press.
- _____. (1985). *Supervisory behavior in education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (1995). *Supervisory behavior in education* (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Harvey, T. R., & Drolet, B. (1994). *Building Teams and Building People*. London: Technomic Publication.
- Hough, B., & Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis*. New York: Addison-Westlu.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1999). *Organizational behavior and management* (5th ed.). Boston: McGraw Hill.

- Ivancevich, J., & Matteson, M. (2002). *Organizational Behavior and Management*. Boston: McGraw Hill.
- Joyce, B. & Weil, M. (1996). *Models of teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Joyce B. and Weil, M. (1986). *Models of Teaching* (3rd ed.). London: Prentice–Hall International.
- Joyce B., Weil, M. & Showers, B. (1992). *Model of Teaching*. Boston: Allyn & Bacon.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Designing Training and Peer Coaching: Our Needs for Learning*. United States of America: ASCD.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- _____. (1981). *Power failure in management circuits : coping with difficult employee*. Massachusetts: Harvard University.
- _____. (1997). *Frontiers of management*. United States of American: A Harvard Business Review Book.
- Keeves, J. P. (1997). Models and model building. In Keeves, J.P. (ed.). *Educational research, methodology and measurement: An International Handbook*. (2nd ed.). Oxford: Peraman Press.
- Keifer, C. H. (1984). Citizen empowerment : A developmental practice. *Journal Prevention in Human Service*, 3(2–3), 9–36.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire: Gower Publishing.
- Lashley, B. R., & Bond, C. F. (1997). Significance testing for round robin data. *Psychological Methods*, 2(3), 278–291.
- Locke E. A., Bryan J. F., & Kendall L. M. (1968). Goals and intentions as mediators of the effects of monetary incentives on behavior. *Journal of Applied Psychology*, 52, 104–121.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Manthey, M. (1989). Empowerment change: Change empowerment. *Nursing Manage*, 20(12), 10–13.

- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Maxcy, J. S. (1991). *Educational leadership: A critical pragmatic perspective*. Ontario: OISE Press.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.
- _____. (2001). *Test for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.
- Mckinney, S. E. (2008). *Developing teachers for high-poverty schools: The role of the internship experience*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov>. May 10, 2023.
- Meyers, C. and Jones, T. B. (1993). *Promoting Active Learning : Strategies for the Collage Classroom*. Oxford: Elmsford.
- Mumford, E. (1972). *Job satisfaction*. London: Longman.
- Nessipbayeva, O. (2012). *The Competencies of the Modern Teacher. Bulgarian Comparative Education Society*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED567059> May 10, 2023.
- Neufeldt, V., & Guralnik, D. B. (1988). *Webster's New World Dictionary of American English*. New York: Webster's New World.
- Page, N, & Czuba, C. E. (1999). *Empowerment : What is it?*. Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1999October/comm1.html> May 10, 2023.
- Pajak, P. (1990). *Identification of Supervisory Proficiency Project*. Althea, Georgia: Department of Curriculum and Supervision, University of Georgia.
- Parsons, W. (1996). Crisis Management. *Career Development International*, 1, 26–28.
- Paul, M. H. (1997). Ending the family quarrel: Toward a reconciliation of “old” and “new” institutionalisms. *American behavioral scientist*, 40(4), 406–418.
- Petty, G. (2004). *Active Learning Work : the evidence*. Retrieved from <http://www.geoffpetty.com> May 10, 2023.
- Reimers, E. V.. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris: CHEMS.

- Rodwell, C. M. (1996). An analysis concept of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 23(2), 305–313.
- Roger, A. K., Alicia M. R., Hanna M. (1993). *Needs Assessment: A User's Guide*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1995). *Management: Skill & application* (7th ed.). Chicago: Irwin.
- Schunk, D. H., & Gunn T. P. (1986). Self-efficacy and skill development: Influence of task strategies and attributions. *Journal of Educational Research*, 79, 238–244.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: theory, research, and applications* (3rd ed.). N. J.: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Scott, C. D. & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workforce*. California: Kogan Page.
- Scriven, M. S. (1991). *Evaluation Thesaurus*. New York: Edgepress.
- Short, P. M. & Greer, J. T. (1997). *Leadership in empowered schools*. New Jersey: Prentice Hall.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. *Journal of Educational Administration*, 32(4), 38–52.
- Smith, J. (1996). *Empowering people: How to bring out the best in your workforce*. London: Kogan Page.
- Spears, H. (1967). *Curriculum Planning Through In-Service Programs*. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.
- Spreitzer, M. G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spencer, M. & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spitzer, F. (1964). *Principles of Random Walk*. New York: Cambridge University Press.

- Stacy Zeiger. (2558). *English Education*. Miami State: Miami University.
- Stuer-Lauridsen, F. (2005). Review of passive accumulation devices for monitoring organic micropollutants in the aquatic environment. *Environmental pollution*, 136(3), 503–524.
- Tebbitt, D. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(2), 18–23.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive element of empowerment: An Integrative Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Tracy, D. (1990). *10 Step to empowerment: A common-sense guide to managing people*. New York: William Morrow.
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Wheeler, Amy, L. (2007). *Active Learning to Improve Student Performance in Remedial Mathematics*. In Paper Present at the annual meeting of the Mathematical Association of America.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conduction needs assessment: A practical guide*. Thounsand Oaks, CA: Sage.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิพัฒน์ ชมภูษ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนากร นันต์กุลไพบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๔๘



ที่ ๐ว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ตำบลเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สมหวัง พันระสี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๒๗๐๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาภรณ์ กุลไพฑูริ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทองมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๓๓ ๒๔๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิศุทธิ์ กิตติวรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนานันต์ กุลไพฑูรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๔๘

ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นัยนา ฉายวงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๐๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบแผนการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ กุลไพบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสุมลรัตน์ บริเอก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. อนุพันธ์ กุลโพธิ์ตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. พงมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๔๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และแบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

๓. เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ และแบบประเมินเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๒๗/๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาวัฒน์ กุลไพบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และคู่มือเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เรียน ดร.พัทธนันท์ ชมบุญช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และแบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

๓. เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ และแบบประเมินเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลัง

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลไพบุตร เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และคู่มือเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

เรียน ดร.อดุลย์ ไพโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และแบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

๓. เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ และแบบประเมินเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลัง

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาพันธ์ กุลไพบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และคู่มือเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

เรียน ดร.วิภาร พละพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และแบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

๓. เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ และแบบประเมินเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาพันธุ์ กุลไพบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และคู่มือเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๙๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และแบบประเมินรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

๓. เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ และแบบประเมินเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลัง

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาพันธุ์ กุลไพบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง และคู่มือเอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๑๓ ๒๔๔๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๓๒๒๒๗๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาพันธุ์ กุลโพธิ์ตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๘๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้ทำนอนุญาติให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวในหน่วยงานสังกัดท่านด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๓๓ ๒๔๔๘

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามฯ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
3. ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. ดร.นัยนา ฉายวงศ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นครพนม
5. นางสุมลรัตน์ บริเอก ครูเชี่ยวชาญ วิชาภาษาไทยโรงเรียนบ้านปากอุณ (ปากอุณผดุงวิทย์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ชมภูษ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิจัย
และประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วิहार พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. ดร.วิไลวรรณ สิทธิ ชำราชการบ้านาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามฯ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ดร.อดุลย์ ไพโรจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
3. แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
4. แบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
5. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
6. เกณฑ์การให้ประเมินรูบริกส์ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
7. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
8. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

**แบบสอบถามความคิดเห็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่มีอยู่จริงและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอุเทนโนนตาล จำนวน 8 โรงเรียน

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่มีอยู่จริงและสภาพที่คาดหวังของสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอุเทนโนนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. คำตอบทุกข้อไม่มีข้อถูก หรือผิด และไม่มีการเปิดเผย แต่จะนำเสนอในรูปแบบของภาพรวมของผลการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาของท่านต่อไป

นางรุ่งฤดี บุญจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[illegible]

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย มีอะไรบ้าง

.....

.....

2. สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการสื่อสารของนักเรียนในการเรียนวิชาภาษาไทย มีประเด็นอะไรบ้าง

.....

.....

3. ท่านคิดว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยเชิงรุก ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

นางรุ่งฤดี บุญจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดแสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการนิเทศ
 แบบเสริมพลังว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดต่อไป

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. รูปแบบกล่าวถึงความสำคัญและความเป็นมาได้ชัดเจน					
2. คำชี้แจง ในคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีความชัดเจน					
3. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีการใช้ภาษาสื่อสารสละสลวยและตรงประเด็น มีความเหมาะสม					
4. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีองค์ประกอบครบถ้วน					
5. แนวคิดในรูปแบบมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการพัฒนา					
6. การจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความเหมาะสม					
7. วัตถุประสงค์ของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบนิเทศ					
8. ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังในรูปแบบ มีความเหมาะสม					

รายการประเมิน	ระดับ ความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
9. กิจกรรมที่ระบุลงในกระบวนการนิเทศตามลำดับขั้นตอน ครบถ้วน เหมาะสม					
10. มีสื่อประกอบการให้ความรู้ ได้แก่ เอกสารประกอบในการเขียนแผน การเรียนรู้และเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก					
11. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังใช้ภาษาได้ถูกต้อง เหมาะสมตรงตามหลักวิชาการ					
12. มีการวัดประเมินผลในคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศทั้งก่อนและหลังการ อบรมให้ความรู้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

**แบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบฉบับนี้ เป็นแบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน
คะแนนเต็ม 30 คะแนน เวลา 30 นาที

2. โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้แล้วตอบคำถาม โดยเขียนเครื่องหมาย (X)
ทับตัวอักษร ก ข ค หรือ ง หน้าคำตอบที่ถูกต้อง ถ้าตอบถูกได้ 1 คะแนน และถ้าตอบผิด
ได้ 0 คะแนน

1. ข้อใดเป็นสิ่งที่คาดหวังเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนมากที่สุดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

- ก. การบูรณาการการเรียนรู้ ข. คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้
ค. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ง. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2. ข้อใดเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

- ก. หลักการของหลักสูตร ข. มาตรฐานการเรียนรู้
ค. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ง. สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

3. ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด

- ก. การนำหลักสูตรไปใช้ ข. กำหนดจุดมุ่งหมาย
ค. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร ง. ประเมินหลักสูตร

4. ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กิจกรรมการสอนใดที่สอดคล้องกับหลักการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

- ก. ให้นักเรียนเขียนคำตามคำบอกของครู
ข. ครูอ่านคำยากให้นักเรียนอ่านตามหลาย ๆ ครั้ง
ค. ให้นักเรียนเขียนความหมายของคำที่กำหนดในบทเรียน
ง. ให้นักเรียนเขียนสรุปจุดเด่นและจุดด้อยของตัวละครจากเรื่องราวที่อ่าน

5. ข้อใดเป็นตัวชี้วัดของการอ่านหนังสือตามความสนใจ

- ก. การอ่านข่าวเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน
- ข. หนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน
- ค. การอ่านเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่น
- ง. การอ่านบทเพลงและบทร้อยกรอง

6. ข้อใดที่กล่าวถูกต้องเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษาไทย

- ก. นกนุชจัดทำวาระการประชุมโดยใช้ภาษาทางการ
- ข. สมชัยเป็นพิธีกรในงานพิธีการ นิยมใช้ภาษาระดับกึ่งทางการ
- ค. ระดับของภาษาที่จะใช้มีการแบ่งระดับของภาษาตามสัมพันธภาพของบุคคล โอกาส สถานที่ และประชุมชน
- ง. การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับกาลเทศะ และบุคคลที่สื่อสาร

7. ข้อใดเป็นลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

- ก. เหมาะสมกับผู้เรียน
- ข. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ค. ตรงตามเนื้อหาและนโยบาย
- ง. ถูกต้องครบถ้วนตามองค์ประกอบ

8. ส่วนใดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน

- ก. วัตถุประสงค์
- ข. คำอธิบายรายวิชา
- ค. การวัดและประเมินผล
- ง. กระบวนการจัดกิจกรรม

9. แผนการจัดการเรียนรู้ของใครที่เป็นแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ทำให้เกิดการขยายความรู้

- ก. ครูสมศรีสรุปองค์ความรู้ร่วมกันกับนักเรียนทั้งชั้นเรียน
- ข. ครูนริศรามีการจัดกิจกรรมการใช้ทักษะและการสื่อสารร่วมกัน
- ค. ครูนพดลจัดเนื้อหาที่ให้นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรมรายกลุ่ม
- ง. ครูพิมพ์ใจจัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนมีการอภิปรายร่วมกันตลอดจน แสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน

10. ข้อใดเป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- ก. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
- ข. การวิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียน
- ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน
- ง. การคัดเลือกสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้

11. ข้อใดที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมนักเรียนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีที่สุด

- ก. น้ำตาลท่องสูตรคูณเป็นทำนองเพลงพร้อมกับเพื่อน
- ข. สมชายคิดค้นแชมป์จากมะกรูดร่วมกับนักวิจัย
- ค. น้ำค้างไปดูนิทรรศการภาพถ่ายที่พิพิธภัณฑ์สยาม
- ง. นุชชานั่งฟังและจดเนื้อหาการบรรยายเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

12. การจัดการเรียนรู้ในข้อใดที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสัมพันธ์กับชีวิตจริงมากที่สุด

- ก. การเรียนรู้จากการสังเกต
- ข. การแบ่งกลุ่มทำงานตามความสนใจ
- ค. การเรียนรู้จากการสืบเสาะหาความรู้
- ง. การเรียนโดยการอภิปรายสะท้อนผลกิจกรรม

13. ข้อใดคือความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- ก. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอนและนักเรียน
- ข. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งเน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและสร้างองค์ความรู้ได้
- ค. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้สอนต้องออกแบบการเรียนรู้ให้หลากหลายน่าสนใจ
- ง. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมเน้นทักษะการคิดขั้นสูง

14. ข้อใดต่อไปนี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เห็นถึงการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง

- ก. พ่าไผ่ทำสรุ่ยย่อจากการอ่านบทความ จำนวน 3 เรื่อง
- ข. สุมาลิช่วยเพื่อนในกลุ่มสืบค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม
- ค. แพรวพรรณร่วมทำงานกลุ่มโครงงานประดิษฐ์ของใช้จากวัสดุธรรมชาติ
- ง. ลูกตาลร่วมสะท้อนความคิดจากการเสวนาเรื่องการป้องกันเยาวชนจากภัยไซเบอร์

15. ครูคนใดมีการเลือกใช้สื่อในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนได้ดีที่สุด
- ก. ครูมานะจัดประสบการณ์ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความตื่นตัวในการเรียนตลอดคาบเรียน
 - ข. ครูปิติจัดประสบการณ์เลือกสื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการสอน
 - ค. ครูมานีจัดประสบการณ์ให้นักเรียนเข้าใจเรื่องในชีวิตประจำวันให้มากที่สุด
 - ง. ครูชูใจจัดประสบการณ์โดยการเลือกสื่อเพื่อให้นักเรียนสอบผ่านให้มากที่สุด
16. กิจกรรมในข้อใดที่แสดงถึงบทบาทของครูในการจัดบรรยากาศของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ก. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ตามใบกิจกรรมที่ได้จัดเตรียมให้
 - ข. ผู้เรียนสามารถใช้เทคนิคการสืบค้นข้อมูลตามเนื้อหาด้วยตนเอง
 - ค. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
 - ง. ผู้เรียนและครูช่วยกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
17. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในข้อใดเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ก. นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติไปพร้อมกับฟังครูอธิบาย
 - ข. เกิดการสร้างระบบความจำที่คงอยู่ได้ในช่วงเวลาสั้น
 - ค. การทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับทักษะปฏิบัติดีขึ้น
 - ง. ทำให้นักเรียนเก็บและจำสิ่งที่เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง
18. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้านใดมากที่สุด
- ก. ความมั่นใจ
 - ข. มนุษยสัมพันธ์
 - ค. กระบวนการคิด
 - ง. การลงมือปฏิบัติ
19. สิ่ง чтоช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีคือข้อใด
- ก. สาระที่กำหนดให้ควรเป็นเรื่องเดียวกัน
 - ข. นักเรียนมีอิสระในการเลือกสร้างนวัตกรรม
 - ค. ควรเป็นการใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างองค์ความรู้
 - ง. นักเรียนสามารถเลือกสถานที่เรียนได้ตามความสะดวกของตน

20. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
คือข้อใด

ก. Think Pair Share	ข. Student-led review sessions
ค. Collaborative learning groups	ง. Analysis or reactions to videos

21. เทคนิคใดที่ช่วยให้ผู้เรียนสรุปแนวคิดรวบยอดและจับใจความสำคัญ

- ก. การฟัง ข. การอ่าน
ค. การทำสรุปย่อ ง. การสะท้อนความคิด

22. การกำหนดหัวข้อและเวลาจากนั้นแบ่งกลุ่มร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่ม แล้วทุกคนนำเสนอ แนวคิดตนและจัดบันทึกทุกแนวคิดที่มีการนำเสนอเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกแบบใด

- ก. role playing ข. Brainstorming
ค. active reading ง. clarification pause

23. “ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร และทำไม” จากข้อความแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการสอนภาษาไทยเชิงรุกโดยใช้เทคนิคใด

- ก. การทดสอบหนึ่งนати ข. การเขียนจดหมายข่าว
- ค. การสรุปความในหนึ่งประโยค ง. การสรุปข้อดี-ข้อเสียของวรรณคดี

24. กิจกรรมในข้อใดที่เป็นเทคนิคซบซิบปรึกษา (buzz group)

- ก. ใช้ในการตอบคำถามร่วมกัน
- ข. เทคนิคการสอนคำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ
- ค. ใช้สอนการอ่านคำแต่ละมาตราตัวสะกดให้ถูกต้อง
- ง. ใช้สอนคำที่มีรูปวรรณยุกต์และไม่มีรูปวรรณยุกต์

25. ครูกำหนดประเด็นจากบทอ่านและให้นักเรียนตั้งคำถาม 5-10 คำถาม แล้วนำมาอภิปราย คำตอบร่วมกัน จากข้อความดังกล่าวเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบใด

- ก. เทคนิคคิดค้น
- ข. เทคนิคการสืบค้น
- ค. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ
- ง. เทคนิคการแบ่งปันความสำเร็จ

26. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบร่วมมือคือข้อใด

ก. Think Pair Share	ข. Collaborative learning groups
ค. Analysis or reactions to videos	ง. Student-led review sessions

27. ข้อใดเป็นหลักการพื้นฐานของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

- ก. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการเรียนรู้
- ข. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์
- ค. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อปรับปรุงผลการเรียน
- ง. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน

28. เครื่องมือในข้อใดที่นำมาประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนในกิจกรรมโครงการได้เหมาะสมที่สุด

- ก. แบบทดสอบ
- ข. แฟ้มสะสมงาน
- ค. แบบประเมินพฤติกรรม
- ง. แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน

29. สิ่งที่สำคัญในการออกแบบเครื่องมือเพื่อประเมินผลงานผู้เรียนคือข้อใด

- ก. ควรมีรายการประเมินที่ตรงตามสภาพจริง
- ข. ควรมีรายการประเมินที่ตรงกับลักษณะของงาน
- ค. ควรมีรายการประเมินที่มีระบบและมีความเป็นปรนัย
- ง. ควรมีรายการประเมินที่หลากหลายและตามสภาพจริง

30. จากข้อความ “การเก็บข้อมูลโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจในเรื่องพฤติกรรมการทำงาน และการแสดงอารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน” เป็นเทคนิคการประเมินผู้เรียนแบบใด

- ก. สังเกต
- ข. ตรวจผลงาน
- ค. การสัมภาษณ์
- ง. การรายงานตนเอง

เฉลยแบบทดสอบ

1. ข 2. ก 3. ก 4. ง 5. ข 6. ก 7. ข 8. ง 9. ก 10. ค 11. ค 12. ข 13. ข 14. ก 15. ข 16. ค
17. ง 18. ง 19. ค 20. ก 21. ง 22. ข 23. ค 24. ก 25. ค 26. ข 27. ง 28. ง 29. ง 30. ก

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจะมีการทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูภาษาไทย ของผู้รับการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อให้แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว กรุณาช่วยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม รายละเอียดดังแบบประเมินที่แนบมาพร้อมนี้

โปรดพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อต่อไปนี้ วัดตรงตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้หรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง" ผลการพิจารณา" โดยใช้ประเด็นการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

- +1 = แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง
- 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง
- 1 = แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

ในกรณีที่ท่านเห็นว่าข้อสอบข้อใดควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ท่านอาจขีด/ฆ่า และปรับเปลี่ยนข้อความพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาพร้อมนี้

รุ่งฤดี บุญจันทร์

นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณวิบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางการวิเคราะห์จุดประสงค์ของข้อสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร 1.1 บอกเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร 1.2 อธิบายขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร	1. ข้อใดเป็นสิ่งที่คาดหวังเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนมากที่สุด ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก. การบูรณาการการเรียนรู้ ข. คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ค. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ง. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 2. ข้อใดเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ก. มาตรฐานการเรียนรู้ ข. หลักการของหลักสูตร ค. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ง. สารการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 3. ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาหลักสูตรคือข้อใด ก. การนำหลักสูตรไปใช้ ข. กำหนดจุดมุ่งหมาย ค. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร ง. ประเมินหลักสูตร 4. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับ “กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัยความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี” ก. กิจกรรมแนะแนว ข. กิจกรรมนักเรียน ค. กิจกรรมบำเพ็ญตน ง. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์				
2. มีความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร 2.1 อธิบายตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ภาษาไทยตามหลักสูตร 2.2 สามารถบอกกิจกรรมการสอนที่สอดคล้อง	5. ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กิจกรรมการสอนใดที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ก. ให้นักเรียนเขียนคำตามคำบอกของครู ข. ครูอ่านคำยากให้นักเรียนอ่านตามหลาย ๆ ครั้ง ค. ให้นักเรียนเขียนความหมายของคำที่กำหนดในบทเรียน ง. ให้นักเรียนเขียนสรุปจุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง ละครจากเรื่องราวที่อ่าน 6. ข้อใด เป็นตัวชี้วัดของการอ่านหนังสือตามความสนใจ ก. การอ่านข่าวเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน				

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	ข. หนังสือที่ครูและนักเรียนกำหนดร่วมกัน ค. การอ่านเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่น ง. การอ่านบทเพลงและบทร้อยกรอง 7. กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน อยู่บนพื้นฐานทักษะใด ก. ตา ดู ฟัง ข. ฟังดู ทำตาม ค. เขียน อ่าน จำ สะท้อน ง. พุด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อน 				
3. มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาไทย 3.1 อธิบายหลักการใช้อำนาจไทยได้อย่างถูกต้อง	8. ข้อใดที่กล่าวถูกต้อง เกี่ยวกับหลักการใช้ภาษาไทย ก. นกนุชจัดทำวาระการประชุมโดยใช้ภาษาทางการ ข. สมชายเป็นพิธีกรในงานพิธีการนิยมใช้ภาษาระดับกึ่งทางการ ค. ระดับของภาษาที่จะใช้มีการแบ่งระดับของภาษาตามสัมพันธภาพของบุคคล โอกาส สถานที่ และประชุมชน ง. การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคลที่สื่อสาร 9. การเขียนรายงานต้องเขียนบรรณานุกรมไว้เพื่ออะไร ก. แจ้งหัวข้อรายงาน ข. ความสำคัญของเนื้อเรื่อง ค. บอกแหล่งข้อมูลความรู้ ง. รวบรวมโครงสร้างของเรื่อง 				
4. มีความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4.1 ระบุและอธิบายองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ 4.2 บอกลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้วิชา	10. ข้อใดเป็นการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ข. การวิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียน ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ง. การคัดเลือกสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ 11. ข้อใดเป็นลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี ก. เหมาะสมกับผู้เรียน ข. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ค. ตรงตามเนื้อหาและนโยบาย ง. ถูกต้องครบถ้วนตามองค์ประกอบ 				

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ภาษาไทยที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	12. ส่วนใดของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ก. วัตถุประสงค์ ข. คำอธิบายรายวิชา ค. การวัดและประเมินผล ง. กระบวนการจัดกิจกรรม 13. แผนการจัดการเรียนรู้ของใครที่เป็นแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ทำให้เกิดการขยายความรู้ ก. ครูสมศรีสรุปองค์ความรู้ร่วมกันกับนักเรียนทั้งชั้นเรียน ข. ครูนริศรามีการจัดกิจกรรมการใช้ทักษะและการสื่อสารร่วมกัน ค. ครูนพดลจัดเนื้อหาที่ให้นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรมรายกลุ่ม ง. ครูพิมพ์ใจจัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนมีการอภิปรายร่วมกันตลอดจนแสดงความคิดเห็น 14. ปัจจัยใดที่ครูผู้สอนควรคำนึงถึงเพื่อประกอบ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ก. ความยากง่ายในการทำกิจกรรม ข. สาระการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ ค. ความแตกต่างของผู้เรียนด้านสติปัญญา ง. ความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรม 15. ข้อใดที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมนักเรียนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีที่สุด ก. น้าตาลท่องสูตรคูณเป็นทำนองเพลงพร้อมกับเพื่อน ข. สมชายคิดค้นแชมป์จากมะกรูดร่วมกับนักวิจัย ค. น้าค้างไปดูนิทรรศการภาพถ่ายที่พิพิธภัณฑ์สยาม ง. นุชนาถนั่งฟังและจดเนื้อหาการบรรยายเรื่องจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 				
5. มีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
5.1 ระบุและอธิบายลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
5.2 อธิบายกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	16. การจัดการเรียนรู้ในข้อใดที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความหมายและสัมพันธ์กับชีวิตจริงมากที่สุด ก. การเรียนรู้จากการสังเกต ข. การแบ่งกลุ่มทำงานตามความสนใจ ค. การเรียนรู้จากการสืบเสาะหาความรู้ ง. การเรียนโดยการอภิปรายสะท้อนผลกิจกรรม 17. ข้อใดคือความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเปลี่ยนบทบาท ของครูผู้สอนและนักเรียน ข. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้สอนต้องออกแบบ การเรียนรู้ให้หลากหลายน่าสนใจ ค. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วม เน้นทักษะการคิดขั้นสูง ง. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งเน้นให้นักเรียนลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเองและสร้างองค์ความรู้ได้ 18. ข้อใดต่อไปนี้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมนักเรียนให้เห็นถึง การใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ก. ฟังใส่ทำสรุปย่อจากการอ่านบทความ จำนวน 3 เรื่อง ข. สุ่มลิ้นช่วยเพื่อนในกลุ่มสืบค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การทำกิจกรรม ค. แพรวพรรณร่วมทำงานกลุ่มโครงงานประดิษฐ์ของใช้ จากวัสดุธรรมชาติ ง. ลูกตาลร่วมสะท้อนความคิดจากการเสวนาเรื่องการ ป้องกันเยาวชนจากภัยไซเบอร์ 19. ข้อใดเป็นบทบาทของนักเรียนในการเรียนรู้เชิงรุก ก. ผู้รับความรู้ ข. ผู้สร้างความรู้ ค. ผู้จัดการความรู้ ง. ผู้มีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ 				

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	20. กิจกรรมในข้อใดที่แสดงถึงบทบาทของครูในการส่งเสริมจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก. ผู้เรียนและครูช่วยกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ข. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ตามใบกิจกรรมที่ได้จัดเตรียมให้ ค. ผู้เรียนสามารถใช้เทคนิคการสืบค้นข้อมูลตามเนื้อหาด้วยตนเอง ง. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง				
6. มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6.1 บอกลักษณะของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 6.2 อธิบายบทบาทครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	21. กิจกรรมในข้อใดที่แสดงถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก. ผู้เรียนและครูช่วยกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ข. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ตามใบกิจกรรมที่ได้จัดเตรียมให้ ค. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ง. ผู้เรียนและครูช่วยกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 22. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในข้อใดเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก. นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติไปพร้อมกับการฟังครูอธิบาย ข. เกิดการสร้างระบบความจำที่คงอยู่ได้ในช่วงเวลาสั้น ค. การทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับทักษะปฏิบัติดีขึ้น ง. ทำให้นักเรียนเก็บและจำสิ่งที่เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง 23. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้านใดมากที่สุด ก. ความมั่นใจ ข. มนุษยสัมพันธ์ ค. กระบวนการคิด ง. การลงมือปฏิบัติ 24. สิ่ง чтоช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีคือข้อใด				

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ก. สารที่กำหนดให้ควรเป็นเรื่องเดียวกัน ข. นักเรียนมีอิสระในการเลือกสร้างนวัตกรรม ค. ควรเป็นการใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างองค์ความรู้ ง. นักเรียนสามารถเลือกสถานที่เรียนได้ตามความสะดวกของตน 25. ข้อใดต่อไปนี้เป็นกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ก. ฟังใส่ทำสรุปย่อจากการอ่านบทความจำนวน 3 เรื่อง ข. สุมวลีช่วยเพื่อนในกลุ่มสืบค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม ค. แพรวพรรณร่วมทำงานกลุ่มโครงงานประดิษฐ์ของใช้จากวัสดุธรรมชาติ ง. ลูกตาลร่วมสะท้อนความคิดจากการเสวนาเรื่องการป้องกันเยาวชนจากภัยไซเบอร์				
7. มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย 7.1 ระบุกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคลด้วยเทคนิคการเรียนรู้เชิงรุก 7.2 สามารถเลือกเทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย	26. “ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร และทำไม” จากข้อความแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการสอนภาษาไทยเชิงรุกโดยใช้เทคนิคใด ก. การทดสอบหนึ่งนาที ข. การเขียนจดหมายข่าว ค. การสรุปความในหนึ่งประโยค ง. การสรุปข้อดี-ข้อเสียของวรรณคดี 27. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบร่วมมือคือข้อใด ก. Think Pair Share ข. Collaborative learning groups ค. Analysis or reactions to videos ง. Student-led review sessions 28. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคือข้อใด ก. Think Pair Share ข. Student-led review sessions				

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ค. Collaborative learning groups ง. Student-led review sessions 29. เทคนิคใดที่ช่วยให้ผู้เรียนสรุปแนวคิดรวบยอดและจับใจความสำคัญ ก. การฟัง ข. การอ่าน ค. การทำสรุปย่อ ง. การสะท้อนความคิด 30. การกำหนดหัวข้อและเวลาจากนั้นแบ่งกลุ่มร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มแล้วทุกคนนำเสนอแนวคิดตนและจดบันทึกทุกแนวคิดที่มีการนำเสนอเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกแบบใด ก. role playing ข. brainstorming ค. active reading ง. clarification pause 31. เทคนิคใดที่ครูนิยมใช้ในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ก. Game ข. heading to question ค. Shear your interest ง. What do we have in Common? 32. กิจกรรมในข้อใดที่เป็นเทคนิคชุบชีวิตปรึกษา (buzz group) ก. ใช้ในการตอบคำถามร่วมกัน ข. เทคนิคการสอนคำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ ค. ใช้สอนการอ่านคำแต่ละมาตราตัวสะกดให้ถูกต้อง ง. ใช้สอนคำที่มีรูปวรรณยุกต์และไม่มีรูปวรรณยุกต์ 33. ครูกำหนดประเด็นจากบทอ่านและให้นักเรียนตั้งคำถาม 5-10 คำถาม แล้วนำมาอภิปรายคำตอบร่วมกันจากข้อความดังกล่าวเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบใด ก. เทคนิคคิดคู่ ข. เทคนิคการสืบค้น ค. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ ง. เทคนิคการแบ่งปันความสำเร็จ 				

จุดประสงค์	ข้อสอบ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8.มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม 8.1 บอกลักษณะของเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสมกับผู้เรียน 8.2 เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลได้เหมาะสมกับผู้เรียน	34. ข้อใดเป็นหลักการพื้นฐานของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ก. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ข. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการเรียนรู้ ค. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ง. เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อปรับปรุงผลการเรียน 35. เครื่องมือในข้อใดที่นำมาประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนในกิจกรรมโครงการได้เหมาะสมที่สุด ก. แบบทดสอบ ข. แฟ้มสะสมงาน ค. แบบประเมินพฤติกรรม ง. แบบประเมินทักษะ การปฏิบัติงาน 36. สิ่งที่สำคัญในการออกแบบเครื่องมือเพื่อประเมินผลงานผู้เรียนคือข้อใด ก. ควรมีรายการประเมินที่ตรงตามสภาพจริง ข. ควรมีรายการประเมินที่ตรงกับลักษณะของงาน ค. ควรมีรายการประเมินที่มีระบบและมีความเป็นปรนัย ง. ควรมีรายการประเมินที่หลากหลายและตามสภาพจริง 37. ครูคนใดมีการเลือกใช้เครื่องมือในการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอนได้ดีที่สุด ก. ครูปีติจัดประสบการณ์เลือกสื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการสอน ข. ครูมานิจจัดประสบการณ์ให้นักเรียนเข้าใจเรื่องในชีวิตประจำวันให้มากที่สุด ค. ครูชูใจจัดประสบการณ์โดยการเลือกสื่อเพื่อให้ นักเรียนสอบผ่านให้มากที่สุด ง. ครูมานะจัดประสบการณ์ที่ช่วยให้นักเรียน มีความตื่นเต้นร่าเริงในการเรียนตลอดคาบเรียน 38. จากข้อความ “การเก็บข้อมูลโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจในเรื่องพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียน.” เป็นเทคนิคการประเมินผู้เรียนแบบใด ก. สังเกต ข. ตรวจผลงาน ค. การสัมภาษณ์ ง. การรายงานตนเอง				

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	การเตรียมกำหนดการสอน 1.1 การจัดทำโครงสร้างรายวิชา 1.2 กำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนดเป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ 1.3 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.4 กำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีการวัดผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมเนื้อหา					
2	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.1 มีการวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา 2.2 มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ที่น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา 2.3 มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุก 2.4 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดคู่มือได้เหมาะสม					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3	กิจกรรมการเรียนรู้ 3.1 เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน 3.2 จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.3 สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน 3.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
4	การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4.1 เลือกใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ 4.2 กำหนดสื่อ / นวัตกรรม/ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน 4.3 คัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/ แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4.4 สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน					
5	การวัดผลประเมินผล 5.1 กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ 5.2 ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ 5.3 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 5.4 มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

เกณฑ์การประเมินรูปวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

คำชี้แจง ให้กรอกคะแนนลงในช่องคะแนนพฤติกรรมการทำงานของครูในการออกแบบ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามรายการประเมินที่กำหนด

รายการประเมิน	ระดับ คุณภาพ	ลักษณะของแบบประเมินทักษะการออกแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	น้ำหนัก คะแนน
1. การเตรียมกำหนดการสอน			
1.1 การจัดทำโครงสร้าง รายวิชา	ดี	มีการจัดทำโครงสร้างรายวิชา ได้ถูกต้องสมบูรณ์	3
	พอใช้	มีการจัดทำโครงสร้างรายวิชาได้ไม่ครอบคลุม	2
	ปรับปรุง	มีการจัดทำโครงสร้างรายวิชาไม่ถูกต้อง	1
1.2 กำหนดเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับจุดประสงค์การ เรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกำหนดเป้าหมายและ หลักฐานการเรียนรู้	ดี	มีการกำหนดเนื้อหาสาระได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนด เป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วน	3
	พอใช้	มีการกำหนดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนด เป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ ได้ไม่ครบถ้วน	2
	ปรับปรุง	มีการกำหนดเนื้อหาสาระไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกำหนด เป้าหมายและหลักฐานการเรียนรู้ ไม่ครบถ้วน	1
1.3 ออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	ดี	มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับ หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างสมบูรณ์	3
	พอใช้	มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับ หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแต่ไม่ตรงกับเนื้อหา	2
	ปรับปรุง	มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับ หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและไม่ตรงกับเนื้อหา	1
1.4 กำหนดการวัดและ ประเมินผลสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้และการ วัดผลตามสภาพจริงได้ ครอบคลุมเนื้อหา	ดี	มีการกำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้และการวัดผลตามสภาพจริงได้ ครอบคลุมเนื้อหาและมีความสมบูรณ์	3
	พอใช้	มีการกำหนดการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้และการวัดผลตามสภาพจริงได้ ครอบคลุมเนื้อหาบางส่วน	2
	ปรับปรุง	มีการกำหนดการวัดและประเมินผลแต่ไม่สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้และการวัดผลตามสภาพจริงและ ไม่ครอบคลุมเนื้อหา	1
2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
2.1 การวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำตารางวิเคราะห์ คำอธิบายรายวิชา	ดี	มีการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำตารางวิเคราะห์ คำอธิบายรายวิชา ได้ถูกต้องครบถ้วนตามหลักการ	3
	พอใช้	มีการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำตารางวิเคราะห์ คำอธิบายรายวิชาแต่ไม่ครบถ้วนตามหลักการ	2

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	ลักษณะของแบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	น้ำหนักคะแนน
	ปรับปรุง	มีการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาได้ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วนตามหลักการ	1
2.2 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อได้หน่วยการเรียนรู้ที่น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหาได้อย่างสมบูรณ์	ดี	มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อได้หน่วยการเรียนรู้ที่น่าสนใจและเหมาะสมกับเนื้อหาได้อย่างสมบูรณ์	3
	พอใช้	มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อได้หน่วยการเรียนรู้และเหมาะสมกับเนื้อหาบางส่วนแต่ไม่น่าสนใจ	2
	ปรับปรุง	มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และตั้งชื่อได้หน่วยการเรียนรู้ไม่น่าสนใจและไม่เหมาะสมกับเนื้อหา	1
2.3 มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนแบบเชิงรุก	ดี	มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุกได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน	3
	พอใช้	มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุกได้ไม่ครบตามขั้นตอน	2
	ปรับปรุง	มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะสมตามรูปแบบของวิธีการสอนเชิงรุกและไม่ถูกต้อง	1
2.4 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบริกส์ได้เหมาะสม	ดี	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบริกส์ได้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักการ	3
	พอใช้	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบริกส์ได้ถูกต้องบางส่วน	2
	ปรับปรุง	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล/แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนและกำหนดรูบริกส์แต่ไม่ถูกต้องตามหลักการ	1
3. กิจกรรมการเรียนรู้			
3.1 การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน	ดี	มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน และมีความสมบูรณ์	3
	พอใช้	มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้แต่ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียนบางส่วนและยังไม่มี ความสมบูรณ์	2

รายการประเมิน	ระดับ คุณภาพ	ลักษณะของแบบประเมินทักษะการออกแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	น้ำหนัก คะแนน
	ปรับปรุง	มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับ เนื้อหาและไม่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ผู้เรียนและขาดความสมบูรณ์ในกิจกรรม	1
3.2 การจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	ดี	มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญได้ตามกระบวนการและมีความสมบูรณ์	3
	พอใช้	มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญแต่ขาดความสมบูรณ์	2
	ปรับปรุง	มีการจัดการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย และไม่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	1
3.3 มีการสร้างบรรยากาศ ในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือ และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับ ผู้เรียน	ดี	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เน้นความร่วมมือและ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน	3
	พอใช้	มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนแต่ไม่เน้นความร่วมมือ และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน	2
	ปรับปรุง	ขาดการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและไม่เน้นความ ร่วมมือและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน	1
3.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ด้วยตนเอง	ดี	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ด้วยตนเองได้และมีความสมบูรณ์ตามกระบวนการ	3
	พอใช้	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และมีความสมบูรณ์ในกระบวนการน้อย	2
	ปรับปรุง	ยังขาดกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ ได้ด้วยตนเอง	1
4. การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้			
4.1 เลือกใช้วัสดุ/เครื่องมือ/การ เรียนการสอนที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน ตัวชี้วัดหรือเป้าหมาย การเรียนรู้	ดี	มีการเลือกใช้วัสดุ/เครื่องมือ/การเรียนการสอนที่เหมาะสม กับผู้เรียน ตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับเนื้อหา	3
	พอใช้	มีการเลือกใช้วัสดุ/เครื่องมือ/การเรียนการสอนที่เหมาะสม กับผู้เรียน ตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้ได้ บางรายการ	2
	ปรับปรุง	การเลือกใช้วัสดุ/เครื่องมือ/การเรียนการสอนได้ไม่เหมาะสม กับผู้เรียน ตัวชี้วัดหรือเป้าหมายการเรียนรู้	1
4.2 กำหนดสื่อ/วัสดุ/เครื่องมือ/ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การ เรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และ ความสามารถของผู้เรียน	ดี	มีการกำหนดสื่อ/วัสดุ/เครื่องมือ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	3
	พอใช้	มีการกำหนดสื่อ/วัสดุ/เครื่องมือ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย แต่ยังไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรม การเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน	2

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	ลักษณะของแบบประเมินทักษะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	น้ำหนักคะแนน
	ปรับปรุง	มีการกำหนดสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่ไม่หลากหลายและไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน	1
4.3 การคัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	ดี	มีการคัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3
	พอใช้	มีการคัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกบางรายการ	2
	ปรับปรุง	การคัดเลือกสื่อการเรียนการสอน/แหล่งเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	1
4.4 สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน	ดี	มีการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน	3
	พอใช้	มีการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายแต่ไม่ตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับผู้เรียน	2
	ปรับปรุง	มีการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ไม่หลากหลายและไม่ตรงตามตัวชี้วัดและไม่เหมาะสมกับผู้เรียน	1
5. การวัดผลประเมินผล			
5.1 กำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้	ดี	มีการกำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3
	พอใช้	มีการกำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ได้บางรายการ	2
	ปรับปรุง	มีการกำหนดชิ้นงานได้สอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ไม่ครอบคลุมทุกรายการ	1
5.2 ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ	ดี	มีรูปแบบการใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบและมีความเหมาะสม	3
	พอใช้	มีรูปแบบการใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ยังไม่หลากหลายรูปแบบ	2
	ปรับปรุง	มีรูปแบบการใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลายและไม่เหมาะสม	1
5.3 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	ดี	มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ครบถ้วน	3
	พอใช้	มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ครบถ้วนบางส่วน	2
	ปรับปรุง	มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และไม่ครบถ้วน	1

รายการประเมิน	ระดับ คุณภาพ	ลักษณะของแบบประเมินทักษะการออกแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	น้ำหนัก คะแนน
5.4 มีการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงได้ครอบคลุมทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	ดี	มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	3
	พอใช้	มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ได้ครอบคลุมทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติบางส่วน	2
	ปรับปรุง	มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงไม่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	1
เกณฑ์การประเมินในภาพรวม 51-60 คะแนน คุณภาพของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ดีมาก” 41-50 คะแนน คุณภาพของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “ดี” 31-40 คะแนน คุณภาพของการออกแบบจัดการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ “พอใช้” ต่ำกว่า 30 คะแนน คุณภาพของการออกแบบจัดการเรียนรู้ไม่ผ่านเกณฑ์ “ควรปรับปรุง”			

แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสมรรถนะครูภาษาไทย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

(สำหรับครูภาษาไทย)

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง “ระดับความเหมาะสม” ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นอย่างดี					
2	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีเทคนิคและวิธีการที่น่าสนใจ เหมาะสมกับการบูรณาการสอนนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้นักเรียนสนใจเรียนมากกว่าการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่เป็นแบบเดิม					
4	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้จริง					
5	ข้าพเจ้ามีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ช่วยพัฒนาการคิดระดับสูง ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า					
6	ข้าพเจ้าชื่นชอบในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน					
8	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกดีทุกครั้งเมื่อพบว่านักเรียนเข้าใจเนื้อหาสาระที่สอนและบรรลุตามเป้าหมายในชั่วโมงนั้น					
9	ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งเมื่อเห็นนักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้มีความหมาย น่าสนใจและสนุกสนานมากขึ้น					
10	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย					
11	ข้าพเจ้าตระหนักถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าให้กับนักเรียนโดยแท้จริง					
12	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้นำเสนอวัตกรรม เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาสอนนักเรียน					
13	ข้าพเจ้ามีความสุขทุกครั้งในการนำประสบการณ์การสอนเชิงรุกเพื่อถ่ายทอดให้กับนักเรียน					
14	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถนำไปออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21					
15	ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญในคุณค่าของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

**แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษานครพนม เขต 2

(สำหรับครูภาษาไทย)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อรูปแบบการ
นิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีเกณฑ์ระดับคุณภาพ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีการกำหนดหลักการที่ตอบสนองต่อการเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
2	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ได้ครอบคลุมต่อการนิเทศเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
3	การกำหนดวัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้สู่การปฏิบัติ					
4	มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการของการนิเทศแบบ เสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สู่การปฏิบัติได้					
5	มีรูปแบบวิธีการนิเทศที่สามารถนำไปเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้จริง					
6	รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังสามารถนำไปใช้ใน สถานการณ์จริงได้					
7	กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังสามารถนำไปปรับใช้ได้ กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ					
8	รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีกระบวนการส่งเสริมให้ ครูมีความรู้ ทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้					
9	กระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังช่วยกระตุ้นสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสู่การพัฒนาวิชาชีพได้					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	กิจกรรมการนิเทศแบบเสริมพลังมีการส่งเสริมให้ครูเกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันทำงานด้วยความสุข					
11	การวัดผลประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศ					
12	มีการวัดประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสม					
13	การวัดประเมินผลมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศ สะท้อนผลและสรุปความรู้ร่วมกันทำให้เกิดองค์ความรู้ นำไปใช้ได้					
14	รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังน่าสนใจและมีประโยชน์ต่อ การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
15	มีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ เสริมพลัง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 23 ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็น

ในการเสริมสร้างเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูภาษาไทย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประเด็น ที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 23 (ต่อ)

ประเด็น ที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้
โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการวิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการวิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 25 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
วัดความรู้ตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย

ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณา
1	0.40	0.71	คัดเลือกไว้
2	0.43	0.63	คัดเลือกไว้
3	0.60	0.62	คัดเลือกไว้
4	0.70	0.80	คัดออก
5	0.47	0.79	คัดเลือกไว้
6	0.67	0.53	คัดออก
7	0.43	0.87	คัดเลือกไว้
8	0.37	0.58	คัดออก
9	0.53	0.69	คัดเลือกไว้
10	0.33	0.69	คัดเลือกไว้
11	0.53	0.64	คัดเลือกไว้
12	0.53	0.64	คัดเลือกไว้
13	0.07	0.17	คัดออก
14	0.37	0.64	คัดเลือกไว้
15	0.57	0.79	คัดเลือกไว้
16	0.27	0.55	คัดเลือกไว้
17	0.57	0.54	คัดเลือกไว้
18	0.37	0.55	คัดออก
19	0.37	0.66	คัดเลือกไว้
20	0.57	0.40	คัดเลือกไว้
21	0.50	0.89	คัดเลือกไว้
22	0.43	0.75	คัดเลือกไว้
23	0.20	0.40	คัดออก
24	0.47	0.56	คัดเลือกไว้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณา
25	0.47	0.56	คัดเลือกไว้
26	0.50	0.50	คัดเลือกไว้
27	0.43	0.61	คัดเลือกไว้
28	0.37	0.57	คัดเลือกไว้
29	0.40	0.52	คัดเลือกไว้
30	0.40	0.66	คัดเลือกไว้
31	0.30	0.39	คัดออก
32	0.47	0.4	คัดเลือกไว้
33	0.33	0.62	คัดเลือกไว้
34	0.43	0.43	คัดเลือกไว้
35	0.50	0.80	คัดเลือกไว้
36	0.37	0.52	คัดเลือกไว้
37	0.30	0.31	คัดออก
38	0.50	0.67	คัดเลือกไว้

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนก (B) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (B)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (B)
1	0.84	16	0.35
2	0.77	17	0.87
3	0.59	18	0.63
4	0.89	19	0.66
5	0.63	20	0.41
6	1.00	21	0.51
7	0.47	22	0.57
8	0.47	23	0.48
9	0.77	24	0.79
10	0.76	25	0.24
11	0.44	26	0.73
12	0.58	27	0.28
13	0.39	28	0.69
14	0.63	29	0.65
15	0.52	30	0.57

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
ครูภาษาไทย (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

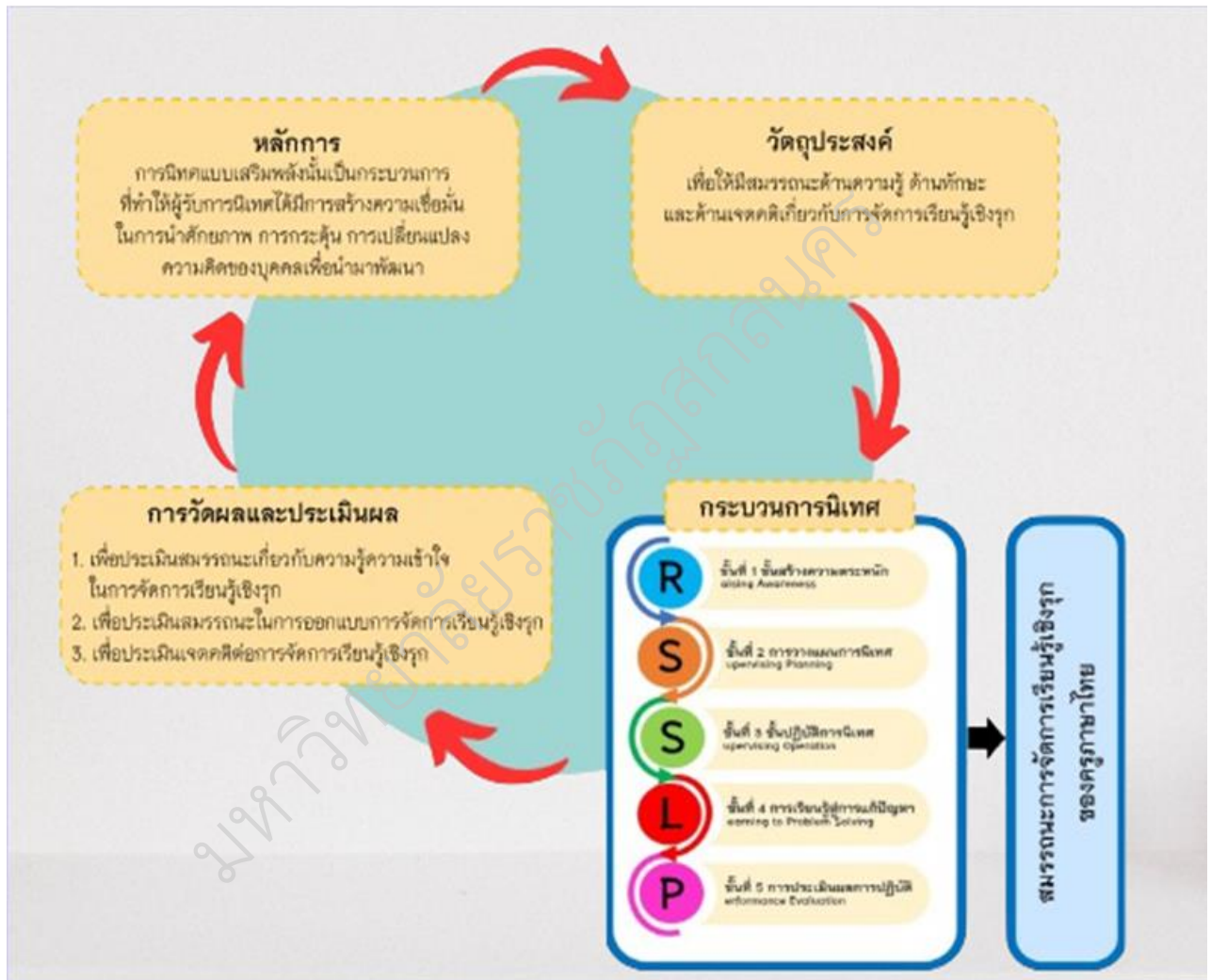
ประเด็นการประเมิน (ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. รูปแบบกล่าวถึงความสำคัญและความเป็นมาได้ชัดเจน	4.40	0.55	มาก
2. คำชี้แจง ในคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง มีความชัดเจน	4.40	0.55	มาก
3. รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังมีการใช้ภาษาสื่อสารสละสลวย และตรงประเด็น มีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
4. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีองค์ประกอบครบถ้วน	4.20	0.45	มาก
5. แนวคิดในแบบมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการพัฒนา	4.20	0.45	มาก
6. การจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความเหมาะสม	4.20	0.45	มาก
7. วัตถุประสงค์ของรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง มีความสอดคล้อง กับหลักการของรูปแบบนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
8. ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังในรูปแบบ มีความเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
9. กิจกรรมที่ระบุลงในกระบวนการนิเทศตามลำดับขั้นตอน ครบถ้วน เหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
10. มีสื่อประกอบการให้ความรู้ ได้แก่ เอกสารประกอบในการเขียน แผนการเรียนรู้และเทคนิคการสอนแบบเชิงรุก	4.00	0.00	มาก
11. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังใช้ภาษาได้ ถูกต้องเหมาะสมตรงตามหลักวิชาการ	4.40	0.55	มาก
12. มีการวัดประเมินผลในคู่มือการใช้รูปแบบนิเทศทั้งก่อนและหลัง การอบรมให้ความรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.53	0.33	มากที่สุด

ภาคผนวก จ

รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง



รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



นางรุ่งฤดี บุญจันทร์
นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังไปใช้ในการนิเทศครูโดยผู้นิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือในหน่วยงานทางการศึกษาอื่น สามารถนำไปปรับใช้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.พจมาน ชำนาญกิจ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธนาพันธ์ กุลไพบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ฉบับนี้ จะได้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รุ่งฤดี บุญจันทร์

คำชี้แจง

เอกสารรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่สร้างขึ้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนที่เข้าร่วมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยกระบวนการนิเทศแบบเสริมพลัง ที่ผู้นิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ในแต่ละขั้นตอน ซึ่งครูผู้สอนหรือผู้ที่สนใจสามารถทำการศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนจนปฏิบัติได้จริงในการที่จะพัฒนาความสามารถในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ตามวัตถุประสงค์และกระบวนการของรูปแบบที่สร้างขึ้นในครั้งนี้

รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ชุดนี้ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ การดำเนินงานตามรูปแบบ รวมทั้งการวัดและประเมินผล ทั้งนี้ได้มีการกำหนดขั้นตอนวิธีการ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนภาษาไทยไว้ในรายละเอียด

ผู้วิจัยหวังว่า เอกสารรูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ฉบับนี้ คงเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาและผู้สนใจต่อไป

รุ่งฤดี บุญจันทร์

ผู้วิจัย

รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. หลักการ

การนิเทศแบบเสริมพลังนั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการนิเทศได้มีการสร้างความเชื่อมั่นในการนำศักยภาพ การกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงความคิดของบุคคลเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและนอกจากนี้ การเสริมพลังยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ ในการพัฒนาการเรียนการสอนปฏิบัติงานต่อเนื่องเพราะบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังนั้น จะมีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ และการที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและทำให้เกิดความไว้วางใจขึ้นในองค์กร โดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นการกระตุ้น สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาความสามารถตนเองในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูภาษาไทยโดยนำเอาเทคนิคการสอนเชิงรุกที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การสอนแบบกลุ่มร่วมมือ การสอนแบบโดยใช้สมองเป็นฐาน เป็นต้นซึ่งสามารถเลือกนำมาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้
3. มีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายใต้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
4. มีการวัดประเมินผลของผู้รับการนิเทศทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อให้มีสมรรถนะด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อสร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศ (Supervise) เป็นกระบวนการที่ครอบคลุม การดูแล การควบคุม และการกำกับ เพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานพัฒนา การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามแผนงานและกำหนดการที่วางไว้ ซึ่งจำเป็นต้อง แสดงขั้นตอนการดำเนินการและเครื่องมือในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน โดยผู้วิจัยใช้ กระบวนการนิเทศ โดยมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Raising Awareness)
2. ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning)
3. ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation)
4. ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve)
5. ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation)

ในการดำเนินงานตามกระบวนการขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนัก (Raising Awareness) เป็นขั้นตอนซึ่งผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศได้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบ การนิเทศแบบเสริมพลัง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้มีความเข้าใจในเรื่องที่จะพัฒนา โดยการร่วมสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในตนเองและองค์กร โดยในการสร้างแนวทางให้ บุคคลมีความคิด อารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยการรู้เท่าทันและ สามารถทำให้เลือกทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้วิจัยได้มีการ จัดกิจกรรมในการดำเนินการ โดยจัดการปฐมนิเทศให้กับครูผู้รับการนิเทศและจัดการ อบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพาครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของ สพป.นครพนม เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน โดยมีระยะเวลา จำนวน 2 วัน

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (Supervision Planning) ขั้นตอนนี้ผู้รับการนิเทศ ได้ลงมือปฏิบัติในการประชุมวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่กำหนดวัตถุประสงค์ ช่วงเวลาและกำหนดกิจกรรมนิเทศลงไป เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีกิจกรรมการ ดำเนินงาน โดยผู้รับการนิเทศได้เลือกเนื้อหาและหน่วยการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกและดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีระยะเวลา 2 สัปดาห์ และในช่วงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้นิเทศจะดำเนินการตรวจสอบแผนการ

จัดการเรียนรู้ที่ผู้รับการนิเทศได้จัดทำ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปใช้สอนในห้องเรียนในสัปดาห์ถัดไป

ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติการนิเทศ (Supervising Operation) เป็นขั้นตอนของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังในเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นการปฏิบัติการสอนและการนิเทศ ในขั้นนี้ได้มีการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดปฏิทินให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร-ครูและศึกษานิเทศก์ ในช่วงที่ดำเนินกิจกรรม ซึ่งมีกิจกรรมการดำเนินงาน โดยผู้นิเทศดำเนินการสังเกตชั้นเรียนที่ผู้รับการนิเทศได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ลงไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและมีกิจกรรมมอบรางวัลผู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยใช้ระยะเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve) เป็นขั้นตอนในการติดตามผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ตามปฏิทินที่กำหนดตามแผนการนิเทศ แล้วนำปัญหาที่พบบรรยากาศอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จากนั้นร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้มีแนวทางเพื่อช่วยเหลือกันในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ คือ การประชุมสะท้อนผลในการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกัน ให้ครูแต่ละกลุ่มร่วมหาแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการดำเนินงานที่นำแผนการจัดการเรียนรู้ลงไปใช้ แล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในทีมงาน ให้แต่ละคนนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกลงไปใช้ในชั้นเรียนว่าผลเป็นเช่นไร จากนั้นร่วมกันสะท้อนผลของปัญหาร่วมกันสรุปเป็นแนวทางต่อไป โดยมีระยะเวลา 1 สัปดาห์ จำนวน 2 ชั่วโมง

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติ (Performance Evaluation) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดขึ้น เพื่อมาร่วมกันประเมินและสรุปผล เพื่อให้ได้หลักการนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนของตนเอง โดยการดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนนี้ให้แต่ละคนประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดตามเป้าหมายที่วางไว้และสรุปผลการทำงานของแต่ละบุคคลแล้วรวบรวมผลเพื่อบันทึกสรุปเป็นความรู้ ทักษะที่สามารถเผยแพร่ต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในขั้นนี้ถือว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ และในขั้นนี้ผู้นิเทศได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงาน โดยให้ครูได้มีการนำเสนอผลงานที่เกิดขึ้นจากสอนที่เป็น best

practice ของการสอนแบบเชิงรุกให้กับเพื่อนครู เครือข่ายอื่นและผู้ที่สนใจ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการมอบรางวัลและเกียรติบัตรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการนำเสนองาน โดย ผอ.สพป.นครพนม เขต 2 และสรุปงานร่วมกันโดยมีระยะเวลา 1 วัน

การวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการตัดสิน คุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเทียบกับเกณฑ์หรือ มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 1.2 เพื่อประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 1.3 เพื่อประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. กรอบการประเมิน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการประเมิน ไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะเวลา	วิธีการวัดผล	เครื่องมือที่ใช้วัดผล	เกณฑ์การประเมินผล
ก่อนใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	1. การทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	
ระหว่างใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	2. การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. การประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. แบบสังเกตชั้นเรียน	ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70
หลังใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	4. ทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง	4. แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. แบบวัดเจตคติในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 6. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ	ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70 ระดับมากที่สุดขึ้นไป $\bar{X} = 4.51$ ขึ้นไป

ภาคผนวก

เครื่องมือในการวัดประเมินผล

1. แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการอบรม
4. แบบสังเกตชั้นเรียน
5. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
6. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

เอกสารประกอบรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง



คู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลัง
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒



นางรุ่งฤดี บุญจันทร์

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังไปใช้ในการนิเทศครู โดยผู้นิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือในหน่วยงานทางการศึกษาอื่น สามารถนำไปปรับใช้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.พจมาน ชำนาญกิจ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลไพบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการใช้รูปแบบนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ฉบับนี้ จะได้เกิดประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้จัดทำ

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น นวัตกรรมใหม่ครูบงครูเพื่อการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การจัดอบรมครูแบบออนไลน์ การใช้วิธีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study) ฯลฯ โดยคาดหวังว่าจะทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่ยกตัวอย่างมานั้นมีลักษณะแตกต่างกันทั้งด้านวิธีการและระยะเวลา ส่วนใหญ่วิธีการพัฒนาครูที่ผ่านมานั้นกำหนดขึ้นจากส่วนกลางครูบางกลุ่มจำเป็นต้องใช้เวลา ที่สอนในห้องเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูนอกจากนี้แล้วครูต้องนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับห้องเรียนเพื่อให้เข้ากับบริบทของตนเองทำให้ขาดความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับประเด็นของการพัฒนาทำให้การอบรมครูในบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของครูอย่างแท้จริง (อนุสรณ์ เณสิมศรี, 2563, หน้า 4) ผลการวิจัยของ Fullan (cited in Gordon, 2004) พบว่าการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมอบรมที่ไม่ประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจาก 1) มีเนื้อหาจำนวนมากและซับซ้อนแต่ให้เวลาในการเรียนรู้จำกัด และมักเป็นการอบรมระยะสั้น ๆ 2) หัวข้อในการพัฒนาหรือจัดการอบรมไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครูที่เข้ารับการอบรม 3) ไม่มีโอกาสติดตามผลการนำมโนทัศน์ใหม่ ๆ จากการอบรมไปใช้ 4) ไม่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องที่ชัดเจน 5) ไม่ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง ความต้องการและสภาพปัญหาของครูแต่ละคน 6) กระบวนการอบรมไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและครู และ 7) ไม่มีมโนทัศน์พื้นฐานในการวางแผนโครงการและการนำไปใช้สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูที่เน้นเชิงปริมาณไม่ได้ใช้ข้อมูลบริบทความต้องการ หรือปัญหาที่แท้จริงของครู เป็นจุดอ่อน ของการดำเนินการพัฒนาครู

กระบวนการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศจะบรรลุตามเป้าหมาย

และมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม เต็มใจในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา บุคลากร ทรัพยากรและความพยายามเข้าด้วยกัน เพื่อจะดูผลการพัฒนาว่าได้ผลดีกว่าเดิมเพียงใด มีความเจริญก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 1-5)

การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นแนวคิดที่น่าสนใจในการนำมานิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพครู เพราะการเสริมพลัง เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่องโดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้การเสริมพลัง ยังเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ยุวธิดา ซาปัญญา, 2554, หน้า 66) และการเสริมสร้างพลังนั้นเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้สามารถตัดสินใจ และกระทำการใด ๆ ได้เอง ด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การรู้คุณค่าแห่งตน และความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่มีการควบคุมหรือบังคับ (สำราญ กำจัดภัย, 2560, หน้า 111-112) ดังจะเห็นได้ว่าการเสริมพลังนั้นให้ประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการโดยตรง ทั้งนี้ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ให้เกิดความไว้วางใจ การเสริมพลังของผู้นิเทศมีผลก่อให้เกิดอำนาจแฝงแก่ผู้รับการนิเทศซึ่งทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเกรงใจและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ

จากการศึกษาผลของการประเมินความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (National Test : NT) ปีการศึกษา 2563 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดทั้งสองด้าน คิดเป็นร้อยละ 5.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถด้านภาษาไทย ในระดับสังกัดมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.76 ระดับเขตพื้นที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.03 ซึ่งในระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัด 4.73 (รายงานการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) สพป.นครพนม เขต 2, 2563, หน้า 26) ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนวิชาภาษาไทยของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ยังไม่สามารถนำวิธีการเรียนรู้ที่ น่าสนใจของผู้เรียน การนำองค์ความรู้ที่มีในการนำหลักสูตรมาใช้ในการกระบวนการ การจัดการเรียนการสอนอย่างครือมืออาชีพได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งครูควรต้องมีความเข้าใจทักษะ กระบวนการพัฒนาความสามารถการอ่านของนักเรียนตลอดจนเข้าใจถึงความแตกต่าง ทางสติปัญญาและพื้นฐานของครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยในการพัฒนาความสามารถของ นักเรียนด้วย อีกประการหนึ่งครูที่สอนวิชาภาษาไทยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 นั้น ไม่ได้เรียนจบวิชาเอกภาษาไทยโดยตรงมีจำนวนมากและ ปฏิบัติการสอนหลายวิชา จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนได้ไม่ดี เท่าที่ควร จึงทำให้ทำให้นักเรียนมีคะแนนวิชาภาษาไทยต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่ต้องมี การพัฒนาด้านการเรียนการสอนภาษาไทยเป็นอันดับแรก ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะนำ รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการนิเทศแบบเสริมพลังมาใช้ในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้มีการพัฒนาขึ้นตามลำดับต่อไป

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แนวทางหนึ่งที่เหมาะสม สำหรับนักเรียนในยุคปัจจุบัน ที่ช่วยแก้ไขและยกระดับคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นการ พัฒนาให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นประเด็นที่สำคัญในการ พัฒนาครูที่นักการศึกษาได้ชี้แนะ การเรียนรู้เชิงรุก คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมี ปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูงด้วยการคิด วิเคราะห์ ประเมินค่า และสร้างสรรค์ รวมทั้งฝึกทักษะการฟัง อ่าน เขียน ร่วมกันอภิปราย และลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้สอนคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Beich, 2015) การเรียนรู้เชิงรุกนั้นมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบประกอบสร้างนิยม (constructivism) ที่เน้นว่าผู้เรียนจะต้องประกอบหรือสร้างความเข้าใจของตนเองขึ้นมา Piaget ผู้ค้นพบทฤษฎีดังกล่าวได้ทำการวิจัยพัฒนาการทักษะด้านพุทธิพิสัยของเด็ก และ พบว่าความรู้ของเด็กนั้นมีการประกอบสร้างขึ้นทีละเล็กทีละน้อย และในกระบวนการสร้าง ความหมาย เด็กมีการแทนที่หรือปรับความรู้ความเข้าใจของตนที่มีอยู่แล้วด้วยความเข้าใจ ที่ลึกซึ้งขึ้น จากทฤษฎีดังกล่าว ได้นำมาสู่ทฤษฎีประกอบสร้างนิยมทางสังคม (Social constructivism) ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เชิงรุกเช่นกัน กล่าวคือ ทฤษฎีประกอบสร้างนิยม ทางสังคมมีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ผู้สอน เพื่อนร่วมชั้น Vygotsky อธิบายถึง zone of proximal development ว่าเป็นพื้นที่ที่ควรได้รับการมุ่งหมาย

ลงไปในกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ระหว่างสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองและสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น การใช้ scaffolding อันเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาโดย Bruner มีรากฐานมาจากทฤษฎีประกอบสร้างนิยมทางสังคม กระบวนการ scaffolding นี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนแก้ปัญหาหรือกระทำการที่นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ผู้เรียนอาจทำไม่ได้ หากไม่ได้รับการช่วยเหลือ การเรียนรู้แบบ scaffold มีความสำคัญต่อการเรียนรู้เชิงรุกในแง่ของการได้มาซึ่งความรู้ตนเองอย่างอิสระด้วย (Cambridge International, 2020, Online)

ซึ่งในปัจจุบันปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นอาจทำให้ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นโดยมุ่งให้นักเรียนมีส่วนร่วมต่อการเรียนของตนเองอย่างเต็มตัว คิดสิ่งที่ตนเองกำลังทำจากข้อมูลหรือกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการอภิปราย การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยนักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์และการลงมือกระทำ เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ และความสนใจของนักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ พัฒนาความเข้าใจในทศวรรษที่ถูกต้อง เกิดความคงทน มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ซึ่งกิจกรรมที่นำมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนการสอนเชิงรุก ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม เกม การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบสืบสอบ การระดมความคิด การใช้สื่อการเรียนรู้เชิงรุก พิชญา ทองคำพานิช (2564, หน้า 29) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยพันธ์ แก้วศรีไตร (2563, บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารเรื่องคำและหน้าที่ของคำ โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารเรื่องคำและหน้าที่ของคำโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.56/80.65 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 80/80 2) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น คิดเป็นร้อยละ 90.16 อยู่ในระดับมากที่สุด 4) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56)

ดังจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แนวทางหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนในยุคปัจจุบันที่ช่วยแก้ไขและยกระดับคุณภาพของนักเรียน ดังนั้นการพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาครูที่นักรับการศึกษาต่าง ๆ ได้ชี้แนะและอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบจึงทำให้ครูไม่ได้รับการให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูไม่ได้รับการปรับปรุง แก้ไข และปรับให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่เป็นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อส่งเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จึงเป็นรูปแบบการนิเทศที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เกิดผลการปรับเปลี่ยน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไตรอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Model” มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่ารูปแบบไว้ ดังนี้

รูปแบบ (Model) หมายถึงโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน (จรัญ น่วมมะโน, 2562, หน้า 33) ซึ่งรูปแบบนั้นอาจเป็นแบบจำลองเชิงข้อความที่มีโครงสร้าง แสดงองค์ประกอบหลักที่ต้องการศึกษา โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องนั้น ๆ นอกจากนี้ พิศดา มาลาม (2560, หน้า 14) ได้อธิบายว่า รูปแบบ คือ สิ่งที่เป็นโครงสร้างทางความคิด โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบจำลองสภาพความเป็นจริงที่มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยจะต้องพิจารณาว่า

มีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ตามองค์ประกอบ ที่ศึกษาจากรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วิษณีย์ ทศตะ (2561, หน้า 140) ได้สรุปเกี่ยวกับรูปแบบไว้ว่า รูปแบบเป็น สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง หลักการ แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างหรือ แนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ทิศนา แคมมณี (2563, หน้า 220) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่ารูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดง ออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหา คำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นต้นแบบของความคิดที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นตัวอย่าง โดยมีกรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถเชื่อมโยงกันและมี กระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ประสบ ผลสำเร็จเป้าหมาย

องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถ พิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์/เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิด รวบรวม (concept) และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการ สืบเสาะ
4. รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationships) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationships)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ จะต้องมีความสัมพันธ์อย่างมี โครงสร้าง สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกต อีกทั้งเป็นการชี้ให้เห็นถึง กลไกเชิงเหตุผล ทำให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ในการศึกษา ซึ่งทั้งองค์ประกอบของรูปแบบและคุณลักษณะ ของรูปแบบที่ดีจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนารูปแบบในลำดับต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อให้มีสมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อสร้างเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

แนวทางการใช้รูปแบบการนิเทศ

บทบาทของผู้นิเทศ

1. ศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศ
2. ศึกษาบริบทการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
3. ศึกษากำหนดการนิเทศเพื่อวางแผนนิเทศการศึกษา
4. ศึกษาขั้นตอน เอกสารประกอบการนิเทศ ได้แก่ เครื่องมือการนิเทศ ประกอบด้วยใบความรู้ ใบงาน แผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
5. ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูโดยนิเทศตามกำหนดการนิเทศและกระบวนการของรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
6. ชี้แจงแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในระหว่างการนิเทศมีการประชุมกับผู้รับการนิเทศ ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน
7. ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ ตามเครื่องมือที่กำหนดไว้ได้แก่ การทดสอบวัดความรู้ การสังเกตชั้นเรียน ประเมินการจัดการเรียนรู้ การสอบถามความพึงพอใจ
8. การดำเนินการสะท้อนผลการนิเทศของแต่ละขั้นตอนและสรุปผลเพื่อนำไปพัฒนา

บทบาทของครูผู้รับการนิเทศ

ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำช่วยเหลือ ดูแล และกระตุ้นผู้เรียนในการเรียนรู้ การนำกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาใช้ในการพัฒนา ซึ่งครูผู้สอนจะต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงมาเป็นบทบาทใหม่ดังนี้

1. เป็นผู้วางแผนกิจกรรม หรือเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนเน้นผลที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง
2. เป็นผู้สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนและเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน
3. ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจ รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จในการเรียนในกิจกรรมนั้น ๆ ตามกระบวนการเรียนการสอน
4. ควรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaboratory Learning) ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
5. ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งเนื้อหาสาระวิธีการ และฝึกให้ผู้เรียนได้มีการบูรณาการเนื้อหาสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้
6. ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดความท้าทายและหลากหลาย
7. กำหนดเวลาการสอนอย่างชัดเจน ในการจัดกิจกรรมในการเรียน เนื่องจากการสอนตามกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ต้องใช้เวลานานในการจัดกิจกรรม
8. ครูควรใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดเห็นที่ผู้เรียนนำเสนอบทบาทผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
9. ครูควรมีการเสริมแรงในระหว่างการดำเนินการสอนเพื่อเป็นการกระตุ้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างต่อเนื่องจนเสร็จสิ้นกิจกรรม
10. ควรมีการประเมินผลในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย รวมทั้งนำผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาในการจัดการสอนในครั้งต่อไป
11. มีการสะท้อนผลและสรุปผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ เพื่อได้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน
12. ควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้รับนิเทศและผู้ให้การนิเทศในช่วงการดำเนินงานเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมการนิเทศไปด้วยความราบรื่นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

ส่วนที่ 2

การนำรูปแบบไปใช้

ในการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นั้น ได้แบ่งการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ได้แก่

1. ระยะที่ 1 การสำรวจปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะ
2. ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
3. ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

การนิเทศตามรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
สัปดาห์ที่ 1	ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความ ตระหนัก (Raising Awareness)	การอบรมเชิงปฏิบัติการ 1. แจกหนังสือเกี่ยวกับการ อบรมเชิงปฏิบัติการให้กับ ครูสังกัด สพป.นพ.เขต 2 2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3. ดำเนินการปฐมนิเทศ ผู้เข้ารับการนิเทศ 4. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และแบ่งกลุ่มค้นหาปัญหา ในการจัดการเรียนการสอน ภาษาไทยและสรุปร่วมกัน 5. ดำเนินการทดสอบวัด ความรู้	1. ดำเนินการตอบรับการ อบรมเชิงปฏิบัติการ 2. เข้าร่วมประชุมตาม กำหนดการและร่วมทำ กิจกรรม 3. การทดสอบวัดความรู้ 4. เข้าร่วมการศึกษาดู งานโดยมีการบันทึก จุดเด่นของรูปแบบวิธีการ สอนและนวัตกรรมการ สอนที่ประสบความสำเร็จ ของสถานศึกษาเพื่อนำไป เป็นแรงบันดาลใจในการ พัฒนา	หอประชุม ร.ร.อุเทน วิทยาคาร อ.ท่าอุเทน

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
สัปดาห์ ที่ 1	<u>ขั้นที่ 1</u> ขั้นสร้างความ ตระหนัก(Raising Awareness) (ต่อ)	6. ผู้นิเทศให้ความรู้ เกี่ยวกับการเสริมพลัง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเขียนแผนการ จัดการเรียนรู้ 7. ผู้นิเทศนำครูที่เข้าร่วม กิจกรรมไปศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบการสอน เชิงรุกวิชาภาษาไทยใน สังกัด สพ.น.นครพนม เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน		ร.ร.บ้านท่า อุเทน อ.ท่าอุเทน ร.ร.บ้านท่า อ.ศรีสงคราม จ.นครพนม
สัปดาห์ ที่ 2-3	<u>ขั้นที่ 2</u> การวางแผน การนิเทศ (Supervision Planning)	การจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1. แจกมาประชุมร่วมกัน และมอบหมายการทำ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกและกำหนดส่ง 2. แบ่งกลุ่มผู้รับการ นิเทศเป็น 2 กลุ่มแล้วให้ ศึกษาเอกสารการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก 3. ให้ครูดำเนินการ จัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้โดยนำเทคนิคการ สอนเชิงรุกมาลงใน กระบวนการเรียนรู้ 3. ให้แต่ละกลุ่ม นำเสนอแผนการจัดการ เรียนรู้ 4. ผู้นิเทศแนะนำการ เลือกเทคนิคการจัดการ	1. ผู้รับการนิเทศแต่ละคน นำหน่วยการเรียนรู้ที่ ต้องการสอนแบบเชิงรุก มาจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 1 หน่วย/คน 2. เลือกตัวแทนเพื่อ นำเสนอแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก 3. อภิปรายข้อเสนอนะ พร้อมซักถามประเด็น ที่ยังไม่เข้าใจ 4. บันทึกข้อมูลตาม ประเด็นเพื่อสรุปร่วมกัน	หอประชุม ร.ร.อุเทน วิทยาคาร อ.ท่าอุเทน 2 สัปดาห์

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
		เรียนรู้เชิงรุก เพื่อการ เลือกใช้เทคนิคในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก และวิธีการวัดประเมินผล ที่เหมาะสม 5. ผู้นิเทศดำเนินการ ตรวจสอบแผนการ จัดการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ เกิดความสมบูรณ์ในการ นำไปใช้ 6. ให้กำลังใจกลุ่มที่ จัดทำได้ดีพร้อมมอบ รางวัล 7. นัดหมายผู้รับ การนิเทศเพื่อนำแผนการ จัดการเรียนรู้ลงไปใช้ใน สัปดาห์ถัดไป		
สัปดาห์ ที่ 4-8	ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติ การนิเทศ (Supervising Operation)	การสังเกตชั้นเรียน 1. แจ้งให้ผู้รับการนิเทศ เตรียมการสอนตาม ตารางเพื่อรอรับการนิเทศ เพื่อนิเทศ ติดตาม 2. ผู้นิเทศกำหนด การนิเทศโดยการสังเกต ชั้นเรียน ดังนี้ 2.1 สัปดาห์ที่ 4-5 กลุ่มที่ 1 2.2 สัปดาห์ที่ 6-8 กลุ่มที่ 2 3. ผู้นิเทศให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการ	1. ผู้รับการนิเทศเตรียม แผนการเรียนรู้เชิงรุก ที่จัดทำไว้เพื่อปฏิบัติการ สอน 2. ผู้รับการนิเทศ ดำเนินการสอนตามแผน และตามเวลาที่กำหนด 3. หลังจากเสร็จสิ้น การสอนทั้งผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. ผู้รับการนิเทศบันทึก ผลการสอนเพื่อร่วมสรุป	1. ร.ร.บ้านดาล 2. ร.ร.บ้านโพน 3. ร.ร.บ้านธาตุ 4. ร.ร.บ้านนา ผักปอด 5. ร.ร.บ้านท่า อุเทน 6. ร.ร.อุเทน วิทยาคาร 7. ร.ร.บ้านน้อย นาเหนือ 8. ร.ร.บ้านน้อย ทวย

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
		จัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มโดยมีข้อสังเกตว่าควรเลือกเทคนิควิธีเชิงรุกที่หลากหลายรูปแบบเพื่อใช้ประกอบการสอน 4. ผู้นิเทศได้ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ 5. ผู้นิเทศให้กำลังใจกลุ่มที่จัดทำได้ดีพร้อมมอบรางวัลผู้รับการนิเทศ 6. ผู้นิเทศให้แต่ละกลุ่มได้สรุปปัญหาที่พบในการสอนเพื่อจัดสรุปสะท้อนผลในสัปดาห์ต่อไป	แลกเปลี่ยนในการสะท้อนผล	
สัปดาห์ ที่ 9	ขั้นที่ 4 การเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Learning to Problem Solve)	การประชุมสะท้อนผล 1. ผู้นิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้นำเสนอประเด็นที่ค้นพบปัญหาจากการสอนภาษาไทยแล้วร่วมกันวิเคราะห์ผลการสอนพร้อมหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกันของแต่ละกลุ่ม 2. ให้ผู้เข้ารับการนิเทศค้นหาจุดเด่นของเพื่อนและของตนเองว่ามีวิธีการใดบ้าง เพื่อร่วมกันถอดบทเรียน 3. ผู้นิเทศให้แต่ละคนสะท้อนผลการดำเนินของตนเองคนละ 3-5 นาที	1. ผู้รับการนิเทศแต่ละกลุ่มร่วมกันสะท้อนผลการสอนของตนเอง 2. ผู้รับการนิเทศแต่ละคนหาปัญหาและจุดเด่นของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เวลาคนละประมาณ 3-5 นาที 3. ผู้รับการนิเทศร่วมกันถอดบทเรียนจากปัญหาที่ค้นพบร่วมกัน 4. ผู้รับการนิเทศได้เตรียมกิจกรรม สื่อเพื่อจัดนิทรรศการวิชาการโดยกำหนดเป้าหมายให้เชิญชวนเพื่อนในโรงเรียนกลุ่ม	

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
		4. ผู้นิเทศสรุปผลการสอนและการค้นพบจุดเด่นของแต่ละคน พร้อมกับชื่นชมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. ผู้นิเทศนัดหมายการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลการจัดการการเรียนรู้เชิงรุกของครู 6. ผู้นิเทศนัดหมายกำหนดเวลาในการนำเสนอผลงานร่วมกัน	เครือข่ายอื่นและต่างอำเภอมาร่วมชมผลงาน	
สัปดาห์ที่ 10 เวลา 08.30–16.30 น.	ขั้นที่ 5 การประเมินผล การปฏิบัติ (Performance evaluation)	การนำเสนอผลงาน 1. ผู้นิเทศทำหนังสือเพื่อประชาสัมพันธ์ครูและผู้ที่สนใจเข้าชมนิทรรศการวิชาการและผ่านกลุ่มไลน์ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต 2. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการลงทะเบียนผู้มาร่วมงาน การนำเสนอผลงาน best practice ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. ให้ผู้รับการนิเทศนำเสนอผลงานใช้เวลาไม่เกิน 10 นาทีพร้อมถาม-ตอบ 4. ผู้นิเทศกล่าวสรุปงานชื่นชมผลงานและมอบเกียรติบัตรพร้อมทั้ง	1. ผู้รับการนิเทศลงทะเบียนการจัดนิทรรศการในการนำเสนอผลงานและจับสลากลำดับการนำเสนอ 2. ผู้รับการนิเทศร่วมนำเสนอโดยใช้เวลาที่กำหนดไม่เกินคนละ 10 นาที รวมถาม-ตอบ 3. ผู้รับการนิเทศแต่ละคนรับรางวัลและเกียรติบัตรและร่วมถ่ายภาพพร้อมกับผู้นิเทศ 4. ผู้รับการนิเทศร่วมประเมินผลการนิเทศ ดังนี้ 4.1 การทดสอบวัดความรู้หลังการสอน 4.2 การวัดความพึงพอใจ	หอประชุม ร.ร. อุเทน วิทยาคาร อ.ท่าอุเทน

ระยะเวลา	กระบวนการ/ ขั้นตอน	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้นิเทศ	กิจกรรมการนิเทศ/ ผู้รับการนิเทศ	สถานที่
		รางวัล โดย ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การประเมินผล ดังนี้ 1. การทดสอบวัด ความรู้หลังการสอน 2. การสอบถามความ พึงพอใจ 3. การวัดเจตคติ 4. ให้ผู้รับการนิเทศ ร่วมกันอภิปรายและ สรุปผลการใช้รูปแบบ นิเทศ	4.3 การวัดเจตคติในการ สอน 5. ผู้รับการนิเทศร่วมกัน อภิปรายและสรุปผล การใช้รูปแบบนิเทศ	

การวัดผลและประเมินผล

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของของผลที่ได้จากการวัด
คุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเทียบกับเกณฑ์หรือ มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว
นำมาประเมินเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์และกรอบการประเมินผล
ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

1. ประเมินสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก
2. ประเมินสมรรถนะด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. กรอบประเมิน ประกอบด้วย

ระยะเวลา	วิธีการวัดผล	เครื่องมือที่ใช้วัดผล	เกณฑ์การประเมินผล
ก่อนใช้รูปแบบ นิเทศแบบเสริม พลัง	1. ทดสอบวัดความรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1. แบบทดสอบวัด ความรู้การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	
ระหว่างใช้ รูปแบบ การนิเทศ แบบเสริมพลัง	2. ประเมินทักษะการจัด การเรียนรู้เชิงรุก	2. แบบประเมินทักษะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. แบบสังเกตชั้นเรียน	ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 70
หลังใช้รูปแบบ การนิเทศ แบบเสริมพลัง	3. ทดสอบวัดความรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4. ประเมินเจตคติต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. ประเมินความพึงพอใจ ต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ แบบเสริมพลัง	4. แบบทดสอบวัดความรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. แบบวัดเจตคติใน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก 6. แบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อการ ใช้รูปแบบการนิเทศ	ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 70 ระดับมากที่สุดขึ้นไป $\bar{X} = 4.51$ ขึ้นไป

ส่วนที่ 3

เครื่องมือวัดและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการนิเทศ โดยสร้างและหาคุณภาพ เครื่องมือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การนิเทศ และองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศแบบ เสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
4. แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง

ภาคผนวก

กำหนดการอบรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ใบความรู้การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
ใบความรู้เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ใบงานการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
ใบความรู้ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
กำหนดการจัดนิทรรศการ best practice

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ณ หอประชุมโรงเรียนอุเทนวิทยาคาร อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม

เวลา 07.30 – 08.30 น.	ลงทะเบียนรายงานตัว
เวลา 08.30 – 09.00 น.	พิธีเปิดกิจกรรม โดย ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผอ.สพป.นครพนม เขต 2
เวลา 09.00 – 09.30 น.	การปฐมนิเทศและบรรยายพิเศษ (ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม)
เวลา 09.30 – 09.50 น.	การทดสอบวัดความรู้ก่อนการอบรม (ศน.รุ่งฤดี บุญจันทร์)
เวลา 09.50 – 10.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 10.00 – 10.15 น.	การละลายพฤติกรรมและแบ่งกลุ่ม (ศน.รุ่งฤดี บุญจันทร์)
เวลา 10.15 – 11.00 น.	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการวิเคราะห์มาตรฐานตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โดย (ศน.สัตยทิพย์ ขอนบุรี และ ศน.รัชนี สมรฤทธิ์)
เวลา 11.00 – 12.00 น.	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ดร.กิ้งแก้ว ภูทองเงิน สพป.มุกดาหาร)
เวลา 12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 – 14.00 น.	วิธีการทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการจัด การเรียนรู้เชิงรุก (ศน.นริศรา แสงทอง สพป.มุกดาหาร)
เวลา 14.00 – 14.20 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 14.20 – 15.30 น.	แบ่งกลุ่มปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำเสนอ รายกลุ่ม (ศน.นริศรา แสงทอง,ศน.รุ่งฤดี บุญจันทร์และ ศน.สัตยทิพย์ ขอนบุรี)
เวลา 15.30 – 16.00 น.	การซักถามปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เวลา 16.00 – 16.30 น.	ประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมและปิดการอบรม

หมายเหตุ : กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ใบความรู้ที่ 1 เรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. สาระสำคัญ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้
3. สาระการเรียนรู้
4. กิจกรรมการเรียนรู้
5. สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผล
7. บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

รูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

แผนการจัดการเรียนรู้สามารถเขียนได้ทั้งแบบความเรียงและแบบตาราง โดยมีส่วนประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยรายละเอียดทั่วไป ได้แก่ ชื่อหลักสูตร ประเภท วิชาสาขาวิชา รหัสวิชา ชื่อวิชา หน่วยกิต จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ จุดประสงค์รายวิชา มาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา และคำอธิบายรายวิชา

ส่วนที่ 2 โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา และการกำหนดหน่วยการเรียนรู้และเวลาที่ใช้ในการสอน

ส่วนที่ 3 แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/อุปกรณ์แหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และบันทึกผลหลังการสอน

ใบความรู้ที่ 1 เรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ และรายละเอียดของแต่ละหัวข้อของแผนการจัดเรียนรู้
2. วิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชา เพื่อนำมาเขียนเป็น จุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้/ทักษะ/กระบวนการ และ เจตคติ
3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ โดยเลือกและขยายสาระที่เรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้เรียน
4. วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ (กิจกรรมการเรียนรู้) โดยเลือกรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้เหมาะสมกับเนื้อหา
5. วิเคราะห์กระบวนการประเมินผล โดยเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่ สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
6. วิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้



ใบความรู้ที่ 2 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก วิชาภาษาไทย ชั้น ป.3

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 วรรณยุกต์ สนุกกับการผันอักษร	เวลา 8 ชั่วโมง
เรื่อง วรรณยุกต์	เวลา 1 ชั่วโมง
วันที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	

1. สาระสำคัญ

วรรณยุกต์เป็นเครื่องหมายกำหนดเสียงสูงต่ำของพยางค์และคำ การรู้จักวรรณยุกต์ ช่วยให้อ่านและเขียนคำได้ถูกต้อง

2. มาตรฐานการเรียนรู้

มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีนิสัยรักการอ่าน

มาตรฐาน ท 4.1 เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษาและรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ

3. ตัวชี้วัด

ท 1.1 ป. 3/2 อ่านออกเสียงคำ ข้อความ เรื่องสั้น ๆ และบทร้อยกรองง่าย ๆ ได้ถูกต้อง คล่องแคล่ว

ท 4.1 ป. 3/1 เขียนสะกดคำและบอกความหมายของคำ

4. จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกความหมายของวรรณยุกต์ (K)
2. จำแนกรูปวรรณยุกต์ และเสียงวรรณยุกต์ได้ (P)
3. กระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม (A)

5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร
 - ทักษะการอ่าน
 - ทักษะการเขียน
 - ทักษะการฟัง การดู และการพูด

2. ความสามารถในการคิด

- การให้เหตุผล
- การจำแนก
- การสรุปความรู้

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา

4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.1 รักความเป็นไทย

6.2 ใฝ่เรียนรู้

6.3 มีวินัย

7. สาระการเรียนรู้

วรรณยุกต์เป็นระดับสูงต่ำของ เสียงที่ปรากฏในพยางค์หรือ คำ วรรณยุกต์มี 4 รูป 5 เสียงเมื่อนำวรรณยุกต์เขียน บนพยัญชนะต้นของคำจะทำให้เสียงและความหมายของคำ เปลี่ยนไป

8. หลักฐานการเรียนรู้

การเขียนแผนภูมิการผันอักษร 3 หมู่

9. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (รูปแบบ Brain Based Learning : BBL)

ขั้นที่ 1 กระตุ้นร่างกาย ขยายสมอง (5 นาที)

1) ครูและนักเรียนร่วมทำกิจกรรมบริหารสมอง โดยการเต้นประกอบท่าทาง เพลง “ก.ไก่” (เอกสารหมายเลข 1.1)

2) ครูทักทายและซักถามนักเรียนเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำ โดยใช้คำถามว่า “รู้สึกอย่างไรกับการทำกิจกรรม”

3) ครูให้นักเรียนตอบคำถามต่อไปนี้

3.1) คำว่า “แก้ม” ประกอบด้วยพยัญชนะ และสระ อะไรบ้าง

3.2) นักเรียนสังเกตเห็นหรือไม่ว่าคำว่า “แก้ม” สัญลักษณ์ที่ปรากฏอยู่บนพยัญชนะ ก และรู้หรือไม่ว่าเรียกว่าอะไร โดยครูเชื่อมโยงคำตอบที่ได้แล้วเข้าสู่จุดประสงค์การเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ย้อนมองประสบการณ์ (10 นาที)

- 4) ครูเปิดคลิปปิดิโอ เพลงประกอบการเรียน เรื่อง วรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.2) ให้นักเรียนฟัง 1 รอบ และให้นักเรียนร้องตาม
- 5) ให้นักเรียนช่วยกันตอบคำถามว่า จากเพลงประกอบการเรียน เรื่อง วรรณยุกต์ มีวรรณยุกต์ทั้งหมดกี่ตัว อะไรบ้าง
- 6) ครูนำบัตรรูปวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.3) มาใช้ประกอบการซักถาม โดยครูผู้สอนชูบัตรและให้นักเรียนช่วยกันตอบว่าคือวรรณยุกต์อะไร
- 7) ให้นักเรียนดูคลิปปิดิโอ เรื่อง การผันวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.4) จากนั้นให้นักเรียนฝึกอ่านคำที่มีวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.5) เพื่อทดสอบความเข้าใจของนักเรียน

ขั้นที่ 3 เรียนรู้ผ่านกลวิธี (20 นาที)

- 8) แบ่งกลุ่มนักเรียน กลุ่มละ 3 คน ให้นักเรียนช่วยกันทายปริศนาคำทาย ดังนี้

☐ ตัวฉันนั้นหรือ	ลือชื่อคู่ร้าย
หน้าตาคล้าย	แมวลายแสนเชื่อง (เลื้อ)
☐ ใช้ปูนั่งนอน	พักผ่อนทุกที
ม้วนไต่ยางดี	เดิมทีเป็นหญ้า (เลื้อ)
☐ ตัดเย็บจากผ้า	นำมาสวมใส่
หญิงชายใช้ได้	บอกใบ้มีแขน (เลื้อ)

เมื่อนักเรียนทายถูก เขียนคำบนกระดานให้นักเรียนอ่านออกเสียงพร้อมกัน โดยครูให้พิจารณาคำที่ละคำว่ามีอะไรเหมือนกันและต่างกัน โดยครูใช้คำถาม ดังนี้

- คำว่า “เลื้อ เลื้อ เลื้อ” มีอะไรที่เหมือนกัน (พยัญชนะต้น สระ ตัวสะกด)
- คำว่า “เลื้อ เลื้อ เลื้อ” มีอะไรที่เขียนแตกต่างกัน (วรรณยุกต์)
- คำทั้ง 3 คำ อ่านออกเสียงเหมือนกันหรือไม่ (ไม่เหมือนกัน)
- คำทั้ง 3 คำ มีความหมายเหมือนกันหรือไม่ (ไม่เหมือนกัน)
- สิ่งที่ทำให้คำทั้ง 3 คำ มีเสียงและความหมายต่างกันคืออะไร

(วรรณยุกต์)

9) ให้นักเรียนศึกษาใบความรู้ เรื่อง การผันอักษรโดยครูคอยชี้แนะ ให้นักเรียนอ่านในใจ 1 รอบ และอ่านพร้อมกัน โดยมีอาสาสมัครอ่านนำ เพื่อน ๆ อ่านตาม ครูควรให้นักเรียนทุกคนอาสาสมัครออกมาทำกิจกรรมหน้าชั้นเรียน

ขั้นที่ 4 มีองค์ความรู้แตกฉาน (5 นาที)

10) ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปบทเรียน โดยใช้กิจกรรมแผนผังความคิด ครูนำเสนอแผนผังความคิดรวบยอด เพื่อให้นักเรียนร่วมกันสรุปความรู้ เรื่อง วรรณยุกต์ โดยเตรียมบัตรวรรณยุกต์ ให้นักเรียนนำมาติดในแผนผังความคิดรวบยอด (เอกสารหมายเลข 1.7)

11) ครูและนักเรียนช่วยกันสรุปว่า วรรณยุกต์เป็นเครื่องหมายกำหนดเสียงของคำ และการผันอักษร คือ การเปลี่ยนเสียงของคำให้สูง ต่ำ ตามรูปวรรณยุกต์ซึ่งเกี่ยวข้องกับอักษร 3 หมู่ ได้แก่ อักษรสูง อักษรกลาง อักษรต่ำ

ขั้นที่ 5 เชี่ยวชาญสู่การปฏิบัติ (20 นาที)

12) ให้นักเรียนออกเสียง ก - ฮ โดยครูเขียนคำว่า อักษรสูง อักษรกลาง อักษรต่ำ บนกระดาน ให้นักเรียนออกเสียงทีละคน และออกมาเขียนบนกระดานว่าคำที่ออกเสียงอยู่ในอักษรอะไรจนครบทั้ง 44 ตัว

อักษรสูง	ข ช ฉ ถ ฐ ฒ ฝ ศ ษ ส ห
อักษรกลาง	ก จ ฎ ฏ ด ต บ ป อ
อักษรต่ำ	ค ต ฌ ง ซ ฌ ญ ฑ ฒ ณ ท ธ น พ ฟ ภ ม ย ร ล ว ฬ ฮ

13) นักเรียนช่วยกันสรุปว่า อักษรสูงมี 11 ตัว อักษรกลางมี 9 ตัว อักษรต่ำมี 24 ตัว และครูบอกวิธีช่วยจำอักษร 3 หมู่ ดังนี้

อักษรสูง ผึ้งปากขูดตัวสีขาวให้เศรษฐกิจ

อักษรกลาง ภาจ้องดู(ฎ) เต่า(ฏ)บนปากอ่าง

14) ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มเขียนคำศัพท์ตามใบงาน โดยมีอักษรสูง อักษรกลางอักษรต่ำ ที่มีรูปวรรณยุกต์ร่วมกัน ครูช่วยชี้แนะและให้อาสาสมัครมาเขียนในกระดาน โดยส่งตัวแทนออกมากลุ่มละ 1 คน ครูชมเชยที่นักเรียนช่วยกันคิดและตอบ

10. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

10.1 ปริศนาคำทาย

10.2 เพลงประกอบการเรียน เรื่อง วรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.2)

10.3 บัตรรูปวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.3)

10.4 คลิปวิดีโอ เรื่อง การผันวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.4)

10.5 แบบฝึกอ่านวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.5)

10.6 ใบความรู้เรื่องการผันวรรณยุกต์ (เอกสารหมายเลข 1.6)

10.7 ใบงาน เรื่อง การเขียนแผนภูมิอักษร 3 หมู่ จำนวน 9 คำ(เอกสารหมายเลข 1.7)

10.8 แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้
(เอกสารหมายเลข 1.8)

11. การวัดและประเมินผล

1) สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม

2) ตรวจผลงานของนักเรียน

หลักฐานการเรียนรู้	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้		
	วิธีการวัด	เครื่องมือที่ใช้	เกณฑ์การประเมิน
1. ผลการประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	1. ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม 2. ผลประเมินต้องได้คะแนนตั้งแต่ 9 คะแนนขึ้นไปจึงจะถือว่า “ผ่าน”
2. แบบบันทึกการอ่านและเขียนคำที่มีรูปวรรณยุกต์	ตรวจผลงาน	แบบประเมินผล การอ่านและเขียนคำที่มีรูปวรรณยุกต์	ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม หรือได้ 9 คะแนนขึ้นไปจึงจะถือว่า “ผ่าน”
3. ผลงานเดี่ยว “แผนภูมิการผันอักษร 3 หมู่ คนละ 9 คำ”	ตรวจผลงาน	ใบงานแผนภูมิการผันอักษร 3 หมู่	ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม หรือได้ 6 คะแนนขึ้นไปจึงจะถือว่า “ผ่าน”
4. ผลงานกลุ่ม	สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน	แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม หรือได้ 6 คะแนนขึ้นไปจึงจะถือว่า “ผ่าน”

12. บันทึกผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

12.1 ด้านความรู้

.....

.....

.....

12.2 ด้านทักษะ

.....

.....

.....

12.3 ด้านคุณลักษณะ

.....

.....

.....

13. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

13.1 ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

13.2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้สอน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก

เอกสารหมายเลข 1.1 เพลง “ก ไก่”

เอกสารหมายเลข 1.2 เพลงประกอบการเรียน เรื่อง วรรณยุกต์

เอกสารหมายเลข 1.3 บัตรรูปวรรณยุกต์

เอกสารหมายเลข 1.4 คลิปวิดีโอ เรื่อง การผันวรรณยุกต์

เอกสารหมายเลข 1.5 แบบฝึกอ่านวรรณยุกต์

เอกสารหมายเลข 1.6 การผันวรรณยุกต์

เอกสารหมายเลข 1.7 แผ่นผังความคิดรวบยอด เรื่อง วรรณยุกต์

เอกสารหมายเลข 1.8 การเขียนแผนภูมิการผันอักษร 3 หมู่

เอกสารหมายเลข 1.9 แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

เอกสารหมายเลข 1.1

เพลง “ก ไก่”

เนื้อเพลง ก.ไก่

ก. ไก่ เอาไว้ที่แก้ม ป.ปลา เอาไว้ที่ปาก

ต. เต่า เอาไว้ที่ตา เอ.ม. ม้า ไว้ที่จมูก

ลา ลา ลา ลา

ล. ลิง เอาไว้ที่ไหล่ ข. ไข่ เอาไว้ที่แขน

ร. รัก นั้นยังขาดแคลน เอา ฟ. แฟน ไว้ในดวงใจ

ลา ลา ลา ลา

เอกสารหมายเลข 1.2

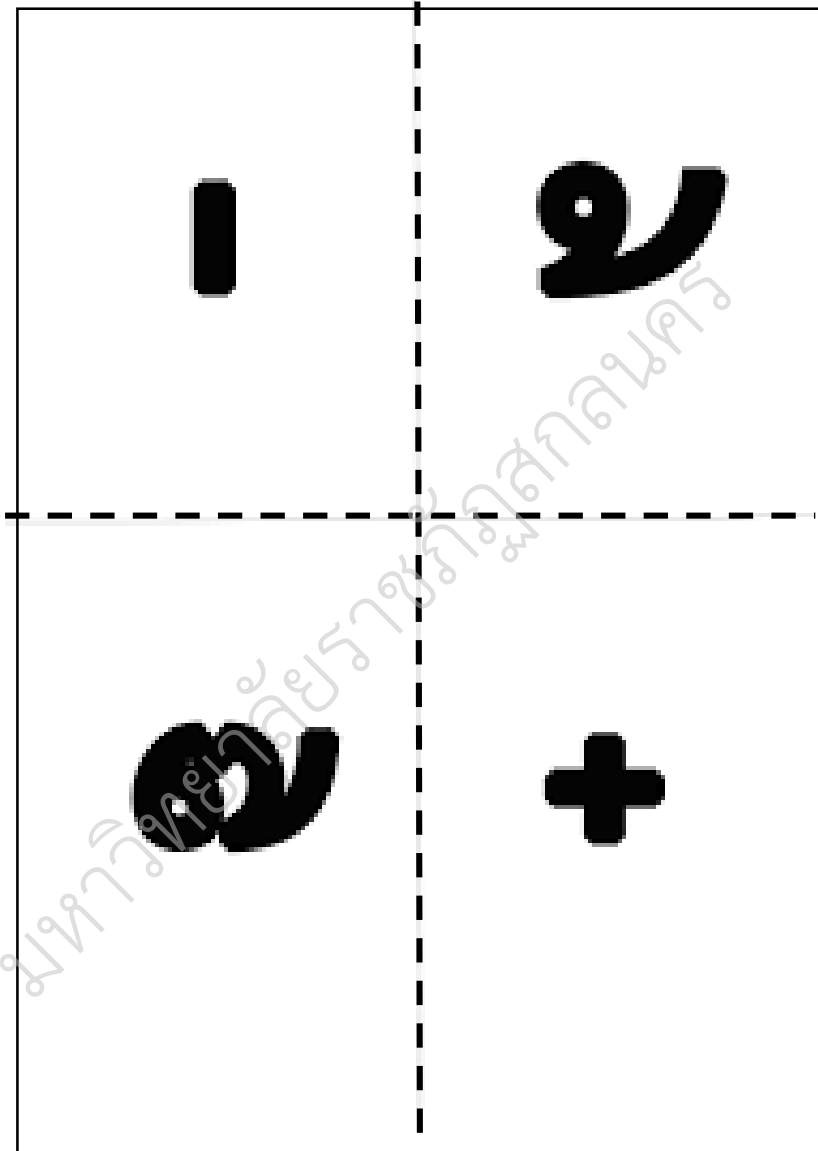
เพลงประกอบการเรียน เรื่อง วรรณยุกต์

เปิด youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=A-5N0rIH09c>

เอกสารหมายเลข 1.3

บัตรรูปวรรณยุกต์



เอกสารหมายเลข 1.4

คลิปวิดีโอ เรื่อง การผันวรรณยุกต์

เปิด youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=wcl9Z43M3hk&t=530s>

เอกสารหมายเลข 1.5

แบบฝึกอ่านวรรณยุกต์

แบบฝึกอ่านวรรณยุกต์

กา	ก่า	ก้า	ก๊า	ก๋า
จา	จ่า	จ้า	จ๊า	จ๋า
ดา	ด่า	ด้า	ด๊า	ด๋า
ตา	ต้า	ต้า	ต๊า	ต๋า

ตา จ้า ด่า

แบบฝึกอ่านวรรณยุกต์

บา	บ่า	บ้า	บ๊า	บ๋า
ปา	ป่า	ป้า	ป๊า	ป๋า
อา	อ่า	อ้า	อ๊า	อ๋า

ป่า อ้า ต้าจ้า ป้าดา

เอกสารหมายเลข 1.6

การผันวรรณยุกต์

การผันวรรณยุกต์เป็นการเปลี่ยนเสียงวรรณยุกต์ของพยางค์ที่ประกอบด้วยพยัญชนะต้นกับสระหรือพยัญชนะต้นกับสระและตัวสะกดอย่างเดียวกันในรูปวรรณยุกต์ต่างกันตามที่ปรากฏเป็นพยางค์ในภาษาไทย

หมู่อักษร	ลักษณะ คำ/พยางค์	เสียงวรรณยุกต์				
		สามัญ	เอก	โท	ตรี	จัตวา
กลาง	คำเป็น	กา	ก่า	ก้า	ก๊า	ก๋า
		กัน	กั้น	กั้น	กั๊น	กั๋น
	คำตาย	-	จะ	จ๊ะ	จ๊ะ	จ๊ะ
		-	จับ	จับ	จับ	จับ
สูง	คำเป็น	-	ข้า	ข้า	-	ชา
		-	ฝ้าย	ฝ้าย	-	ฝ้าย
	คำตาย	-	ขัด	ขัด	-	-
		-	ขาด	ขาด	-	-
ต่ำ	คำเป็น	คา	-	ค่า	ค้ำ	-
		วาว	-	ว่าว	ว้าว	-
	คำตาย สระเสียงสั้น	-	-	คะ	คะ	-
		-	-	ชะ	ชะ	-
	คำตาย สระเสียงยาว	-	-	วาก	ว้าก	-
		-	-	เชิด	เชิด	-

อักษรกลางผันได้ครบ 5 เสียงขณะที่อักษรสูงและอักษรต่ำไม่สามารถผันครบ 5 เสียงได้ ทั้งยังมีรูปและเสียงไม่ตรงกัน แต่มีวิธีการผันอักษรสูงและอักษรต่ำให้ครบ 5 เสียงได้ ดังนี้

1. อักษรต่ำที่มีเสียงคู่กับอักษรสูง (ต่ำคู่) สามารถผันคู่กันได้ดังนี้

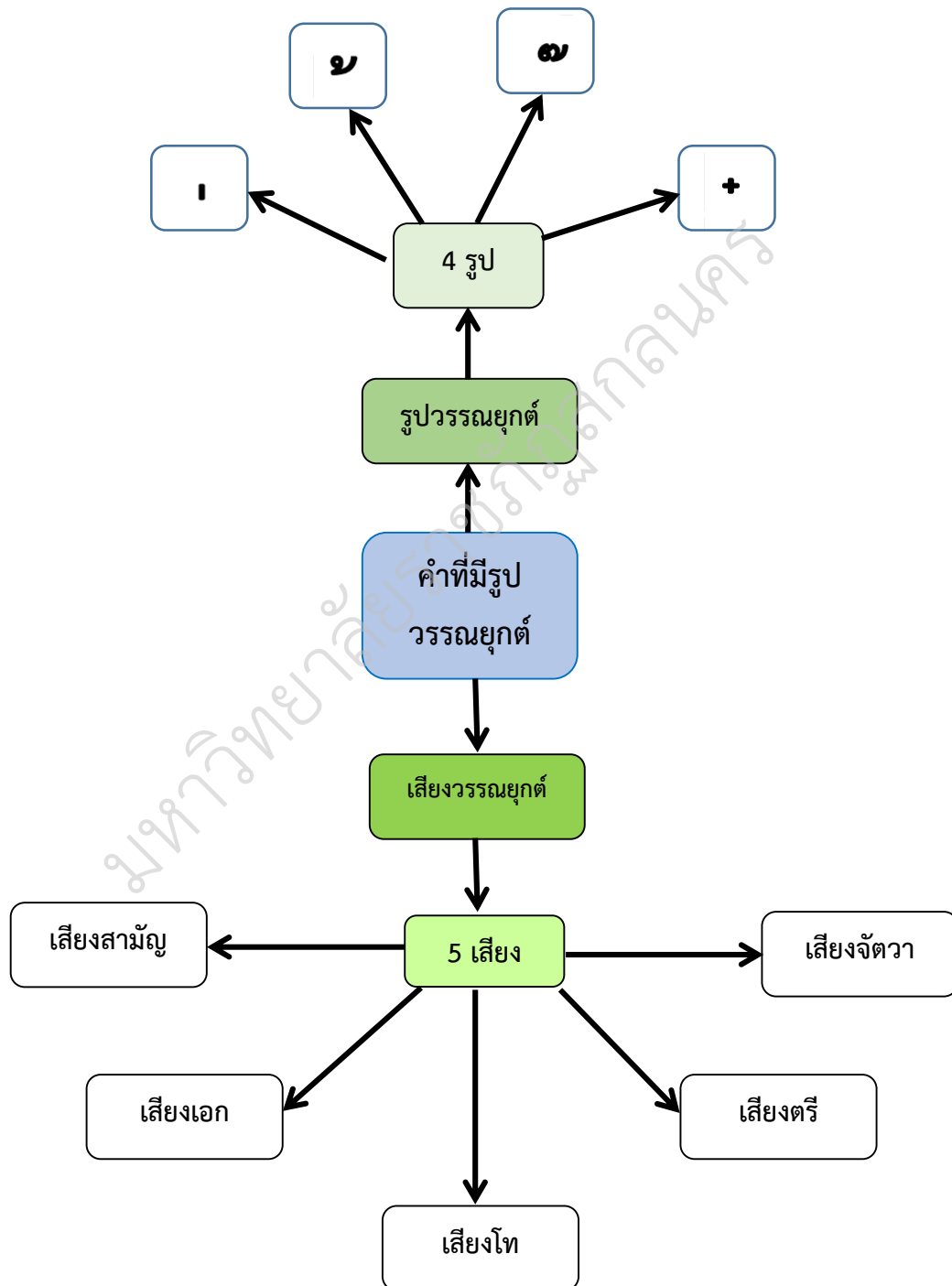
ลำดับ	อักษรต่ำคู่	อักษรสูง
๑.	ค ต ฌ	ข ข
๒.	จ ฌ ท ฑ	ฐ ถ
๓.	ช ฌ	ฉ
๔.	พ ภ	ผ
๕.	ฮ	ห
๖.	ซ	ศ ษ ส
๗.	ฟ	ฝ

หมู่อักษร	เสียงวรรณยุกต์				
	สามัญ	เอก	โท	ตรี	จัตวา
สูง	-	ข้า	ข้า	-	ขา
ต่ำคู่	คา	-	ค้ำ	ค้ำ	-

2. อักษรต่ำที่ไม่มีเสียงคู่กับอักษรสูง (ต่ำเดี่ยว) สามารถผันให้ครบ 5 เสียงได้โดยใช้ ห นำ หรือ อ นำ ดังนี้

หมู่อักษร	เสียงวรรณยุกต์				
	สามัญ	เอก	โท	ตรี	จัตวา
ห นำ	งา	หง่า	ง่า	ง้า	หงา
อ นำ	ยา	อย่า	ย่า	ย้า	หยา
ห นำ					

เอกสารหมายเลข 1.7
แผนผังความคิดรวบยอด เรื่อง วรรณยุกต์



เอกสารหมายเลข 1.8

การเขียนแผนภูมิการผันอักษร 3 หมู่

คำชี้แจง ให้นักเรียนเขียนแผนภูมิการผันอักษร 3 หมู่ คนละ 9 คำ (อักษรสูง 3 คำ อักษรกลาง 3 คำ อักษรต่ำ 3 คำ) ตามใบงาน

อักษร 3 หมู่	เสียงสามัญ	เสียงเอก	เสียงโท	เสียงตรี	เสียงจัตวา
อักษรสูง	1.....				
	2.....				
	3.....				
อักษรกลาง	เสียงสามัญ	เสียงเอก	เสียงโท	เสียงตรี	เสียงจัตวา
	1.....				
	2.....				
อักษรต่ำ	เสียงสามัญ	เสียงเอก	เสียงโท	เสียงตรี	เสียงจัตวา
	1.....				
	2.....				
อักษรต่ำ	3.....				

เกณฑ์การประเมิน

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
จำนวนคำที่เขียนถูก	8 คำขึ้นไป	6-7	4-5	0-3

หมายเหตุ เกณฑ์ประเมิน “ผ่าน” ต้องได้ไม่น้อยกว่า 6 คะแนน ระดับคุณภาพดีขึ้นไป

เอกสารหมายเลข 1.9

แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

ลำดับที่	ชื่อสกุล	พฤติกรรมของนักเรียน															รวม
		ร่วมมือใน การทำ กิจกรรม			การ แสดง ความ เข้าใจ เนื้อหา			ความ กระตือ รือร้น ในการ ทำงาน			การ นำเสนอ ผลงาน			ทำงาน เสร็จ ตาม เวลา			
3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	15		

ลงชื่อ.....ผู้สอน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เกณฑ์การให้คะแนน

3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง

1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบางครั้ง

เกณฑ์การประเมิน

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
ช่วงคะแนน	12 คะแนนขึ้นไป	9-11 คะแนน	5-8 คะแนน	0-4 คะแนน

หมายเหตุ เกณฑ์ประเมิน “ผ่าน” ต้องได้ไม่น้อยกว่า 9 คะแนน ระดับคุณภาพดีขึ้นไป

ใบความรู้ที่ 3 เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกวิชาภาษาไทย

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการวางแผนการเรียนการสอน อย่างมีระบบโดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สอนวางแผนการสอน อย่างมีระบบ

1. เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องเรียนรู้เทคนิคการสอนที่มี แนวคิดดังกล่าว เพื่อจะสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม การศึกษาข้อมูลจาก Berkeley University of California (2018; Duck University 2018; Limbach and Waugh 2012, pp. 6–9; McKinney, 2011 อ้างถึงใน ยงยุทธ อังคสัญญลักษณ์. 2559, หน้า 32–33) พบว่า มีเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มากมายเทคนิคที่สามารถนำมาใช้ ในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยมีดังนี้

1. กลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative Learning groups) ให้นักเรียน ทำกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่นในชั้นเรียน เช่น Buzz Group (3–5 คน) Brainstorming (6–12 คน) Think–Pair–Share Team–Pair–Solo

1.1. Brainstorming กำหนดหัวข้อและเวลา จากนั้นแบ่งกลุ่มผู้เรียน ร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่ม แล้วทุกคนนำเสนอแนวคิดของตนและบันทึกทุก แนวคิดที่มีผู้นำเสนอ

1.2 เกม (games) ครูนำเกมมาใช้ในการเรียนการสอนในลักษณะ Games-based หรือ Gamification

1.3 Jigsaw ผู้สอนเลือกเนื้อหาที่แบ่งเป็นส่วน ๆ 34 ชิ้น แบ่งผู้เรียน เป็นกลุ่ม ๆ โดยมีสมาชิกในกลุ่มเท่า ๆ กันกับเนื้อหา (Home group) สมาชิกแต่ละคนเลือก เนื้อหาที่ตนสนใจแล้วไปร่วมกับสมาชิกจากกลุ่มอื่น (Expert group) เพื่อศึกษา ทำความ เข้าใจหรือหาคำตอบร่วมกันในกลุ่ม จากนั้นกลับไปสอนที่กลุ่มเดิมของตนจนครบถ้วน

1.4 การเขียนแผนผัง (mapping) ให้นักเรียนเขียนแผนผังแบบต่าง ๆ เช่น mind map, Concept map, Venn diagram, story map, tree diagram, fishbone ฯลฯ

เพื่อนำเสนอความคิดและเชื่อมโยงความคิดต่าง ๆ อาจทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่มแล้ว นำเสนอผลงานและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. Active Reading เป็นวิธีที่ให้แต่ละคนอ่านบทความแล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้อ่านกับเพื่อน นำมาเขียนแผนผังมโนทัศน์ (Concept Map) ลงในกระดาษโปสเตอร์เพื่อทำกิจกรรม Walk Gallery ต่อไป

3. Agree & Disagree Statement ผู้สอนตั้งคำถาม โดยมีตัวเลือกให้ผู้เรียนว่าเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร เช่น อาจใช้ไม้ปิงปองที่มีสี 2 ด้านต่างกันเป็นอุปกรณ์ช่วยตอบ แล้วเลือกผู้ตอบในแต่ละกลุ่มให้อธิบาย หลังจากนั้นจึงอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งชั้นเรียน

4. Carousel กำหนดหัวเรื่อง แล้วแบ่งเป็นหัวข้อย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แบ่งกลุ่มผู้เรียนให้ได้จำนวนกลุ่มเท่ากับจำนวนหัวข้อย่อยจากนั้นเขียนหัวข้อย่อย ๆ ลงบนกระดาษโปสเตอร์แล้วติดไว้รอบ ๆ ห้อง แต่ละกลุ่มระดมความคิดและเขียนลงในกระดาษโปสเตอร์เมื่อครบ 2-3 นาที เปลี่ยนไประดมความคิดหน้าโปสเตอร์ถัดไป โดยอ่านแนวคิดของกลุ่มก่อนหน้า ถ้าเห็นด้วยให้ใส่เครื่องหมายถูกและเพิ่มสิ่งที่คิดเห็นแตกต่างจากนั้นสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

5. Problem/Project-based Learning หรือ Case Study ใช้เรื่องจริงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน บ้าน โรงเรียน หรือที่เกิดขึ้นกับบุคคลใด บุคคลหนึ่ง เพื่อให้ นักเรียนคิดวิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการบูรณาการความรู้ที่ได้เรียนกับประสบการณ์ตรงหรือสืบเสาะหาความรู้เพิ่มเติม

6. Role Playing การแสดงบทบาทสมมติเป็นวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกการแสดงออกตามสถานการณ์ที่กำหนดให้เพื่อเป็นประสบการณ์ที่จะนำไปแก้ไขปัญหาและสถานการณ์จริงในชีวิต ผู้เรียนได้เรียนรู้การแสดงออก ฝึกวางแผนการทำงานร่วมกัน เข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เช่น การทำกิจกรรม “ตุ๊กกัค่าเฟ” ผู้สอนจะกำหนดบทบาทแล้วเขียนไว้ในกระดาษ ให้ผู้เรียน 6 คน จับฉลากเลือกที่จะแสดงบทบาทใด โดยไม่ให้ปรึกษากัน แล้วให้แสดงบทบาทสมมติตามบทบาทที่ตนเองได้รับ หลังจากนั้นจะตั้งคำถามและให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นว่า ผู้แสดงแต่ละคนทำหน้าที่อะไร และทำหน้าที่นั้นได้ดีหรือไม่มีจุดใดต้องแก้ไขหรือปรับปรุง เป็นต้น

7. ผู้เรียนทบทวนบทเรียน (Student-led review sessions) ให้นักเรียนทบทวนความรู้โดยครูอธิบายเพิ่ม

8. การวิเคราะห์วีดิทัศน์ (analysis or reaction to videos) ให้นักเรียนดูวีดิทัศน์ 5-20 นาที แล้วให้แสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ดูโดยใช้การอภิปรายการเขียน หรือการสรุป เนื้อหาเป็นกลุ่ม
9. การโต้เถียง (Student debates) ให้นักเรียนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้โต้แย้งกับอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อยืนยันแนวคิดของกลุ่ม
10. ให้ผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student generated exam questions) ให้นักเรียนสร้างแบบทดสอบจากบทเรียนแล้วนำมาใช้
11. การเขียนบันทึกการเรียนรู้ (keeping journals or logs) ให้นักเรียนสรุปความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนเอง
12. การเขียนจดหมายข่าว (write and produce a newsletter) ให้นักเรียนร่วมกันจัดทำจดหมายข่าว ประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วนำไปเผยแพร่
13. getting acquainted note Card แจกบัตรคำให้นักเรียนก่อนเริ่มหรือจบคาบเรียนแรก แล้วให้เขียนชื่อและข้อมูลแล้วตอบคำถามเกี่ยวกับบทเรียน เช่น นักเรียนอยากเรียนอะไร นักเรียนยังไม่เข้าใจเรื่องอะไร เป็นต้น
14. What do we have in Common? ให้นักเรียนจับคู่กับเพื่อน แล้วใช้เวลา 2-3 นาที เพื่อจดบันทึกความคิดเห็นที่คล้ายกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แล้วให้เปลี่ยนคู่ทำแบบเดิมซ้ำ ๆ อีก 1-2 ครั้ง
15. background knowledge probe เมื่อเริ่มบทเรียนใหม่ ให้นักเรียนตอบคำถามสั้น ๆ เกี่ยวกับบทเรียน หรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทเรียน
16. dear professor letter ให้นักเรียนส่งจดหมายถึงครูโดยไม่ลงชื่อ เพื่อเขียนอธิบายปัญหา การเรียนหรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทเรียน
17. share your interests ให้นักเรียนพูดหรือเขียน เพื่อระบุความสนใจ ความชอบ และตัวละครที่ชื่นชอบ เป็นต้น ครูนำมาอภิปรายเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน
18. one-minute paper ตอนต้นคาบเรียนให้นักเรียนเขียนตอบคำถามปลายเปิดแบบสั้น ๆ ให้ครูตรวจ จากนั้นร่วมกันอภิปรายคำตอบ
19. mini class essay ให้นักเรียนสนทนาเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในบทอ่าน แล้วเขียนเป็นความเรียงขนาดสั้น

20. online reading quiz ให้นักเรียนทำแบบทดสอบย่อยออนไลน์เพื่อประเมินความเข้าใจบทเรียนแล้วนำมาอภิปรายในชั้นเรียน

21. what's in the hat? ครูเขียนคำถาม ประเด็น หรือคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทอ่านในบัตรคำไว้ในหมวกให้นักเรียนหยิบบัตรคำจากหมวกคนละใบหรือคู่ละใบ แล้วพูดหรือเขียนอธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในบัตรคำ กิจกรรมนี้สามารถใช้บทพจนานุกรมหรือทดสอบความรู้ท้ายคาบเรียนได้

22. ABCDE flashcards นักเรียนแต่ละคนตั้งคำถามแบบเลือกตอบ ครูรวบรวมคำถามแล้วนำมาให้นักเรียนตอบ โดยการชูบัตรที่มีตัวอักษร A B C D E เพื่อเลือกคำตอบที่คิดว่าถูกต้องพร้อมกัน หรืออาจทำบัตรโดยใช้ตัวอักษร T และ F ในกรณีที่เป็นการตอบแบบถูก-ผิด กิจกรรมนี้จะช่วยให้ครูทราบว่านักเรียนเข้าใจบทเรียนหรือไม่

23. thumbs up, thumbs down, thumbs sideways ครูบอกข้อมูลและให้นักเรียนยกนิ้วมือขึ้นหากเห็นด้วยกับข้อมูลนั้น หากไม่เห็นด้วยเขานิ้วหัวแม่มือชี้ลง หรือชี้ไปข้าง ๆ หากไม่มีความเห็น

24. weekly reading log ให้นักเรียนเขียนบันทึกการอ่านประจำสัปดาห์แบบสั้น ๆ

25. heading to question ครูกำหนดประเด็นจากบทอ่านและให้นักเรียนตั้งคำถาม 5-10 คำถาม แล้วนำมาอภิปรายคำตอบร่วมกัน

26. one-sentence summary ให้ผู้เรียนเขียนหรือพูดสรุปบทเรียนคนละหนึ่งประโยค

27. Card trivia นำบัตรคำถามที่มีหมายเลขกำกับติดบนโต๊ะเรียน จากนั้นเรียกนักเรียนให้ตอบคำถามเรียงตามหมายเลขบัตร โดยให้เวลาคนละ 2 นาที หากนักเรียนคนใดตอบคำถามไม่ได้ อาจแลกเปลี่ยนบัตรคำถามกับเพื่อนในชั้นเรียน

28. add on responses ให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากสิ่งที่เพื่อนนำเสนอ หรือขยายความจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

29. pro/con แบ่งนักเรียนออกเป็นสองกลุ่ม เพื่ออภิปรายข้อดีและข้อเสียในประเด็นที่กำหนด

30. discover and search ให้นักเรียนตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง เช่น นักเรียนได้รับความรู้อะไรบ้าง เรื่องใดที่นักเรียนเข้าใจในการเรียนวันนี้ มีสิ่งใดที่ยังสงสัยและหาคำตอบไม่ได้ เป็นต้น

31. interview give and take ให้นักเรียนจับคู่กับเพื่อนแล้วผลัดกัน สัมภาษณ์คู่ของตนเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด จากนั้นให้รายงานว่าได้ข้อมูลอะไรบ้าง

32. report your learning ให้นักเรียนนำเสนอผลการเรียนรู้ โดยการพูด หรือเขียนสรุปเนื้อหา แล้วให้เพื่อนในชั้นเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย หรือถามคำถาม

33. act out ให้นักเรียนแสดงท่าทางประกอบ หลังจากนั้นให้นักเรียน ร่วมกันอภิปราย

2. การประยุกต์เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการจัดการเรียนรู้อ่าน เขียนภาษาไทย

ในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย สามารถนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) มาใช้ได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การเขียนจดหมายข่าว (write and produce a news letter) ให้นักเรียนใช้ ทักษะการเขียน เพื่อจัดทำจดหมายข่าว ประกอบด้วยบทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วนำไปเผยแพร่

2. การเขียนความเรียงขนาดเล็ก (Mini Class Essay) เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ หรือได้เรียนรู้

3. บันทึกการอ่านประจำสัปดาห์ (Weekly Reading Log) ให้นักเรียนเขียน บันทึกการอ่านข้อมูลต่าง ๆ ตามความสนใจในแต่ละสัปดาห์

4. การทดสอบหนึ่งนาที (One-Minute Paper) ให้นักเรียนตอบคำถามสั้น ๆ เกี่ยวกับวรรณคดีตอนต้นคาบเรียน โดยใช้คำถามปลายเปิดและส่งกลับมาให้ครูตรวจ จากนั้นร่วมกันอภิปรายคำตอบที่ได้รับ

5. อะไรอยู่ในหมวก (What's in the hat?) ครูเขียนแนวคิด ประเด็นหรือ คำถามที่เกี่ยวข้องกับวรรณคดีหรือวรรณกรรมในบัตร แล้วใส่บัตรไว้ในหมวก ให้นักเรียน หยิบจากหมวกคนละใบ หรือคู่ละใบให้เวลานักเรียน 5 นาทีเขียนอธิบายเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นในบัตรกิจกรรมนี้สามารถใช้ทบทวนหรือใช้ทดสอบความรู้เรื่องวรรณคดีหรือ วรรณกรรมในตอนท้ายคาบเรียนได้

6. ข้อดีและข้อเสีย (Pro/Con) แบ่งนักเรียนออกเป็นสองกลุ่มเพื่ออภิปราย และได้แย้งเกี่ยวกับวรรณคดีหรือวรรณกรรมที่อ่าน เช่น การวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของ ตัวละคร

7. แสดงท่าทาง (Act Out) ให้นักเรียนแสดงท่าทางจากบทประพันธ์ในวรรณคดีหรือวรรณกรรมที่อ่าน

8. การคิดเดี่ยว คิดคู่ คิดกลุ่ม (Think-Pair-Share) แบ่งกลุ่มนักเรียนให้คิดเกี่ยวกับประเด็นจากวรรณคดีที่กำหนด แต่ละคนประมาณ 2-5 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคนละประมาณ 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อหน้าทุกคน (Share)

9. การสรุปความในหนึ่งประโยค (One-Sentence-Summary) เมื่อนักเรียนอ่านวรรณคดีที่กำหนดแล้ว ให้สรุปบทอ่านในหนึ่งประโยค โดยตอบคำถามว่า “ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร และทำไม”

3. ตัวอย่างการสอนอ่านเขียนภาษาไทยโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. การสอนคำที่มีรูปวรรณยุกต์และไม่มีรูปวรรณยุกต์

1.1 เทคนิคซุบซิบปรึกษา (buzz group)

1. แบ่งกลุ่มนักเรียนกลุ่มละ 3-5 คน
2. ครูให้นักเรียนสังเกตคำและใช้คำถามดังนี้

คา ข่า ข้า คำ ขา

- 2.1 คำ 5 คำนี้มีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร
- 2.2 สิ่งใดที่ทำให้คำ 5 คำนี้มีลักษณะต่างกัน
- 2.3 ความหมายของ 5 คำนี้เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. ครูให้นักเรียนตอบคำถามลงในกระดาษที่กำหนดและสลับผู้แทน

ออกมานำเสนอ

1.2 เทคนิคบัตร TF (TF flashcards)

1. ครูถามคำถามนักเรียนว่าคำต่อไปนี้บอกเสียงวรรณยุกต์ได้ถูกต้องหรือไม่

- 1.1 สาน เสียงวรรณยุกต์สามัญ
- 1.2 เรา เสียงวรรณยุกต์จัตวา
- 1.3 มด เสียงวรรณยุกต์ตรี

1.4 ท่าน เสียงวรรณยุกต์โท

2. ครูให้นักเรียนชูบัตรตัวอักษร T ในข้อถูก และบัตรตัวอักษร F ในข้อ

ผิด

3. ครูอาจเชื่อมโยงว่าเสียงวรรณยุกต์กับรูปวรรณยุกต์อาจตรงกันหรือไม่ก็ได้ คำที่ไม่มีรูปวรรณยุกต์ก็มีเสียงวรรณยุกต์เสมอ

4. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ
ของนักเรียน

2. การสอนคำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตราและไม่ตรงตามมาตรา

2.1 เทคนิคซุบซิบปรึกษา (buzz group)

1. แบ่งกลุ่มนักเรียน 3-5 คน
2. ครูให้นักเรียนตอบคำถามต่อไปนี้

ความหมายที่ให้นี้ ชั่วด้วย จ ทั้งหมด
ลองฝึกมาตราตัวสะกด กำหนดสระต่างกันไป

2.1 อาหารที่ไม่มีเนื้อสัตว์ (แม่ ก กา)

2.2 ภาพลึซิดไปจากเดิม (แม่กง)

2.3 ขนาดเล็กมาก ๆ (แม่เกอว)

2.4 ใช้ชุดปากขวด (แม่กก)

2.5 ไกลหรือเกือบจะ (แม่กน)

3. ครูให้นักเรียนตอบคำถามลงในกระดาษที่กำหนดและสลับผู้แทน

ออกมานำเสนอ

3. การสอนคำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ

3.1 เทคนิค think-pair-share

1. ผู้สอนตั้งปัญหาว่า “คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำมีลักษณะอย่างไร”
โดยให้ผู้เรียนคิดแล้วเขียนลงในกระดาษ

2. จับคู่เพื่อนเพื่อหาคำตอบที่ชัดเจนขึ้น แล้วบันทึกเพิ่มเติมในประเด็น
ที่ขาดหายไป

3. นำคำตอบของแต่ละคู่มาอภิปรายร่วมกันทั้งชั้นเรียน

3.2 เทคนิคอะไรอยู่ในหมวก (what's in the hat ?)

1. ครูใส่สลากที่เขียน “คำที่มีพยัญชนะควบกล้ำ” และ “คำที่ไม่มีพยัญชนะควบกล้ำ” ที่เตรียมไว้
2. ให้นักเรียนจับสลากแล้วเขียนตอบว่าเป็นคำประเภทใดเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจ

4. การสอนคำที่มีตัวการันต์

4.1 เทคนิค Card Sorts

1. เตรียมบัตรคำ คำที่มีตัวการันต์และไม่มีการันต์

การันต์	การ
มนต์	เสา
เสาร์	พัก
ลักษณะ	พัคตร์
ลัก	มน

2. ให้จำแนกตัวอย่างคำที่ให้โดยพิจารณาลักษณะของคำว่าสามารถจำแนกออกได้เป็นกี่กลุ่ม (แบ่งได้ ส่ง 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 การันต์ มนต์ เสาร์ ลักษณะ พักตร์ และกลุ่มที่ 2 การ เสา พัก ลัก มน)

3. ให้พิจารณาหาความสัมพันธ์ของแต่ละกลุ่มและอธิบายลักษณะของคำที่จำแนกได้

3.1 คำกลุ่มที่ 1 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (มีเครื่องหมายทัณฑฆาต, ไม่อ่านออกเสียงพยัญชนะ ส่งเครื่องหมายทัณฑฆาตกำกับและพยัญชนะใกล้เคียง)

3.2 คำกลุ่มที่ 3 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (ไม่มีเครื่องหมายทัณฑฆาต)

4. สรุปหลักของคำที่มีตัวการันต์

4.1 ตัวการันต์คือพยัญชนะที่ไม่ออกเสียงโดยมีเครื่องหมายทัณฑฆาตกำกับ

4.2 ตัวการันต์อาจมีมากกว่า 1 ตัว

4.2 เทคนิคการเขียนรอบวง (round table)

1. ครูให้นักเรียนเขียนคำที่มีการันต์ลงในกระดาษที่กำหนด

2. ส่งต่อไปให้เพื่อน โดยเวียนกระดาศไปทางเดียวกัน เพื่อเขียนคำ
ที่มีตัวการันต์จนครบทุกคน โดยไม่ซ้ำกัน

3. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด และตรวจสอบความถูกต้อง

5. การสอนคำที่ รร

เทคนิค Card Sorts

1. เตรียมบัตรคำ คำที่มี รร และไม่มี รร

กรรณ	มัก
พรรค	กัน
พัก	ลับ
บรรณ	มรรค
สรรพ	บัน

2. ให้จำแนกคำที่กำหนดโดยพิจารณาลักษณะร่วม (แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม
ดังนี้ กลุ่มที่ 1 กรรณ พรรค บรรณ มรรค สรรพ และ กลุ่มที่ 2 กัน พัก บัน มัก ลับ)

3. ให้พิจารณาหาความสัมพันธ์ของคำแต่ละกลุ่มและอธิบายลักษณะ
ของคำที่จำแนกได้

3.1 คำกลุ่มที่ 1 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (มี รร)

3.2 คำกลุ่มที่ 2 มีลักษณะร่วมกันอย่างไร (ไม่มี รร, มีไม้หันอากาศ)

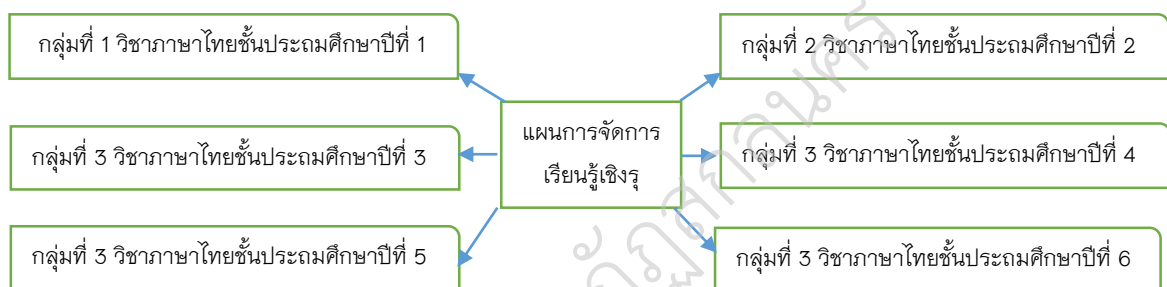
4. สรุปหลักการอ่านของคำที่มี รร

การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning นั้น ครูต้องเปลี่ยนบทบาท
จากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilator) ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้จริง รู้มากมีการวางแผนเพื่อให้
ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อาจจะใช้วิธีการบอกเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิธีจะทำ
สิ่งนั้นให้สำเร็จ ตัวครูผู้สอนเองจำเป็นต้องแสดงออกให้เห็นว่าเต็มใจที่จะตอบคำถาม หรือ
ใช้วิธีการถามกลับเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับ
ผู้สอนและผู้เรียนด้วยกันเอง ต้องมีการพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูงให้กับผู้เรียน มีการ
สร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้เรียนต่อวิชาที่เรียนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจต่อการเรียนรู้พร้อมทั้งผู้สอน
ต้องพยายามสร้างนิสัยการเรียนรู้แบบ Active learning ให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอด้วย และ
ผู้สอนจะต้องมีการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงหรือประเมินในเชิงสร้างสรรค์

ใบงานที่ 1 เรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำชี้แจง

ให้แบ่งกลุ่มเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มละ 5 คน จำนวน 1 ชั่วโมง ตามรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา ตามหัวข้อต่อไปนี้ แล้วออกมานำเสนอ โดยใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที ดังต่อไปนี้



ใบงานที่ 1 เรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

รหัสวิชา.....

กลุ่มสาระ.....

ชั้นประถมศึกษาปีที่

หน่วยการเรียนรู้ที่.....

เรื่อง

เวลา.....

วันที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. สาระสำคัญ

.....

2. มาตรฐานการเรียนรู้

.....

.....

.....

3. ตัวชี้วัด

.....

.....

4. จุดประสงค์การเรียนรู้

1.....

2.....

3.....

5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1.....

2.....

3.....

4.....

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.....

2.....

7. สารการเรียนรู้ (เนื้อหาที่ใช้สอนในชั่วโมงนั้น)

.....

.....

.....

8. หลักฐานการเรียนรู้

1.....

2.....

9. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (รูปแบบ active learning/ รูปแบบที่เหมาะสมกับเนื้อหา)

ขั้นที่ 1

ขั้นที่ 2

ขั้นที่ 3

ขั้นที่ 4.....

10. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ (ให้ระบุสื่อการสอนให้หลากหลาย เช่น แหล่งข้อมูล แบบทดสอบ แบบฝึกฯ)

1.....

2.....

3.....

4.....

11. การวัดและประเมินผล (ควรมีรูปrikส์)

.....

.....

.....

12. บันทึกผลหลังการสอน

.....

.....

.....

(.....)

ครูผู้สอน

กำหนดการนำเสนอผลงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (best practice)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ณ หอประชุมโรงเรียนอุเทนวิทยาคาร อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม

เวลา 08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียนรายงานตัว
เวลา 09.00 – 09.30 น.	พิธีเปิดกิจกรรม โดย ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผอ.สพป.นครพนม เขต 2
เวลา 09.30 – 10.30 น.	การนำเสนอผลงาน best practice
เวลา 10.30 – 11.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 11.00 – 11.30 น.	การให้คำแนะนำและชื่นชมผลงาน
เวลา 11.30 – 12.00 น.	การมอบรางวัลและเกียรติบัตรให้ผู้นำเสนอผลงาน (ศน.รุ่งฤดี บุญจันทร์)
เวลา 12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 – 14.00 น.	การทดสอบวัดความรู้และประเมินความพึงพอใจ และ ประเมินผลรูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง
เวลา 14.00 – 14.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 14.30 – 15.30 น.	สรุปและสะท้อนผลกิจกรรมร่วมกัน

หมายเหตุ : กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร



ภาพประกอบ 13 การศึกษาดูงาน best practice



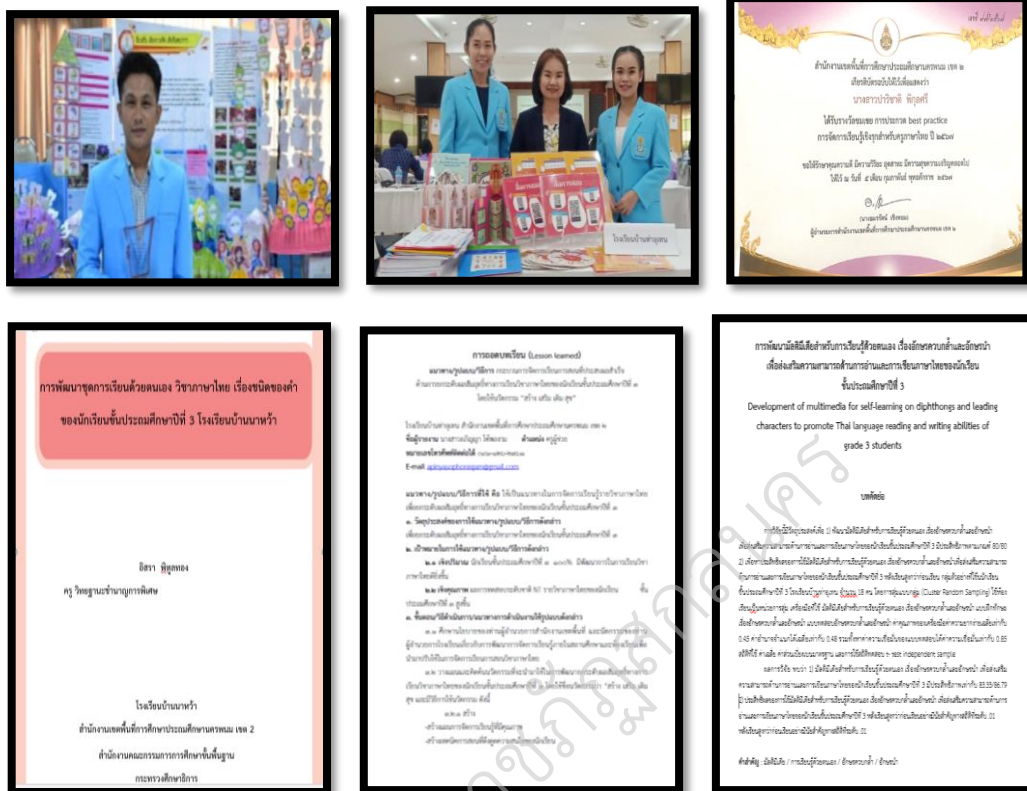
ภาพประกอบ 14 มอบรางวัล best practice



ภาพประกอบ 15 บรรยากาศในการอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพประกอบ 16 การนิเทศติดตามและการสังเกตชั้นเรียน



ภาพประกอบ 17 การจัดนิทรรศการผลงานและ best practice

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางรุ่งฤดี บุญจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม 2515
ที่อยู่ปัจจุบัน	123 ม.14 ต.นาคำ อ.ศรีสงคราม จ.นครพนม 48150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ (ช่างโลหะ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (คุรุทายาท)
พ.ศ. 2554	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาหลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2567	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาชีพหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2538	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม ตำบลไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2542	อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2550	ครูชำนาญการโรงเรียนบ้านคำเตยราษฎร์ร่วมจิต อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2551	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2