



การพัฒนาารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์  
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

THE DEVELOPMENT OF THE ELECTRONICS COACHING MODEL BASED ON  
GROW CONCEPT TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY OF  
STUDENT TEACHERS

รุ่งศักดิ์ เยื่อใย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโครง  
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF THE ELECTRONICS COACHING MODEL BASED ON  
GROW CONCEPT TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY OF  
STUDENT TEACHERS



RUNGSAK YUEAYAI

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION  
(Educational Technology)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์  
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ของ

รุ่งศักดิ์ เยื่อใย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.นฤมล ศิริวงษ์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.อุทิศ บำรุงชีพ)
..... ที่ปรึกษาร่วม	..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล ประดับเวทย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพาดา ไตรรัตน์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู
ผู้วิจัย	รุ่งศักดิ์ เยื่อใย
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. นฤมล ศิริวงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐพล ประดับเวทย์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู 2.) พัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู 3.) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ผลการวิจัยพบว่า 1 ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ คือ 1.1 สภาพปัจจุบัน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การนิเทศ และการวัดประเมินผล 1.2 สภาพปัญหา ได้แก่ ปัญหาของนักศึกษาวิชาชีพครูและอาจารย์นิเทศก์ 1.3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ เป้าหมาย บทบาทของผู้โค้ช บทบาทของนักศึกษา คู่มือ เครื่องมือ 2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล 2. รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย องค์ประกอบดังนี้คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3.) องค์ประกอบเชิงกระบวนการ 4.) แนวปฏิบัติการใช้โค้ช และ 5.) เงื่อนไขการนำไปใช้ แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการเตรียมความพร้อม ระยะการดำเนินการโค้ช ระยะการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ โดยผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ,  $SD. = 0.55$ ) 3. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการทดลองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์, โกรว์โมเดล, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

Title	THE DEVELOPMENT OF THE ELECTRONICS COACHING MODEL BASED ON GROW CONCEPT TO ENHANCE LEARNING MANAGEMENT COMPETENCY OF STUDENT TEACHERS
Author	RUNGSAK YUEAYAI
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Doctor Naramon Sirawong
Co Advisor	Assaistant Professor Doctor Rathapol Pradubwate

The purposes of this research are as follows: (1) to study the basic data, problem situations, and approaches to developing the learning management competencies of professional education students in the Faculty of Education at Vongchavalitkul University; (2) to develop of the electronic coaching model based on the growth to enhance the learning management competency of student teachers in the Faculty of Education at Vongchavalitkul University; (3) to examine the outcomes of using the electronic coaching model based on the growth to enhance the learning management competency of student teachers in the Faculty of Education at Vongchavalitkul University. The research is a mixed method research. The research findings indicated the following: (1) basic data, problem situations, and approaches to developing the learning management competencies are as follows (1.1) the current situation of orientation included preparation, orientation, and assessment; (1.2) problems involving the challenges faced by student teachers and supervising instructors; (1.3) the development approaches including goals, the roles of coaches, the roles of students, manuals and tools; (2) the analysis of learning management competencies is divided into five aspects: instructional planning, instructional design, research for learning development, development and utilization of innovative media, and assessment and evaluation of learning outcomes; (2) the electronic coaching model based on the GROW concept to enhance learning management competency consists of the following components: (1) principles; (2) objectives; (3) process-oriented components; (4) role of the coaching, and (5) conditions for usage. The implementation is divided into three phases: the preparation phase, coaching phase, and assessment phase. The evaluation results of the suitability of the electronic coaching model based on the GROW concept to enhance learning management competency of student teachers were significantly high ( $\bar{x} = 4.49$ ,  $SD = 0.55$ ). The assessment results of learning management competency of student teachers revealed that the average score ( $\bar{x}$ ) was 18.90, which corresponds to 94.5%. This score indicates an excellent level of competency. When comparing the scores before and after implementing the electronic coaching model based on the GROW concept to enhance learning management competency, a statistically significant increase in scores was observed after the intervention at a statistically significant level of .05.

Keyword : Electronics Coaching Model, GROW Model, Learning Management Competencies

## กิตติกรรมประกาศ

ตลอดช่วงเวลาศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นช่วงเวลาที่ยุติงทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ และมีความตั้งใจอย่างเต็มเปี่ยม เพราะตระหนักดีว่า ปริญญานี้จะเป็นวุฒิการศึกษาสูงสุดของชีวิต ดังนั้นช่วงระยะเวลาที่ยาวนานนี้ จึงเป็นตั้งประสบการณ์ที่ทรงคุณค่ายิ่งสำหรับชีวิตของผู้วิจัย

ความสำเร็จนี้ มีจุดเริ่มต้นจากทุนมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยอดีตท่านอธิการบดี อาจารย์ปราณี วงษ์ชวลิตกุล ที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอันเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการศึกษา

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จไปได้ด้วยดีเพราะความเมตตาและกรุณาจาก อาจารย์ ดร.นฤมล ศิริวงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างสูง ซึ่งถือเป็นคูปัญหาทางวิชาการที่ดูแลข้าพเจ้ามาตั้งแต่ศึกษาในระดับปริญญาโทถึงปริญญาเอก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล ประดับเวทย์ อาจารย์ที่ให้คำแนะนำและมีมุมมองอันเฉียบคม ในด้านงานวิชาการ ท่านทั้งสองจะเป็นที่ตรึงใจให้ผู้วิจัยได้ระลึกถึงเสมอไป

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.อุทิศ บำรุงชีพ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบ ปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิพาดา ไตรรัตน์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องหมาย อันได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติชัย รักษ์บำรุง , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัตน์ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตดา ชัยสุวรรณ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมภูษุช พุฒินทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยนาด ปิยสาธิต , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์ ษุพัช สารนอก , อาจารย์ ดร.มานะ ลินธุวงศานนท์ , อาจารย์ ดร.ชูเกียรติ วิเศษเสนา , อาจารย์ ดร.รัตนดา เลิศวิชัย , อาจารย์ ดร.เอกเทศ แสงลับ และ อาจารย์ ดร.ลลันลลิต สืบประดิษฐ์

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่น พี่น้องทุกท่าน ที่ช่วยสนับสนุนอีกทั้งเป็นกำลังใจให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณพี่น้องสมาชิกบ้าน 70 Otis และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อนกลุ่ม Newyork – Boston ที่เป็นกัลยาณมิตรอยู่เคียงข้างกันตลอดเวลาที่ต้องเผชิญความท้าทายในระหว่างเรียนและทุกการเดินทาง จนถึงช่วงการทำปริญญานิพนธ์ ถึงแม้จะสำเร็จไปแล้ว แต่มิตรภาพระหว่างเราจะคงอยู่ตลอดไป ขอขอบคุณจากใจ

ปริญญานิพนธ์เล่มนี้เกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มี บิดาและมารดาผู้ให้ชีวิต ให้โอกาส คือคุณพ่อผัน เยื่อใย คุณแม่ันทาคงเจริญ คุณยายเล็ก บัดเมฆและคุณเรือนทอง คงเจริญที่อยู่เคียงข้างความสำเร็จในทุกด้านของข้าพเจ้าตลอดมา ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวของข้าพเจ้า โดยเฉพาะคุณณัฏชา วันพระ ที่ดูแลครอบครัวแทนข้าพเจ้าตลอดช่วงเวลาที่ทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอมอบให้แก่ทุกคน

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณตนเองที่มีความเพียรพยายาม ก้าวข้ามทุกอุปสรรค ซึ่งถือเป็นการพิสูจน์ความจริงแท้แห่งภูมิรัฐของผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์อื่นใดที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบุชาพระคุณของครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตตราบจนถึงปัจจุบัน

รุ่งศักดิ์ เยื่อใย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	છ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	9
บทที่ 2 .....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
1. แนวคิดการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา .....	12



1.1 ความหมาย ของการอุดมศึกษา.....	12
1.2 ความสำคัญของการอุดมศึกษา.....	12
1.3 หลักการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.....	13
2. แนวคิดการจัดการศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์.....	15
2.1 มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562.....	15
2.2 แนวคิดด้านการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล .....	20
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู .....	26
3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	26
3.2 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 .....	29
3.3 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ .....	31
3.4 การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้.....	32
3.5 การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน.....	42
3.6 การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช .....	46
3.7 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช .....	47
4. แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชซึ่งแบบโกรว์ (GROW Coaching Concept) .....	49
4.1 ความหมายของการโค้ช.....	49
4.2 สมรรถนะหลักการโค้ช .....	51
4.3 ลักษณะและรูปแบบของการโค้ช .....	52
4.4 การโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู.....	53
4.5 ตัวแบบการโค้ชแบบโกรว์.....	60
4.6 ขั้นตอนการโค้ช .....	66
4.7 การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ .....	69

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	73
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	73
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	75
บทที่ 3.....	77
วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู .....	77
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	78
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	79
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	80
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย วงษ์ชวลิตกุล.....	81
การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้.....	81
ระยะที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล .....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 4.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	89
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้.....	89

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้.....	90
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล .....	99
2.1 ผลการสร้างรูปแบบการโค้ช .....	99
2.2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.....	105
ระยะที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล .....	110
3.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	110
3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบ .....	111
บทที่ 5.....	115
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	115
วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	115
สรุปผลการวิจัย.....	117
อภิปรายผลการวิจัย .....	120
ข้อเสนอแนะ .....	125
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	126
ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป .....	126
บรรณานุกรม .....	127

ภาคผนวก ก ..... 133

ภาคผนวก ข ..... 136

ภาคผนวก ค ..... 143

ภาคผนวก ง ..... 148

ภาคผนวก จ ..... 179

ประวัติผู้เขียน ..... 193



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ .....	36
ตาราง 2 การสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ .....	38
ตาราง 3 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ .....	40
ตาราง 4 การสังเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ .....	41
ตาราง 5 การสังเคราะห์วิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ .....	45
ตาราง 6 การวิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู .....	59
ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวแบบการโค้ช .....	65
ตาราง 8 การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการโค้ช .....	68
ตาราง 9 การวิเคราะห์ลักษณะการโค้ชแบบอเล็กทอนิกส์ .....	71
ตาราง 10 วิเคราะห์ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู .....	94
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ .....	95
ตาราง 12 การวิเคราะห์นิยามความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู .....	97
ตาราง 13 ตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ .....	98
ตาราง 14 แนวปฏิบัติการโค้ชซึ่ง .....	102
ตาราง 15 แผนการดำเนินการของรูปแบบ .....	104
ตาราง 16 ความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู .....	105
ตาราง 17 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทอนิกส์ตามแนวคิด โกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู .....	107
ตาราง 18 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ .....	108

ตาราง 19 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ..... 110

ตาราง 20 คะแนนรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ..... 112

ตาราง 21 คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูรายด้าน..... 113

ตาราง 22 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู  
ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ..... 114



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	10
ภาพประกอบ 2 แบบแผนการทดลองรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู .....	87
ภาพประกอบ 3 ร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู (4P1A MODEL) .....	104



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถานการณ์โลกย่อมมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านระบบการศึกษาจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะความเป็นจริง แม้แต่ในปัจจุบันโลกซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลต่างๆ สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์สามารถรับรู้ข่าวสารได้มากมายอย่างไม่สิ้นสุด ความเจริญก้าวหน้านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม อีกทั้งอาจก่อให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้นหากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารนั้นไม่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ พิจารณาถึงความถูกต้องของข้อมูล โลกในอนาคตจะมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น การใช้ชีวิตในยุคข้อมูลข่าวสาร จำเป็นต้องมีการเตรียมคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญให้มีความพร้อมในการรับข้อมูลข่าวสาร คิดวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาชีวิตและสังคมได้ จึงจะเป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างแท้จริงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 24(2) กล่าวว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการ การประยุกต์ความรู้มาใช้แก้ปัญหา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เป็นสถาบันผลิตครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเตรียมครูผู้สอน โดยจัดหลักสูตรและรายวิชาที่เตรียมนิสิต นักศึกษาครูให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ โดยมีหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) ได้แก่ สาขาวิชาวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาและคอมพิวเตอร์ ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้รับประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาพุทธศักราช 2556 ที่ระบุถึงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ครอบคลุมมาตรฐานด้านความรู้ในวิชาชีพครูและมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับมาตรฐานวิชาชีพนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับ ปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร



สี่ปี) เพื่อเป็นเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่นิสิตนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในสาขาวิชาชีพครู ให้มีคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยนักศึกษาจะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังนี้ 1) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนที่นักศึกษา จะได้เรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนและออกฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาเครือข่ายด้วยการสังเกตการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ครูทดลองสอนในสถานการณ์จริง และ 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลพบว่านักศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้มีความพร้อมและสามารถนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่มี นำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพในหลักสูตรก่อนจบการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อต้องใช้ทักษะที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา หรือแต่ละสถานการณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาวิชาชีพครูมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาและการเรียนรู้ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยวิธีการท่องจำ ไม่ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความคิด เร่งสอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ ไม่ให้อิสระเด็กในการแสดงออก ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีการนำเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้นั้น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรม พัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่างๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ (กันตวรรณ มีสมสาร, 2561) สอดคล้องกับ เพ็ญพนอ พ่วงแพ, (2557) ได้ทำการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับผลการสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ส่วนใหญ่มีปัญหา 2 ประการหลัก ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดการชั้นเรียน และปัญหาในด้านการเรียนการสอน โดยเฉพาะเรื่องออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับนักเรียน นอกจากนี้จากการสอบถามนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ยังรู้สึกกังวลก่อนออกฝึกประสบการณ์สอนขาดความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอ ขาดความรู้ลึก รู้จริงในเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งความสามารถต่างๆเกี่ยวกับการสอน ทั้งด้านการเตรียมการสอน การเขียนแผนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนมีน้อย ทำให้ไม่มั่นใจในการออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่างๆ และจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอน ยังพบปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่อง การสอนของ

นักศึกษาฝึกสอน เช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่เป็นระบบ และมีความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและธรรมชาติวิชา นอกจากนี้ยังขาดทักษะในการจัดการชั้นเรียน ขาดเทคนิควิธีสอนขาดความหลากหลาย ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมทุกด้าน ก่อนการออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียน ซึ่งผลจากสภาพการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไม่สอดคล้องกับสภาพที่คาดหวังของความคาดหวังในการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และคุณลักษณะของครูมืออาชีพ

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณลักษณะของครูในลักษณะของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความไม่สอดคล้องกับสภาพความคาดหวัง จึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่สามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดผลในรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ จากการศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ พบว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเป็นแบบ 70-20-10 โดย ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติในงานจริง ร้อยละ 20 มาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น หัวหน้าและผู้ร่วมงาน เป็นการเรียนรู้จากสังคม เช่น การได้รับการโค้ชจากหัวหน้างาน หรือโค้ชมืออาชีพจากภายนอก การมีพี่เลี้ยงหรือคู่หูหรือบัดดี้ (Peer to peer coaching) อีก ร้อยละ 10 มาจากเนื้อหาหลักสูตรและการอ่าน เป็นการเรียนรู้โดยการนำของวิทยากร การเรียนในห้องเรียนการเรียนทางไกล การเรียนออนไลน์ หรืออีเลิร์นนิ่ง ซึ่งมีรูปแบบการเรียนแบบเป็นทางการ ที่ผ่านมาสถาบันผลิตมักจะมีมุ่งไปที่การเรียนรู้ที่ร้อยละ 10 โดยงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การจะใช้ระบบนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำและหัวหน้างานจำเป็นต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของคน และกลยุทธการเรียนรู้มากขึ้น เน้นสร้างทักษะการโค้ชพื้นฐานให้กับผู้นำหรือผู้จัดการ (Charles J., A. Jos, and H. Vivian, 2015 อ้างอิงจาก วาสนา ศรีจักรลาภ. 2559 : 7) (วาสนา ศรีจักรลาภ, 2559) โดยงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่ายังขาดการเน้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติในงานจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น หัวหน้าและผู้ร่วมงาน เป็นการเรียนรู้จากสังคม เช่น การได้รับการโค้ชจากหัวหน้างาน หรือโค้ชมืออาชีพจากภายนอก การนำแนวการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะและได้มีการนำแนวคิดเรื่องการโค้ชมาใช้ในการศึกษาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำบทเรียนออนไลน์ เรื่อง “Coaching Supervision” และมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับ “Peer Coaching” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดนี้มาใช้เช่นกัน ซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามการนำแนวคิดการโค้ชมาใช้ในการพัฒนาเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมศักยภาพทางด้านการโค้ชให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Donna M. Ploessl and Marcia L. Rock (2014 : 195) ซึ่งศึกษาวิธีการโค้ช โดยได้นำการโค้ชโดยใช้เทคโนโลยีแบบ E - Coaching หรือการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ในการช่วยโค้ชสำหรับครูในการเตรียมและจัดการเรียนการสอน โดยผู้โค้ชใช้การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ (Video Conferencing) เพื่อการโค้ช ผลการศึกษาพบว่าโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วยเพิ่มการใช้งานและการเข้าถึงของผู้เข้าร่วมการโค้ช การสอน ช่วยให้เกิดความหลากหลายของช่องทางการโค้ช เกิดประโยชน์ทั้งครูและนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า การโค้ชมีหลายรูปแบบ และในแบบต่างๆ มีกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การโค้ชซึ่งแบบโกรว์ (GROW Model) ของ จอห์น วิทมอร์ (Whitmore, 2017) เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาพัฒนาริชาชีพต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะวิชาชีพครูที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นแนวคิดของการสอนงานซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ระบบสอนงาน (Coaching System) เป็นกระบวนการที่เน้นผลการปฏิบัติงานของผู้รับการอบรม โดยจากการศึกษางานวิจัยที่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามตามขั้นตอนโกรว์โมเดล (วัชรา สามาลย์, 2561) เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ตระหนักและรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองและสามารถที่จะดึงศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้เกิดความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานในระบบผู้รับการฝึกอบรมได้ตระหนักและรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองและสามารถที่จะดึงศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้เกิดความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานในระบบ สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์. (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนเพื่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน โดยออกแบบกิจกรรมที่เสริมสร้างและสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานอย่างเต็มศักยภาพของครูแต่ละคน โดยผู้โค้ชจะใช้คำถามตามโมเดลโกรว์ เป็นหลักในการดำเนินการโค้ชรวมทั้ง

ประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน โดยดำเนินการโค้ชตามแนวคิดการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) และการโค้ชเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Instructional Coaching) รวมทั้งใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในแต่ละด้าน

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญที่จะหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ด้วยกระบวนการโค้ช กอปรกับการนำข้อดีของแนวคิดของการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นอย่างไร
2. ผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างการวิจัยตามเกณฑ์ (Miles and Huberman.1994) ดังนี้

1. ครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาโดยเลือกจากโรงเรียนในความร่วมมือ (MOU) ตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไปหรืออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเคยมีผลงานได้รับรางวัลเป็น Best Practice ด้านการสอนหรือด้านที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

3. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่มีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทอรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่านโดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 ท่าน

2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน

ขั้นตอนการดำเนินงานมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบ เป็นการนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้รายละเอียดในการสร้างรูปแบบการโค้ช การกำหนดองค์ประกอบของการโค้ช แล้วจึงนำรูปแบบนั้นไปพัฒนาเป็นคู่มือในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการดำเนินการโค้ช เป็นการดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อประกอบการใช้งานกับตัวรูปแบบ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการโค้ชผ่านรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบหาคุณภาพรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินคุณภาพร่างรูปแบบ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1) การหาคุณภาพของรูปแบบ โดยวิธีการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

2) การประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ทำการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่านโดยประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา 3 ท่าน

ระยะที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งใช้ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์เป็นนักศึกษากลุ่มเดียวกับที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการโค้ช

ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565

เครื่องมือที่ใช้คือรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในระยาะที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ลักษณะของกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ กับนักศึกษาวิชาชีพครู ที่ฝึกสอน ณ สถานศึกษาเครือข่าย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงถึงโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบในขั้นตอนของการโค้ชซึ่งอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รูปแบบโกรว์ของวิตมอร์ (Whitmore, 2010) และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา โดยเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

3. โกรว์โมเดล หมายถึง รูปแบบการนิเทศติดตาม การให้คำปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยงตามแนวทางของวิตมอร์ (Whitmore, 2017) ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย การตรวจสอบสถานการณ์ปัจจุบัน การแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม และการสรุปผลร่วมกัน ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนในสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอน

4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถของการฝึกสอน ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การ

วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม และการวัดประเมินผล ซึ่งประเมินจาก แบบประเมินตามเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. ผู้โค้ช หมายถึง อาจารย์นิเทศก์ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ติดตาม ดูแล ให้คำปรึกษานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ สถานศึกษาเครือข่ายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

6. นักศึกษาวิชาชีพครู หมายถึง บุคคลที่กำลังศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ชั้นปีที่ 4 ที่ได้ลงทะเบียนในรายวิชา 912061360 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และได้ฝึกปฏิบัติการสอน ณ สถานศึกษาเครือข่ายตามในความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### สมมติฐานการวิจัย

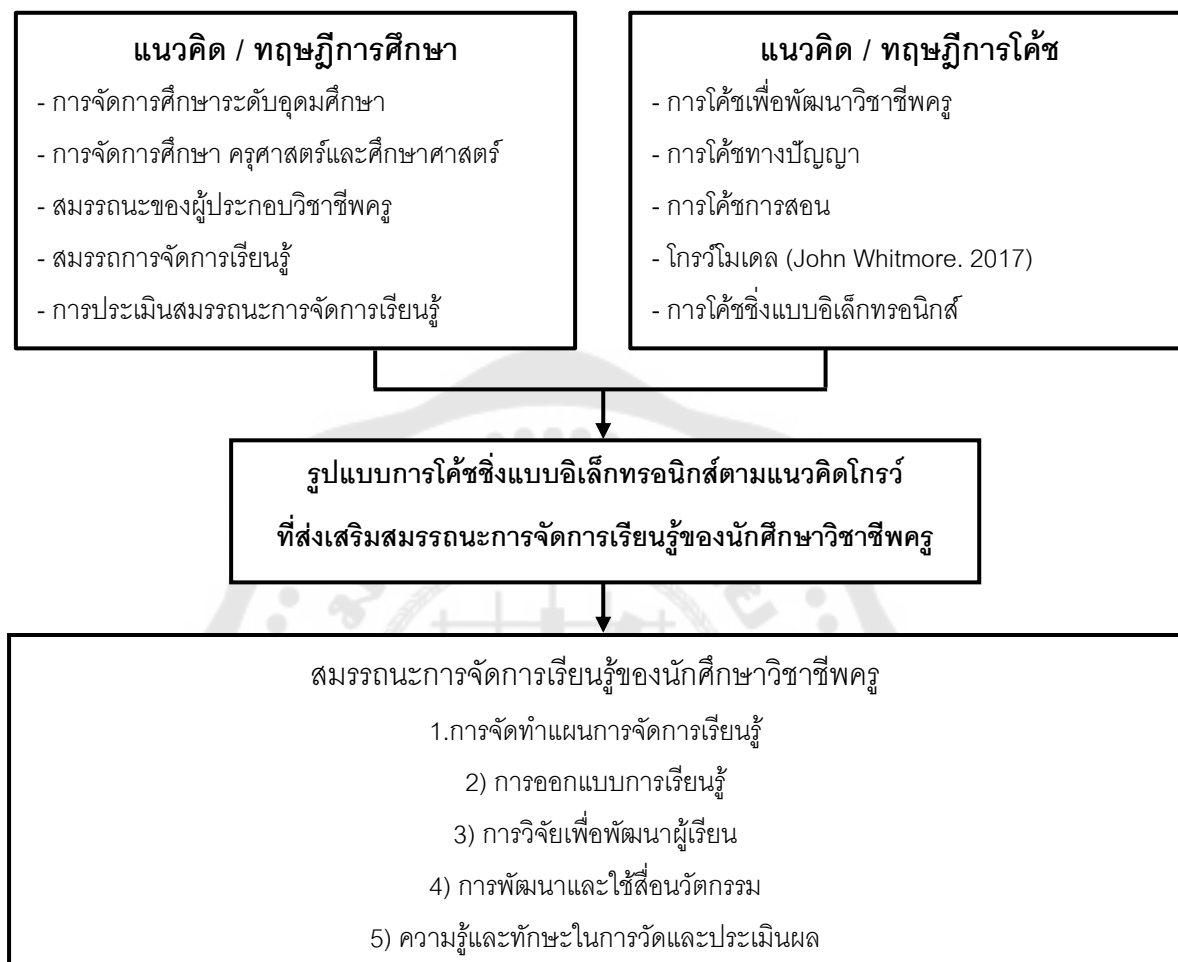
ผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล หลังการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบมีผลการประเมินคะแนนสมรรถนะสูงขึ้น

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในการพัฒนาเริ่มจากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิด / ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และได้ศึกษาแนวคิด และความสำคัญของรูปแบบการโค้ช ของ จอห์น วิทมอร์ (John Whitmore. 2017) โดยนำแนวคิดการโค้ชซึ่งซึ่งนำไปสู่การสร้างและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนผู้วิจัยได้ประเมินผลของการจัดการเรียนการสอนตามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ด้วย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
  - 1.1 ความหมายการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
  - 1.2 ความสำคัญการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
  - 1.3 หลักการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
2. แนวคิดการจัดการศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์
  - 2.1 มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562
  - 2.2 การจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
  - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 3.2 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21
  - 3.3 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้สมรรถนะครูของประเทศไทย
  - 3.4 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
  - 3.5 การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
  - 3.6 การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช
  - 3.7 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
  - 3.8 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชซึ่งแบบโกรว์ (GROW Coaching Concept)
  - 4.1 ความหมายของการโค้ช
  - 4.2 สมรรถนะหลักการโค้ช
  - 4.3 ลักษณะและรูปแบบของการโค้ช
  - 4.4 การโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

- 4.5 ตัวแบบการโค้ชแบบโกรว์
- 4.6 ขั้นตอนการโค้ช
- 4.7 การโค้ชแบบอิลีกทรอนิกส์
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## 1. แนวคิดการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

### 1.1 ความหมาย ของการอุดมศึกษา

มาตรา 16 หมวด 3 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุว่า “การศึกษาในระบบมี 2 ระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่ง แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

### 1.2 ความสำคัญของการอุดมศึกษา

สุภัทร จำปาทอง. (2561) การอุดมศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตและพัฒนา กำลังคน สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมขั้นสูง เป็นแหล่งที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศ เช่นในหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศ ที่พัฒนาแล้วจะนำศักยภาพของอุดมศึกษามาเป็น กำลังสำคัญของ การขับเคลื่อน นอกจากนี้คุณภาพของการอุดมศึกษายังเป็นตัวชี้วัดหนึ่ง ของการ วัดขีดความสามารถในการแข่งขัน และทุกประเทศในโลก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการ อุดมศึกษาของประเทศอย่างจริงจัง

นโยบายของรัฐบาล ประสงค์ต้องการขับเคลื่อนประเทศสู่ Thailand 4.0 ให้หลุดพ้น จากกับดักรายได้ปานกลาง รวมทั้งกับดัก ของความไม่เท่าเทียมกันของคนในชาติ เพื่อให้ประเทศ มีศักยภาพที่ สามารถแข่งขันได้บนเวทีโลก จึงจำเป็นต้องพัฒนากำลังคน เทคโนโลยี นวัตกรรม ที่มีอัตลักษณ์ความเป็นไทย บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง บทบาทของอุดมศึกษาจึงเป็นกลไกหนึ่ง ที่ สำคัญในการผลักดันนโยบาย ดังกล่าว โดยนำทั้ง 4 พันธกิจ ที่ประกอบด้วย การผลิตและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยและพัฒนา การบริการวิชาการ และการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม มา สนับสนุน ดังนั้นการจะทำให้ 4 พันธกิจ สามารถสนับสนุนการพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อุดมศึกษาต้อง ปฏิรูปตนเองไปพร้อมกับการปฏิรูปประเทศ

จากข้อมูลจำนวนผู้เรียนในระบบอุดมศึกษาทุกสังกัดปีการศึกษา พ.ศ. 2559 ประมาณ 2.3 ล้านคน แบ่งเป็นระดับ ปวส. อนุปริญญา และปริญญาตรี 2.1 ล้านคน ระดับ

บัณฑิตศึกษา 1.8 แสนคน โดยมีผู้จบการศึกษาจากทั้งสองระดับ ที่เข้าสู่ระบบงานเฉลี่ยปีละ 3.9 แสนคน และจากข้อมูลเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลของ UNESCO สัดส่วนประชากรช่วงอายุ 18-22 ปี ที่เข้าสู่ระบบ อุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2559 ของประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 49 หากเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มสมาชิกประชาคม อาเซียนพบว่าประเทศไทยมีอัตราการเข้าสู่ระบบ อุดมศึกษาสูงสุด (ไม่ปรากฏข้อมูลประเทศสิงคโปร์ในฐานะข้อมูลของ UNESCO) และมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับประเทศจีนร้อยละ 48 ขณะที่ประเทศเกาหลีใต้มีสัดส่วนของการเข้าสู่ อุดมศึกษาของ ประชากรช่วงอายุ 18-22 ปี ถึงร้อยละ 94 ซึ่งสูงกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น และประเทศไทย แม้จะมีผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาที่จัดได้ว่าอยู่ในระดับสูง ประเทศหนึ่งของโลกโดยมีสัดส่วน ประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรวัย 18-22 ปี ก็ตาม แต่การจะขับเคลื่อนนโยบาย ของรัฐเพื่อให้ ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง ยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญการผลิตบัณฑิตทั้งในมิติ เชิงปริมาณและคุณภาพไปพร้อมกันเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาชาติ หรือประเทศพัฒนาแล้วในโลก

### 1.3 หลักการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) มาตรฐานการอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐาน 5 ด้าน ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา 17 สิงหาคม 2561 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐาน การอุดมศึกษา พ.ศ. 2561)

#### มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน

(1.1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรอบรู้ด้านต่าง ๆ ในการสร้าง สัมมาอาชีพความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีทักษะการ เรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเป็นผู้มีคุณธรรม ความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณ วิชาชีพ

(1.2) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็น ผู้ประกอบการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่า ให้กับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศ

(1.3) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความ ถูกต้อง รู้คุณค่าและรักษาความเป็นไทย และเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประชาคมโลก

มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม สถาบันอุดมศึกษามีผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา ที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนองของยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการจำเป็นของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ ผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาผู้เรียน การสร้างคุณภาพชีวิต หรือการสร้างโอกาสมูลค่าเพิ่ม และขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันระดับนานาชาติ

(3) มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษาให้บริการวิชาการเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยมีการบริหารจัดการที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ และมีความโปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ ผลลัพธ์ของการบริการวิชาการนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

(4) มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

สถาบันอุดมศึกษามีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสานการสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน ผลลัพธ์ของการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

(5) มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ

(5.1) สถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(5.2) สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลัก

ธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่นคล่องตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้

(5.3) สถาบันอุดมศึกษามีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและพัฒนากิจการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

## 2. แนวคิดการจัดการศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์

### 2.1 มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับ ปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) เพื่อเป็นเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่นิสิตนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในสาขาวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

1 มีค่านิยมร่วม ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการทำงานของคุณ มีความตระหนัก และ และมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง มีจิตบริการต่อวิชาชีพครูและชุมชน มีตัวตนความเป็นครู

2 เป็นคนดี มีจริยธรรม ยึดมั่นในวิชาชีพครู เปี่ยมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความอุทิศตนและทุ่มเทตนในการเอาใจใส่ การพัฒนาการเรียนรู้พอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาการและทางวิชาชีพ

3 เป็นผู้เรียนรู้ และมีปัญญา ฉลาดรู้ เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การคิดขั้นสูง รอบรู้ด้านการเงิน สุขภาพ สุนทรีย์ภาพ วัฒนธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลกการสร้างสัมมาชีพและความมั่นคงในคุณภาพชีวิต พัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้และรอบรู้ ที่ทันสมัยและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4 เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะ มีความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม มีทักษะข้ามวัฒนธรรม รู้เท่าทันสื่อยุคสมัยใหม่ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก แสวงหาความก้าวหน้าวิชาชีพครู แสวงหาและพัฒนาความรู้ งานวิจัย และสร้าง

นวัตกรรม เพื่อพัฒนา ตนเองและผู้เรียนให้เต็มเต็มตามศักยภาพ และปรับตามความแตกต่าง  
ระหว่างบุคคล

5 มีความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้มีความสามารถในการจัด  
และออกแบบกิจกรรม สามารถวางแผนและจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้โดยสร้างแรงบันดาลใจ  
โดยใช้ศาสตร์การสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีวิธีการจัดการเรียนรู้กิจกรรมการ  
เรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงวิธีการใช้เทคนิค สื่อ ชุมชน ภูมิปัญญาในชุมชนที่เหมาะสมกับสาระ  
วิชาและผู้เรียนที่มีความแตกต่าง สามารถนำ ความรู้ข้ามศาสตร์ ข้ามวัฒนธรรม และการวิจัย มา  
บูรณาการ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการศาสตร์การสอน ความรู้ เนื้อหาสาระ  
และเทคโนโลยี (TPCK) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนา  
ตนเอง ผู้เรียนตลอดจนถึงสังคม

6 เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความรักชาติ รักท้องถิ่น มีจิตสำนึกไทยและจิตสำนึก  
สากล และใส่ใจสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนา รู้คุณค่าและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและ  
ภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่น ดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย มีจิตอาสาและมีความยุติธรรมและมี  
ความกล้าหาญทางจริยธรรม รู้ถูก รู้ผิด รู้ชอบ ชั่ว ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง กล้าปฏิเสธและต่อต้าน  
การกระทำที่ไม่ถูกต้อง มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เคารพสิทธิ เสรีภาพ และ  
ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ รวมทั้งมีคุณลักษณะเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามที่คุรุสภา  
กำหนด

#### มาตรฐานผลการเรียนรู้

##### 1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1 ภูมิใจในวิชาชีพครู รัก ศรัทธา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ปฏิบัติตน  
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.2 ซื่อสัตย์ต่องาน มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อดทนอดกลั้น มีความเสียสละ  
รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งด้านวิชาชีพ วิชาการ สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง  
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

1.3 มีค่านิยมและคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือ การเคารพสิทธิ และให้  
เกียรติคนอื่นมีความสามัคคีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เหตุผลและปัญญาในการดำเนินชีวิตและ  
การตัดสินใจ

1.4 กล้าหาญและมีความกล้าแสดงออกทางคุณธรรมจริยธรรม วินิจฉัย การ  
จัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมตามหลักความถูกต้องเหมาะสมกับสังคมการ

ทำงาน โดยอาศัยหลักการ เหตุผลและใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ตามบรรทัดฐานทางสังคม และ ประโยชน์ของสังคมส่วนรวม สำนึกในการธำรงความโปร่งใสของสังคมและประเทศชาติ มีจิตสำนึก ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและความไม่ถูกต้อง ไม่ใช่หรือบิดเบือนข้อมูล หรือการลอกเลียนแบบ ทางผลงาน

## 2. ด้านความรู้

2.1 รอบรู้ในหลักการ ทฤษฎี แนวคิด เนื้อหาสาระในวิชาชีพของครู อาทิ ค่านิยมของครู จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู ปรัชญาความเป็นครู จิตวิทยาสำหรับครู จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการเพื่อจัดการเรียนรู้และช่วยเหลือ แก้ไข ปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนหลักสูตรและวิทยาการการจัดการเรียนรู้การวัดประเมิน การศึกษาและการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการศึกษาและการ เรียนรู้ และภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับครู ทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะการทำงานวิจัย และวัดประเมิน การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์ และทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความเข้าใจในการบูรณาการ ความรู้กับการปฏิบัติจริงและการบูรณาการข้ามศาสตร์ อาทิ การสอนแบบบูรณาการความรู้ทาง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรมและคณิตศาสตร์ (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีความรู้ในการประยุกต์ใช้

2.2 มีความรอบรู้ใน เนื้อหาวิชาที่สอน สามารถวิเคราะห์ความรู้และ เนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถติดตามความก้าวหน้าด้านวิทยาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาผู้เรียน โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ ของแต่ละสาขาวิชาตามเอกสารแนบท้าย

2.3 มีความรู้ เข้าใจชีวิต เข้าใจชุมชน เข้าใจโลกและการอยู่ร่วมกันบน พื้นฐานความแตกต่าง สามารถเผชิญและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถนำ แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียน

2.4 มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารตามมาตรฐาน

2.5 ตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของศาสตร์พระราชาเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืนและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน พัฒนางานและพัฒนาชุมชน



### 3. ด้านทักษะทางปัญญา

3.1 คิด วิเคราะห์ข้อเท็จจริง ค้นหา และประเมินข้อมูล สื่อ และสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลอันหลากหลายอย่างรู้เท่าทัน ความเป็นป็นพลเมืองตื่นรู้ มีสำนึกสากล สามารถเผชิญและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล โลกอนาคต และเทคโนโลยีข้ามแพลตฟอร์ม (Platform) และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์รวมทั้งวินิจฉัยแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรู้และหลักการทางทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ ค่านิยม แนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ บรรทัดฐานทางสังคมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

3.2 สามารถคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์และพัฒนางาน

3.3 สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้จากการทาวิจัยและสร้างหรือร่วมสร้าง นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและสังคม

### 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 เข้าใจและความรู้สึกของผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม มีความคิดเชิงบวก

4.2 ทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทั้งความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียนผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผู้ปกครองและคนในชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

4.3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อผู้เรียน ต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงานและส่วนรวม ช่วยเหลือและแก้ปัญหาตนเอง ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

4.4 มีภาวะผู้นำทางวิชาชีพและวิชาการและ มีความเข้มแข็งและกล้าหาญทางจริยธรรมสามารถชี้แนะและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์

### 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.1 มีทักษะการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพข้อมูลสถิติ เพื่อเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5.2 สื่อสารกับผู้เรียน ผู้ปกครอง พ่อแม่ บุคคลในสังคมและชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถเลือกใช้การสื่อสารทั้งทางวาจา และอื่นๆรวมทั้งการนำเสนอโดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารหรือนวัตกรรมด้วยรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม

5.3 สืบค้นข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ การจัดการและสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ การทำงานการประชุม รับและส่งข้อมูล และสารสนเทศโดยใช้ดุลยพินิจที่ดี สามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งมีความตระหนักถึงการลอกเลียนผลงาน และการละเมิดลิขสิทธิ์

## 6. ด้านวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้

6.1 เลือกใช้ปรัชญาในการสร้างหลักสูตรรายวิชาตามความเชื่อ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผู้เรียน

6.2 การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในออกแบบกิจกรรม การจัดเนื้อหาสาระ และกลไกการช่วยเหลือ การบริหารจัดการ แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้เรียนปกติ หรือผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางกาย

6.3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ผ่านการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาการคิด การทำงาน การจัดการการเผชิญสถานการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้ คิดเป็น ทำเป็น ทำได้ บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานและคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาอย่างมีวินัยและรับผิดชอบต่อผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุดด้วยความความซื่อสัตย์สุจริต

6.4 การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการการเรียนรู้ เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกและร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีปัญญาผู้คิด และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องให้เต็มตามศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม นำภูมิปัญญาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการประสานงานและสร้างความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อ

6.5 สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ทักษะการเรียนรู้ทักษะการรู้เรื่อง ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทักษะเทคโนโลยี และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำทักษะเหล่านี้มาใช้ในการการพัฒนาตนเองและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

## 2.2 แนวคิดด้านการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### 2.2.1 การจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาการวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ และเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ดำเนินการตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังที่กล่าวข้างต้น และได้รับอนุญาตเปิดดำเนินการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 โดยได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อ 1 มิถุนายน 2543 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเปิดหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เป็นต้นมา ปัจจุบันได้ทำการเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป และหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต 2 สาขาวิชาได้แก่ สาขาหลักสูตรและการสอน และสาขาบริหารการศึกษา ระดับดุษฎีบัณฑิต 1 สาขาวิชาคือ สาขาบริหารการศึกษา ในปีการศึกษา 2549 มหาวิทยาลัยได้ลงนามความร่วมมือกับคุรุสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรสายบริหาร โดยเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา ขณะเดียวกันก็ดำเนินการเปิดอบรมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้น ๆ ตลอดมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีการศึกษา 2548-2549 มหาวิทยาลัยมีนักศึกษาทางการศึกษาศาสตร์ในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต รวมทั้งสิ้น 222 คน และให้การอบรมในหลักสูตรระยะสั้นสำหรับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาไปแล้วจำนวนมากว่า 4,000

คน ปัจจุบันคณะศึกษาศาสตร์ตั้งอยู่ที่อาคารขวัญทองของมหาวิทยาลัย ดำเนินงานตามปรัชญา  
วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ดังนี้

ปรัชญาของคณะ

การศึกษา พัฒนาคุณธรรม นำปัญญา

ปณิธานของคณะ

คณะศึกษาศาสตร์มีความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำ  
ทางการศึกษา

พันธกิจ

คณะศึกษาศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร  
ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ ดำเนินการวิจัยเพื่อ  
สร้างองค์ความรู้ใหม่และเพื่อการพัฒนาให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม  
และอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางการศึกษา  
ของชาติ

จุดมุ่งหมาย

คณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานดังนี้

1. เป็นหน่วยงานที่สามารถทำหน้าที่สอนหรือผลิตบัณฑิต วิจัย ให้บริการทาง  
วิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้  
อย่างเต็มรูปแบบตามภาระหน้าที่ในฐานะเป็นองค์กรหนึ่งของมหาวิทยาลัย
2. เป็นหน่วยงานที่จะสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนในการผลิตบัณฑิต  
มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทางศึกษาศาสตร์ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์ความรู้  
บนฐานการวิจัยและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานด้านการศึกษ
3. เพื่อพัฒนาโครงสร้างการวิชาการของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับทิศทางการ  
ประเมินคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา  
องค์การมหาชน
4. เป็นคณะวิชาที่ผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต ที่เป็นแกนหลักทางด้าน  
ศึกษาศาสตร์โดยการวิเคราะห์วิชาชีพ ชี้นำ และชี้นำวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการสร้างความก้าวหน้า  
ทางวิชาชีพและยกระดับวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

5. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทดสอบทางด้านจิตวิทยาแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไป และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อประโยชน์ในการให้คำปรึกษาทางการศึกษาและอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### วัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า

1. เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
2. เพื่อจัดการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไป ในระดับปริญญาตรี โดยดำเนินการสอนให้กับทุกคณะวิชาของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการสังเคราะห์ สร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ วิจัยด้านศึกษาศาสตร์ ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ในการพัฒนาระบบกระบวนการ และผลิตผลทางการศึกษา
4. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐและเอกชน
5. เพื่อให้บริการการทดสอบและพัฒนาแบบวัดทางจิตวิทยา
6. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ฝ่ายฝึกประสบการณ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล (2559 : 4 ) สรุปความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่า ครูสภาได้ระบุนายละเอียดแนบท้ายประกาศครูสภา เรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษา เพื่อประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2557 โดยแสดงถึงมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองปริญญาในส่วนที่ 1 มาตรฐานและเกณฑ์การรับรอง ตอนที่ 3 เป็นส่วนที่กล่าวถึงมาตรฐานบัณฑิต ที่เป็นมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้ในส่วนของมาตรฐานวิชาชีพพระบุนว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์ประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขครูสภากำหนด คือ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่ครูสภากำหนด ขณะเดียวกันนักศึกษาจะได้เรียนรู้ในการเตรียมตนและพัฒนา

ตนให้เป็นผู้พร้อมเข้าสู่วิชาชีพครูอันเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีเกียรติและเป็นที่ยกย่องของสังคม การฝึกปฏิบัติด้านการสอนในสถานศึกษานอกจากจะได้ฝึกทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ แล้วยังเป็นโอกาสที่นักศึกษาจะได้นำความรู้ทางวิชาชีพครูทั้ง 11 ด้าน ไปใช้ในการปฏิบัติด้านการสอน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การฝึกฝนพัฒนาตน การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม ตลอดจนอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันนักศึกษาจะได้พัฒนาเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่สำคัญ เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง ในด้านทักษะวิชาชีพครู ทำให้สามารถนำไปปฏิบัติงานวิชาชีพครูได้อย่างมั่นใจ และเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูซึ่งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษาสามารถนำความรู้และเกิดความเข้าใจในวิชาชีพครู และโดยเฉพาะวิชาที่ได้ศึกษาในมหาวิทยาลัย นำไปใช้ปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน

#### รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตลอดระยะเวลาการศึกษา นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ได้ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในรายวิชา 9121621 การปฏิบัติงานวิชาชีพครู และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาซึ่งเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการเป็นครูมืออาชีพ และจากผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้บัณฑิต สถานศึกษา และสถานประกอบการ มีความพึงพอใจในการใช้บัณฑิตในระดับดี ซึ่งนักศึกษาทุกคนต้องฝึกปฏิบัติการสอนในรายวิชา 9121622 รายวิชาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 9121623 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 เป็นเวลา 1 ปี หรือ 2 ภาคการศึกษาภายใต้การนิเทศร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลกับสถานศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ได้แก่ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน วิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรสำหรับสถานศึกษา กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ศึกษางานบริหารของโรงเรียน ศึกษาและบริการชุมชนงานอื่นๆ โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

- การปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนไปฝึกปฏิบัติการสอน
- การสังเกตการสอนแบบมีส่วนร่วมและศึกษางานจากอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน
- การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนและงานการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานบริหารของโรงเรียน ศึกษาและบริการชุมชนงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- การทดลองวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อการสอนที่สร้างสรรค์

- การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา โดยอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป อาจารย์นิเทศก์วิชาเฉพาะ อาจารย์นิเทศก์ของโรงเรียน รวมถึงผู้บริหารของโรงเรียน
- การสัมมนากลุ่มย่อยระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
- การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่นักศึกษา โดยอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป อาจารย์นิเทศก์วิชาเฉพาะ อาจารย์นิเทศก์ของโรงเรียน รวมถึงผู้บริหารของโรงเรียน
- การสัมมนาหลังการฝึกปฏิบัติการสอน เพื่อสรุปเป็นบทเรียนสำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูในอนาคต

มาตรฐานผลการเรียนรู้ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ
  2. มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้บังเกิดผลต่อการศึกษาและผู้เรียน
  3. มีสมรรถนะประจำ สายงานและสมรรถนะเฉพาะของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
- ได้แก่
- 3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้
  - 3.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระ
  - 3.3 การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 3.4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
  - 3.5 การแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วยกระบวนการวิจัย
2. ช่วงเวลา
    - 2.1 การปฏิบัติงานวิชาชีพครูระหว่างเรียน ภาคการศึกษาที่ 2 ของชั้นปีที่ 3
    - 2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 ของชั้นปีที่ 4
  3. การจัดเวลาและตารางสอน
    - 3.1 การปฏิบัติงานวิชาชีพครูระหว่างเรียน จัดให้ฝึกปฏิบัติการในภาคสนามในสถานศึกษา 5-6 ชั่วโมง/สัปดาห์ ประมาณ 4 สัปดาห์ /ภาคการศึกษา ในรายวิชา 9121621 การปฏิบัติงานวิชาชีพครู
    - 3.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จัดให้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 ภาคการศึกษาเต็มเวลาในรายวิชา 9121622 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 จำนวน 450 ชั่วโมงและ 9121623 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 จำนวน 450 ชั่วโมง รวม 1 ปีการศึกษา

#### 4. การเตรียมการ

คณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครู คณะศึกษาศาสตร์ ดำเนินการตั้งแต่วางแผนการคัดเลือกโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน กำหนดรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครู ระบบการนิเทศการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผล

#### 5. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำโครงการหรืองานวิจัย (ถ้ามี)

ข้อกำหนดในการทำโครงการหรืองานวิจัย ต้องเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษา คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษารวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนักศึกษา 1 คน ต่อ 1 โครงการและมีรายงานที่ต้องนำส่งตามรูปแบบและระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดอย่างเคร่งครัด

##### 5.1 คำอธิบายโดยย่อ

รวบรวมปัญหาที่น่าสนใจในขอบข่ายวิชาการศึกษา กำหนดเป็นโครงการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัย ภายใต้การได้รับความยินยอม คำแนะนำและอยู่ภายใต้การนิเทศอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องของอาจารย์ผู้สอนอย่างน้อย 1 เรื่องและทักษะการพัฒนางานความรู้ด้วยตนเองตามระเบียบวิธีวิจัยสามารถนำแนวปฏิบัติไปใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษาของตนได้ มีขอบเขตโครงการ สามารถทำเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

##### 5.2 มาตรฐานผลการเรียนรู้

5.2.1 มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย

5.2.2 สามารถทำงานวิจัยเบื้องต้นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

5.2.3 สามารถเขียนผลงานวิจัยเพื่อการสื่อสารได้

5.2.4 พัฒนางานวิจัยและประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ

##### 5.3 ช่วงเวลา

ภาคการศึกษาที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2 ของปีการศึกษาชั้นปีที่ 4

##### 5.4 จำนวนหน่วยกิต

รวมอยู่ในรายวิชา 9121622 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 จำนวน 6 หน่วยกิต และ 9121623 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 จำนวน 6 หน่วยกิต รวมจำนวน 12 หน่วยกิต

##### 5.5 การเตรียมการ



5.5.1 กำหนดให้นักศึกษารายวิชา 9121607 การวิจัยทางการศึกษา และรายวิชา 9121722 การวิจัยทางเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

5.5.2 กำหนดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน อาจารย์นิเทศก์วิชาเฉพาะ และอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป ของนักศึกษาแต่ละคน

5.5.3 อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำปรึกษาในการกำหนดประเด็นหัวข้อที่จะศึกษา และกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน

5.5.4 ให้นักศึกษาจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ทั้งเอกสารและเพิ่มข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และจัดนิทรรศการแสดงผลงานเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน

5.6 กระบวนการประเมินผล

5.6.1 ประเมินผลจากความก้าวหน้าในการทำวิจัย

5.6.2 ประเมินงานวิจัยของนักศึกษาด้วยแบบประเมินงานวิจัย

5.6.3 ประเมินจากการจัดนิทรรศการของนักศึกษา

5.6.4 อาจารย์ที่ปรึกษาประเมินงานวิจัยของนักศึกษาร่วมกันตามเกณฑ์ที่กำหนด (ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2559)

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

3.1.1 ความหมาย ความเป็นมาและองค์ประกอบ

ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาและรวบรวมความหมายของ คำว่าสมรรถนะ (Competency) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจเกี่ยวกับคำว่าสมรรถนะดังนี้

สมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ และในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกัน ได้แก่ Capability Ability Proficiency Expertise Skill Fitness และ Aptitude สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” การนำความหมายของ “สมรรถนะ” ไปใช้ในทางวิชาการ ก็สร้างความสับสนได้เช่นเดียวกัน โดยกล่าวกันว่า การกำหนดความหมายของ “สมรรถนะ” มีหลายความหมายและส่วนใหญ่ใช้วัดความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ และตัวอย่างของความหมายของสมรรถนะ ได้แก่

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1998) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรม และการกระทำในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) จัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก เพื่ออธิบายความหมายของสมรรถนะและอธิบายรายละเอียดของระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร1008/ ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่วนราชการในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง จำนวนรวม 3 เล่ม ได้แก่ คู่มือสมรรถนะหลัก คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร และคู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยให้ความหมายไว้ดังนี้

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562) ได้ระบุความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานระหว่าง ทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การสอนเป็นงานที่มีความซับซ้อน ครูจำเป็นต้องใช้การผสมผสานสมรรถนะเพื่อเชื่อมโยงกับบริบทของการศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลงในการบูรณาการระดับภูมิภาค ความท้าทายคือความยากในการที่จะทำให้ครูกว่า 5 ล้านคน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยึดถือสมรรถนะสำคัญนี้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจที่สุด

ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีจุดเริ่มต้นจากการนำเสนอบทความวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1998) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ได้กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ใน องค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ นั้นยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้เพราะไม่สามารถ สะท้อนเกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อ บริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการ ปฏิบัติงานเนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ ใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมค เคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

#### องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม ของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือนมีองค์ประกอบดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะทางการบริหารหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการแสดง พฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นสมรรถนะ ประจำสายงานหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งในแต่ละสาย งานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน. 2553)

### 3.2 กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

จากการประชุมระดับนานาชาติในงาน The 4th World Teachers' Day in Thailand and 12th UNESCO-APEID ได้มีการนำเสนอถึง สมรรถนะพื้นฐานของ ครูในยุคศตวรรษที่ 21 โดย Pefianco, Erlinda C. ซึ่งเป็นผู้อำนวยการของ SEAMEO INNOTECH (2009) ระบุว่า ครูที่มีคุณภาพ คือ ครูที่มีสมรรถนะ ดังนี้

- 1) มีทักษะในหลายๆ ด้าน (multi-skilled)
- 2) มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน (pedagogy)
- 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่หลากหลาย (multimedia instructional technology)
- 4) มีทักษะ ในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (has excellent communication and relational skills)
- 5) อุทิศตนเพื่อวิชาชีพครู (professional)
- 6) มีแรงจูงใจและมีความตั้งใจ (self-motivation and commitment)
- 7) เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนใฝ่รู้ตลอดชีวิต (learning and a lifelong learner)

และจากการประชุมระดับนานาชาติในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 29 กันยายน -1 ตุลาคม 2552 โดยมีนางศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดย Dr.Erlinda C. Pefianco ผู้อำนวยการศูนย์ซีมีโอ อินโนเทคได้แจ้งว่าศูนย์ซีมีโออินโนเทคได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

สำหรับผลจากการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน คือการเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสวัสดิการสำหรับนักเรียน ทั้งนี้ในแต่ละด้านยังประกอบด้วยความสามารถและภาระงานเฉพาะอีก รวม 64 เรื่อง

กรอบสมรรถนะของครูดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูในภูมิภาคให้มีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนการสอนควบคู่กับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะวิชาชีพ รวมถึงการประเมินผลในทุกมิติ โดยสมาชิกที่มีใจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
3. การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม
7. การส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง
11. การจัดสวัสดิการสำหรับนักเรียน

กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA - TCF) 2018 การพัฒนากรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คือ ชุดทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 11 ประเทศ ว่าครูในประเทศของตนควรต้องมี กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 ด้าน ที่ผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ระดับสูงจากกระทรวงศึกษาธิการ และผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการศึกษาครูทั้ง 11 ประเทศ

จุดประสงค์ของกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้บรรลุตามทักษะและการปฏิบัติงานที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทที่เหมาะสมต่อภูมิภาคและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดีโดยทั่วไป นอกจากนี้ ผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ 11 ประเทศยังให้การยอมรับว่ากรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สามารถช่วยสนับสนุนการเป็นประชาคมอาเซียนและการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับ

ภูมิภาค อีกทั้งยังช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งและเป็นแนวทางสำหรับการแลกเปลี่ยนและการเคลื่อนย้ายครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นเอกสารสำคัญ เนื่องจากว่าได้มีการออกแบบกรอบฯ นี้ มาสำหรับครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยคำนึงถึงบริบทของแต่ละประเทศและบริบทของภูมิภาคซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของภูมิภาค กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ผ่านการนำไปทดลองใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าวิธีการสื่อสารและกรอบแนวคิดมีความชัดเจนสำหรับครูทุกคน เพื่อสร้างการยอมรับเข้าใจได้ทันที และง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้

วันที่ 17 – 19 เมษายน 2562 ศูนย์ภูมิภาคซีมีโอ ด้านการฝึกอบรม (SEAMEO Regional Training Centre –SEAMEO RETRAC) จัดประชุมปฏิบัติการ หัวข้อ Sharing Practices in Implementing Southeast Asia Teacher Competency Framework (SEA - TCF) โดยมีผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ 8 ประเทศ เข้าร่วมประชุม ผลปรากฏว่ามี 6 ประเทศ ได้เริ่มนำกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไปพัฒนาการกำหนดสมรรถนะและมาตรฐานครูในประเทศ ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งรายละเอียดของการนำไปใช้ประกอบด้วย สมรรถนะสำคัญ (essential competencies) จำนวน 4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติ (Enabling Competencies) จำนวน 12 ข้อ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (Success Descriptors) จำนวน 136 ข้อ

### 3.3 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

#### 3.3.1 สมรรถนะครูของประเทศไทย

คุรุสภาได้มีประกาศจากคณะกรรมการคุรุสภาในเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2556 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพ สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ โดยมีเนื้อหาในหมวด 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู มีสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะย่อยดังนี้

.การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้

(3) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

(4) การจัดการชั้นเรียน

(5) การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษา

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

(2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

(2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

(2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

(ข) สมรรถนะ

(1) ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

(2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

### 3.4 การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

#### 3.4.1 ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนเป็นการพัฒนาที่สำคัญทั้งในแง่ของตัวผู้วิชาชีพเองและผู้เรียนซึ่งเป็นผลของการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

สุดหทัย รุจิรัตน์. (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ว่า สมรรถนะ หมายถึงกลุ่มของความสามารถในตัวบุคคลที่สามารถกำหนด พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในการนำมาปฏิบัติงานให้สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร และนำบุคคลให้สามารถไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงจัดเป็นกิจกรรมที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญและนำไป ดำเนินการอย่างถูกต้อง

นันทกา วารินิน. (2557) ได้กล่าวถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นสมรรถนะ หนึ่งในที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดเป็น สมรรถนะประจำสายงาน เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน 3) ความสามารถในการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) ความสามารถในการวัด และประเมินผลการ เรียนรู้ซึ่งครูในฐานะที่เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูจึงควรได้รับการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ชูชัย สมितिไกร, 2550 อ้างถึงใน (ขวัญชนก บุญนาค, 2561) ได้กล่าวถึงการพัฒนา สมรรถนะก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรหลายประการ โดยสรุปได้ดังนี้คือ

1. การพัฒนาสมรรถนะ สามารถทำให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ ดี ทั้งด้านความรู้และความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงระดับความรู้ และความสามารถ ทักษะ ของตนเอง ว่าอยู่ใน ระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. นำไปใช้ในพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยการฝึกอบรม
4. สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) สามารถบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าต้องบรรลุ เป้าหมาย KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. สมรรถนะช่วยในการหล่อหลอมองค์กรให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น เพราะถ้า บุคลากรทุกคนสามารถปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่กำหนดตลอดเวลา

#### 3.4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้



การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดขององค์ประกอบอยู่หลายส่วนที่จำเป็นต้องจัดรูปแบบให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้มีนักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

รัฐพล พรหมสะอาด. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 17 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

นันทกา วารินิน. (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาฝึกสอน ไว้ 4 ข้อดังนี้ 1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2. ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน 3. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ยศ สามเมือง. (2561) ได้ทำการศึกษาแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี โดยได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี ภาพรวม พิจารณาเป็นรายด้านสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี พบว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้แก่ 1) ความสามารถในการบูรณาการสาระการเรียนรู้ทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รัฐพล พรหมสะอาด. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเน้นศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยได้สรุปถึงองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มี 4 ข้อดังนี้ 1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้, 3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4.การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, (2560 : 123-132) ทำการศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก โดยได้ทำการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ใน 7 ด้าน คือ

- 1) การออกแบบการเรียนรู้
- 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนยุคใหม่
- 4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และ
- 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล, (2556 : 129-137) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยเห็นความสำคัญของครูซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญและเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน อบรมขัดเกลาและให้คำแนะนำ มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน จึงส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นคุณลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมไปทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครูจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถคาดหมายคุณภาพของผู้เรียนได้โดยตรง จึงต้องมีการพัฒนาความสามารถของครูให้มีเจตคติที่ดีต่อความเป็นครู มีความรู้ทักษะ มีคุณลักษณะแห่งวิชาชีพครูอย่างแท้จริง จึงจะสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ ผลการศึกษาด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พบว่า มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) การใช้หลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้
- 2) การออกแบบการเรียนรู้
- 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผล
- 6) การวิจัยทางการศึกษา

## 7) คุณลักษณะของครูใหม่

วิภาวรรณ เอกวรรณัง. (2560) ได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ควรมีการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาทางการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยการพัฒนาเป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วยตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การเตรียมสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การนำเข้าสู่บทเรียน 4) บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน 6) การใช้สื่อ / นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินการเรียนรู้นักเรียน 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 9) ความรู้ที่จะนำมาใช้ในวิชาชีพครู และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานครู

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัย	ประเด็น	องค์ประกอบสมรรถนะ
นันทกา วารินิน (2557)	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2. ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน 3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้
ยศ สามเมือง, ประจัญ กิ่งมิ่ง แส และบุษกร สุขแสน (2561)	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี	สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้แก่ 1) ความสามารถในการบูรณาการสาระการเรียนรู้ทั้งภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้และภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัย	ประเด็น	องค์ประกอบสมรรถนะ
รัฐพล พรหม สะอาด, สุรชัย มีชาญ และ อร อุมา เจริญสุข (2561)	การพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถ -นะด้านการ จัดการเรียนรู้ของ นักศึกษาฝึกประสพ การณวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต	1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.การพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4.การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
เทียมจันทร์ พา นิษฐ์ผลินไชย (2560)	สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้	1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ผู้เรียนยุคใหม่ 4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ยุค ใหม่ 5) การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา 6) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556)	การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้	7 องค์ประกอบคือ 1) การใช้หลักสูตรเพื่อจัดการการเรียนรู้ 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการ เรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล 6) การวิจัยทางการศึกษา 7) คุณลักษณะของครูใหม่

ผู้วิจัย	ประเด็น	องค์ประกอบสมรรถนะ
วิภาวรรณ เอกวรรณัง และคณะ (2561)	การพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพครูของ นักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ครู	1) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การเตรียมสิ่งที่ เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การนำเข้าสู่บทเรียน 4) บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 5) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน 6) การใช้สื่อ / นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ 7) การวัดและ ประเมินการเรียนรู้นักเรียน 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ 9) ความรู้ที่จะนำมาใช้ในวิชาชีพครู และตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานครู

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ใน  
การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ  
ครูด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ที่ผู้วิจัยนำมาประกอบเป็นสมรรถนะย่อย  
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบการเรียนรู้  
3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม 5) ความรู้และทักษะในการวัด  
และประเมินผล

ตาราง 2 การสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ที่	สมรรถนะ	สาระสำคัญ
1	การจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้	รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอน วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ ผู้เรียน วิธีการเรียนรู้ การประเมิน
2	การออกแบบการเรียนรู้	กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ เลือกและลำดับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน
3	การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	การวิเคราะห์ สร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการ การแก้ปัญหา นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
4	การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม	การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้

ที่	สมรรถนะ	สาระสำคัญ
5	การวัดและประเมินผล	เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่สามารถตัดสินและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง

### 3.4.3 แนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ขวัญชนก บุญนาค ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเองคือ จากเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวครูควรมีศักยภาพในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองด้วย โดยขั้นตอนของการพัฒนาสมรรถนะของตนเองนั้น ดัง 6 ขั้นตอน (ขวัญชนก บุญนาค, 2561) ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการประเมินระดับสมรรถนะปัจจุบันเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส หรือความต้องการที่จะพัฒนา โดยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของครูและเป้าหมายของงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาความแตกต่างของสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวัง เพื่อค้นหาสมรรถนะและคุณลักษณะที่จำเป็น ต้องได้รับการพัฒนาทางสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานครู และสมรรถนะเฉพาะของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. การเลือกสมรรถนะที่จะพัฒนา ควรเริ่มจากการเน้นสมรรถนะเพียง 1 หรือ 2 สมรรถนะที่จะเกิดประโยชน์ต่อตนเองให้มากที่สุดก่อน เช่น สมรรถนะที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงาน ควรเลือกหลักสูตรการพัฒนาที่ดี

3. การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ ให้เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ โดยกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะพัฒนานั้นมีหลากหลาย เช่น การเรียนรู้ในงานการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ควรประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญที่ควรพัฒนาซึ่งอาจเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครู เช่น การจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการชั้นเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนางานเป็นต้น หรือสมรรถนะเฉพาะของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. การพัฒนาสมรรถนะตามแผน ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางเอาไว้

6. การประเมินการพัฒนา หลังจากที่ได้ดำเนินงานตามแผนแล้ว ควรมีการติดตาม ประเมินดูว่าสมรรถนะเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนามาแล้วนั้น เกิดประโยชน์ต่อตนเองและ สถานศึกษาอย่างไรจากกระบวนการต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการเสนอแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งมีความสำคัญมากในสังคมปัจจุบันและไม่ว่าผู้ประกอบ วิชาชีพครูจะใช้วิธีการหรือแนวทางใดก็ตามในการพัฒนาสมรรถนะตนเองผู้ประกอบวิชาชีพต้องมี ความเพียรพยายามในการกระทำอย่างต่อเนื่องและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง

ตาราง 3 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัย	ประเด็น	กระบวนการพัฒนา
นันทกา วารินิน (2557)	รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้	กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้าง ความต้องการในการพัฒนา (2) การวิเคราะห์ความ ต้องการในการพัฒนา (3) การออกแบบและวาง แผนการพัฒนา (4) การดำเนินการตามแผนพัฒนา (5) การประเมินผลการพัฒนา
ประยูร เซาวณี นาท (2560)	การพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้และ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีการชี้แนะ สำหรับนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู	1. หลักสูตรขั้นพื้นฐานและการนำไปใช้ 2. การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556)	การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้	9 วิธี คือ 1) ให้ครูได้เรียนรู้ตามคู่มือปฏิบัติงาน 2) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง 3) จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 4) ให้ครูร่วมศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติดี 5) จัดเวทีเสวนาให้ครู สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาต่อ 7) ฝึกให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

ผู้วิจัย	ประเด็น	กระบวนการพัฒนา
		8) จัดให้มีการสุนทรียสนทนาเพื่อเป็นการพัฒนาการ สอนของครู
		9) นิเทศครูด้านการจัดการเรียนรู้
ขวัญชนก บุญ นาค (2561)	การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้	1. การรวบรวมข้อมูลป้อนกลับ 2. การเลือกสมรรถนะที่จะพัฒนา 3. การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ 4. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง 5. การพัฒนาสมรรถนะตามแผน 6. การประเมินการพัฒนา

ตาราง 4 การสังเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

	ครู	อาจารย์นิเทศก์	ศึกษานิเทศก์	นักศึกษา วิชาชีพครู
กัณย์พล วิวรรณมงคล. (2561).	✓			
สุดหทัย รุจิรัตน์. 2558	✓			
จิตณรงค์ เขียมสำอาง. (2555).	✓			
สามารถ ทิมนาค. (2560).	✓			
ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560).	✓	✓		✓
กนิษฐา เชาวน์วัฒนกุล. (2552).		✓		✓
อรสา กุนศิลา. (2556).	✓		✓	



สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ผลการสังเคราะห์พบว่า กลุ่มครูผู้สอนและอาจารย์ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเป็นเพราะสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่าครูมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาและการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยวิธีการท่องจำไม่ส่งเสริมให้เด็กได้ใช้ความคิด เร่งสอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ ไม่ให้อิสระเด็กในการแสดงออก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มี 3 ระดับ คือ หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งครอบคลุมการนำแนวทางไปใช้ทุกระดับการทำงานตั้งแต่การวางนโยบาย การบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน โดยต้นสังกัดต้องตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดนโยบายและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ ที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตรในรูปแบบต่างๆ จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่วนครูผู้สอนเป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้กับเด็กและพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีที่หลากหลาย ซึ่งทั้ง 3 ระดับมีความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับเงื่อนไขการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (ก้นตวรรษ 2561)

### 3.5 การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

การส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดและวิธีการหลายส่วน ซึ่งจำเป็นต้องจัดวิธีการให้มีความเหมาะสม อีกทั้งยังมีหลากหลายวิธีการที่ถูกลำนำมาใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยและงานวิชาการแล้วทำการรวบรวมเพื่อสังเคราะห์หาวิธีการ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้ารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรม (จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง, 2555) พบว่า สมรรถภาพการโค้ชด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรมตลอดจนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังใช้สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบและมีพัฒนาการต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 4 เดือน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความเต็มใจ และมีความตั้งใจในการพัฒนาวิชาชีพและมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการพัฒนาวิชาชีพประกอบกับครู

ได้รับการเติมเต็มด้านความรู้และทักษะที่สำคัญเฉพาะทางด้านการนิเทศ การโค้ชและการพัฒนาวิชาชีพก่อนปฏิบัติการโค้ช รวมทั้งการในการสื่อสารตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการพัฒนาให้กันและกันอย่างต่อเนื่องและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน โดยกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของเพื่อนครูและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนี้

1. เพื่อนครูและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ประเมินผล และแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ
2. เพื่อนครูและผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ใช้ข้อมูลโดยนำผลการปฏิบัติการโค้ชมาเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
3. นำผลของการสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูผู้รับการโค้ชประกอบการประเมินผล
4. เพื่อนครู ผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และผู้บริหารร่วมกันสรุปและประเมินผลการโดยให้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการประเมินผลรูปแบบการโค้ชร่วมกัน

ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่มีความเป็นระบบ ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของนิสิตครูนั้นเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพในการนิเทศ และศักยภาพในการสอนของนิสิตครู โดยแนวคิดที่น่าสนใจที่น่าจะนำมาใช้พัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การนิเทศโดยใช้กระบวนการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาที่มีการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูในหลากหลายประเทศ

จำรัส อินทลาภาพร. (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา สำหรับครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพผลตามเกณฑ์ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของครูอยู่ในระดับสูง หลังจากผ่านการอบรมตามหลักสูตร พฤติกรรมการโค้ชของครูอยู่ในระดับมาก และ ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

บุษราคม ศรีจันทร์. (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียน การสอนของครูที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผลของการประเมินสมรรถนะของ

ผู้รับการโค้ชหลังการทดลองมีผลสูงกว่าช่วงก่อนการทดลอง นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน ของผู้รับการโค้ช ระหว่างการใช้ PCCEC Model เดือนละ 1 ครั้ง เป็นระยะเวลา 4 เดือน พบว่า ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนการสอนที่ มีการพัฒนาสูงขึ้น ทุกครั้งอย่างต่อเนื่อง

ประยูร เขาวินนาท. (2560) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีการชี้แนะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการชี้แนะที่พัฒนางานการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการสะท้อนจากการพัฒนา โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการสัมภาษณ์ ยังพบว่า การชี้แนะทำให้ได้รับความรู้และความมั่นใจในการพัฒนางานการสอน และช่วยให้งานในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายการฝึกวิชาชีพครู

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553) ได้พัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผลของการพัฒนารูปแบบดังกล่าว พบว่าสมรรถนะด้านการสอนของนิสิตฝึกสอนอยู่ในระดับสูงมาก และความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอนโดยนิสิตฝึกสอนในกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันตวรรณ มีสมสาร. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรม พัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่างๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ โดยแบ่งรายละเอียด แนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ มี 3 ระดับ คือ (3.1) หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมการให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาครู จัดอบรม สนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศและสร้างคลังข้อมูล ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนครู ที่ประสบความสำเร็จ และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรม พัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่างๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้ง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ และ (3.3) ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เปลี่ยนบทบาทตนเองจากผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยนำวิธีการ ที่ได้ผลดีมาแบ่งปันกับเพื่อนครู

ตาราง 5 การสังเคราะห์วิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัย	วิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้			
	การโค้ช / การชี้แนะ	การเสริมพลัง	การนิเทศ	หลักสูตรฝึกอบรม
จิตณรงค์ เอี่ยม ลำปาง 2555	✓			
ศุภวรรณ สัจจพิบูล 2560			✓	
จำรัส อินทลาภาพร 2558		✓		✓
บุษราคัม ศรีจันทร์ 2560	✓			
ประยูร เขาวนินาท 2560	✓			
กนิษฐา เซาว์วัฒน์ นกุล 2553	✓			
กันตวรรณ มีสมสาร 2560	✓		✓	✓

จากการสังเคราะห์วิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จากงานวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบและวิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้และพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้แก่ การโค้ช/การชี้แนะ โดยพบว่าช่วยพัฒนางานการสอน การจัดการเรียนรู้และ

การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายการฝึกวิชาชีพครู ส่วนด้านการใช้การนิเทศ ช่วยพัฒนาศักยภาพศักยภาพในการสอนของนิสิตครู โดยหนึ่งในแนวคิดที่น่าสนใจที่น่าจะนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การนิเทศโดยใช้กระบวนการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง ลำดับถัดมาเป็นการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และลำดับสุดท้ายเป็นการเสริมพลัง โดยพบว่าการนำแนวคิดของการเสริมพลัง (Empowerment) และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่า วิธีการโค้ชหรือการชี้แนะ จะสามารถช่วยพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้ดี อีกทั้งยังสามารถนำวิธีการดังกล่าวมาใช้ได้หลากหลายระดับ ทั้งในระดับครูผู้สอน หรือนิสิตฝึกสอน

### 3.6 การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช

การส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีหลายวิธี ซึ่งการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ชก็เป็นอีกวิธีการที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้ศึกษาและทำการพัฒนาไว้หลายท่าน ให้ข้อเสนอแนะว่ากระบวนการโค้ชเป็นเทคนิคที่สามารถพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี แต่ในทางการศึกษา โดยเฉพาะการนำมาพัฒนาวิชาชีพครูทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา ยังคงมีงานวิจัยจำนวนน้อย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาการโค้ชที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนโดยมุ่งหวังว่าสมรรถนะของครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาไปในแนวทางที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยทำการศึกษาและรวบรวมรายละเอียดดังนี้

ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ ได้สรุปเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน (Teacher competencies) โดยได้สรุปไว้ว่า กระบวนการโค้ช (Coaching) เป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ผ่านการกระตุ้นความคิดของผู้ถูกโค้ช (coachee) โดยผู้โค้ช (coach) จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เพื่อค้นพบและดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลให้ไปถึงจุดสูงสุดจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง จนสามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่ผู้ถูกโค้ชแต่ละคนมุ่งหวัง โดยใช้พื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับการบำบัดพฤติกรรมทางความคิด (Cognitive Behavioral Therapy: CBT) การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) การโค้ชเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการโค้ชแบบเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching) มาประยุกต์เข้าสู่กระบวนการโค้ช (ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์, 2561)

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีงานวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 และได้สรุปวิธีการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (กัณฑ์วรรณ มีสมสาร, 2561) โดยมีรายละเอียดคือ

1 พัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เข้าร่วม การอบรม การศึกษาต่อ

2 เปลี่ยนบทบาทตนเองในการจัดการเรียนรู้จากผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนรู้จักคิดและสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

3 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู โดยนำวิธีการหรือเทคนิคการจัดประสบการณ์ที่ได้ผลดีมาแบ่งปันกับเพื่อนครูอยู่เสมอ

### 3.7 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช

การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีผู้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับวิธีการในการที่จะประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ไว้หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อสรุปของวิธีการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปได้ดังนี้

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการใช้รูปแบบการโค้ชร่วมกัน มีวิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยได้ใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์เป็นการประเมินตนเอง โดยวิธีการประเมินจะใช้การประเมินโดยเพื่อนผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้วิจัยระหว่างและหลังโดยการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ โดยประเมินเดือนละ 1 ครั้ง เป็นระยะเวลา 4 เดือน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 3 ขั้นตอน 10 ข้อ ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นนำและเตรียมความพร้อมจำนวน 2 ข้อ ขั้นที่ 2 ขั้นสอนและพัฒนาความรู้ จำนวน 5 ข้อ และขั้นที่ 3 ขั้นสรุปและประเมินผลจำนวน 3 ข้อ โดยประเมินเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คือ การสอน การวัดผลประเมินผล ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรมโดยการสังเกตพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม โดยมีระยะการประเมินผล คือ 1. การประเมินผลก่อนการโค้ช 2. การประเมินผลระหว่างการโค้ช 3. การประเมินผลหลังสิ้นสุดการโค้ช (จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง, 2555)

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล ได้ทำการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งหมด 3 ขั้นตอน (กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล, 2553) ดังนี้ คือ

1. ประเมินสมรรถนะการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการใช้แบบประเมินเพื่อประเมินความสามารถในการสอน และแบบประเมินแผนการจัดการ เรียนรู้ ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. ประเมินสมรรถนะการวิจัยในชั้น เรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและแบบประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3. ประเมินความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้ แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และประเด็นการสนทนากลุ่ม ด้านความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

การวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน (ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์, 2561) เป็นการวัดทักษะการปฏิบัติ เป็นการประเมินตามสภาพจริงจึงทำให้การประเมินมีความสอดคล้องใกล้เคียงกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงเป็นอย่างมากซึ่งการประเมินจะมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้ถูกประเมินหรือผู้เรียนโดยครูผู้สอนจะสังเกตผู้เรียนเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแล้วจึงให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อกำกับดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน หลังจากนั้นจึงทำการปรับการจัดการเรียนรู้และการวัดผล การประเมินตามสภาพจริงใช้หลักการของการวัดผลตามการทำงานจริงในทุกหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชาซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการของการประเมินทักษะการปฏิบัติตามสภาพจริงมาประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะของครูผู้สอนซึ่งจะดำเนินการวัดและประเมินจำนวน 4 ครั้ง โดยแต่ละครั้งมีระยะเวลาห่างกันประมาณ 1 เดือน โดยผู้วิจัยทำการวัดสมรรถนะของครูผู้สอนในช่วงการจัดการเรียนรู้โดยการให้โครงการเป็นฐานโดยให้ครูผู้สอนประเมินตนเองทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำนวน 3 ครั้งโดยแต่ละครั้งมีระยะเวลาห่างกันประมาณ 2 สัปดาห์ ทั้งนี้เพื่อศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะของครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาของการดำเนินกระบวนการได้

ปารณี ชาวเจริญ. (2559 :บทคัดย่อ) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของครูพี่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูพี่เลี้ยงจำนวน 16 คน อาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัยจำนวน 10 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยรูปแบบการประเมินใช้แบบใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการรวบรวม โดยใช้วิธีให้ครูพี่เลี้ยงประเมินตนเองและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประเมินครูพี่เลี้ยง

การวัดคะแนนพัฒนาการ

แนวคิดในการวัดคะแนนพัฒนาการ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคะแนนพัฒนาการ (growth score) (สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2543) เป็นปริมาณที่ได้จากการเปรียบเทียบผลการวัดตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป โดยมีการเรียกชื่อที่แตกต่างกันไป เช่น คะแนนเพิ่ม (gain score) เป็นชื่อที่ใช้

เรียกคะแนนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการวัดก่อนเรียนและหลังการเรียนรู้ คะแนนความแตกต่าง(difference score) เป็นชื่อที่ใช้เมื่อมีวิธีการวัดแบบดั้งเดิม ส่วนคะแนนพัฒนาการนั้นเป็นชื่อที่เรียกสำหรับคะแนนการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการวัดหลายครั้ง

#### การคำนวณคะแนนพัฒนาการ (Gain Scores)

การคำนวณคะแนนพัฒนาการ การคำนวณคะแนนพัฒนาการของผู้เรียนที่พิจารณาจากคะแนนเพิ่ม หรือคะแนนผลต่าง (Y-X) ที่ได้จากการวัดครั้งแรก (X) และการวัดครั้งหลัง (Y) มักประสบปัญหาจากอิทธิพลเพดาน (Ceiling Effect) เนื่องจากกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถสูง เช่น กลุ่มเก่ง และกลุ่มปานกลางโดยเฉลี่ยแล้วจะมีคะแนนการวัดครั้งแรกที่สูงกว่ากลุ่มอ่อนเมื่อมีการวัดครั้งหลังโอกาสที่คะแนนครั้งหลังจะสูงขึ้นได้เพียงได้นั้นจะถูกกำหนดโดยเพดาน (คะแนนเต็ม) ทำให้คะแนนเพิ่มของกลุ่มเก่งและกลุ่มปานกลางมีแนวโน้มที่จะต่ำกว่ากลุ่มอ่อน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

จากการศึกษาดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย โดยเน้นผู้มีส่วนร่วมหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน โดยผู้ประเมินอาจเป็นทั้งตัวผู้วิจัย อาจารย์นิเทศก์ เพื่อน ครูพี่เลี้ยง รวมทั้งนักศึกษาครูเอง ระยะเวลาในการประเมิน สามารถดำเนินการได้ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน ด้านเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินสมรรถนะ แบบประเมินความสามารถ หรือแบบทดสอบ

## 4. แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชซึ่งแบบโกรว์ (GROW Coaching Concept)

### 4.1 ความหมายของการโค้ช

ความหมายของการโค้ช ภาษาอังกฤษ coach หมายถึง ยานพาหนะชนิดหนึ่งที่ใช้ขนส่งบุคคลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ต่อมามีการยืมคำนี้มาใช้ในการทำงาน หมายถึง การช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีคนแปล คำว่า coaching เป็นภาษาไทยหลายคำ เช่น การชี้แนะ การสอนงาน หรืออาจใช้ โค้ชซึ่ง ซึ่งเป็นการใช้คำทับศัพท์ก็เช่นกัน

การโค้ช (Coaching) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ มีส่วนประกอบ เช่นวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ไปสู่เป้าหมาย โดยมีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ การพัฒนาความรู้ หรือความสามารถในการทำงานการแก้ปัญหาในการทำงาน และด้านการประยุกต์ทักษะหรือความรู้ไปใช้ในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้โค้ชกับผู้รับการโค้ช คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (one-on-one relationship and personal



support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเสริมพลังอำนาจ ซึ่งเป็นการค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป ซึ่งนับเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ คือ ในการพัฒนาวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ลำพังการโค้ชอย่างเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้ (วาสนา ศรีอักษรลาภ, 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศโดยการโค้ชซึ่งคือ ในด้านการศึกษาก็มีความพยายามนำแนวคิดการโค้ชซึ่งมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในการนิเทศการศึกษาได้มีการนำ แนวคิดนี้มาใช้ในการนิเทศในสถานศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำ บทเรียนออนไลน์ เรื่อง “Coaching Supervision” และมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับ “Peer Coaching” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดนี้มาใช้เช่นกัน (เก็จกนก เขื่อนวงศ์, 2559)

เนื่องจากการโค้ช มีคุณลักษณะเป็นทั้ง “กระบวนการ” และ “ทักษะ” ในการช่วยให้ผู้รับการโค้ช (โค้ชชี่) สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างนักเรียนรู้ จึงมีผู้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ดังนี้

การโค้ช คือ กระบวนการและทักษะการสื่อสาร อันทรงพลังเพื่อกระตุ้นการคิดและพัฒนาวิธีการคิดของผู้อื่น เพื่อให้เขาสามารถก้าวไปข้างหน้า และปลดปล่อยศักยภาพของตน อันนำไปสู่การพัฒนาส่วนบุคคลทั้งทางด้านความคิดและอารมณ์ จนสามารถปลดล็อกตนเองออกจากปัญหา เอาชนะความท้าทายที่เผชิญและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

โค้ช คือ ผู้อำนวยการ (Facilitator) ให้เกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์และความคิดแก่ผู้ได้รับการโค้ช (โค้ชชี่) โดยใช้กระบวนการและทักษะที่กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตภายในตนเอง บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและร่วมแรงร่วมใจ (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2561)

ความแตกต่างระหว่างการโค้ชกับการนิเทศ การโค้ช (Coaching) แตกต่างจากการนิเทศ (Supervision) การโค้ชมีการพัฒนามาจากการนิเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญเดียวกันคือ การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน และการสะท้อนกลับ การโค้ชกับการนิเทศแตกต่างกันในด้านบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศและทำหน้าที่โค้ช ผู้ทำหน้าที่นิเทศอาจหมายถึง ศึกษานิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ผู้บริหาร หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ สำหรับโค้ช อาจหมายถึง เพื่อนครูหรือครูผู้มีความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจทำหน้าที่โค้ช และการนิเทศส่วนใหญ่จะมีการประเมินคุณภาพด้าน

การเรียนการสอนด้วยเสมอ ส่วนการโค้ชควรต้องหลีกเลี่ยงการประเมินผลให้ได้มากที่สุด ด้านบรรยากาศในการโค้ช จะมีความเป็นเพื่อนร่วมพัฒนางาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ และรู้สึกปลอดภัยในการใช้เทคนิค หรือวิธีสอนใหม่ ๆ ผู้ทำหน้าที่โค้ชเรียนรู้และพัฒนา ที่ต้องร่วมมือกันสังเกตการสอนกันและกัน และทดลองสิ่งใหม่ ๆ และโรงเรียนคือห้องทดลองเพื่อการเรียนรู้ (วัชรมา เล่าเรียนดี, 2554)

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดของการโค้ชซึ่งมาใช้ในทางการศึกษา อาจสรุปได้ว่า การโค้ชซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้ โดยเฉพาะการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ การกำหนดเป้าหมาย การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สำหรับการประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของสถานศึกษา มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

#### 4.2 สมรรถนะหลักการโค้ช

สหพันธ์โค้ชนานาชาติ (International Coach Federation: ICF) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1995 โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนและสร้างการเติบโตทางวิชาชีพให้แก่โค้ชทั่วโลก

สหพันธ์โค้ชนานาชาติได้พัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมด้านการโค้ช (Core Coaching Competency) ขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพโค้ช

นอกจากนั้นสหพันธ์โค้ชนานาชาติยังได้กำหนดมาตรฐานการรับรองหลักสูตรฝึกอบรมด้านการโค้ชของสถาบันต่างๆ เพื่อให้การฝึกอบรมด้านการโค้ชมีความสอดคล้องกับ Core Coaching Competency แต่ละตัวรวมถึงพัฒนาระบบการรับรองตำแหน่งสำหรับโค้ช ซึ่งโค้ชที่ได้รับการรับรองจำต้องดำเนินการต่ออายุตำแหน่งของตนทุกๆ 3 ปี

ปัจจุบันสหพันธ์โค้ชนานาชาติมีสมาชิกเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 500 คนต่อเดือน จำนวนสมาชิกรวมทั่วโลกกว่า 20,000 คน สหพันธ์โค้ชนานาชาติยังมุ่งเน้นเรื่องมาตรฐานวิชาชีพโค้ช และมีเป้าหมายที่จะเพิ่มจำนวนสมาชิก และธำรงรักษาทิศทางการทำงาน การปฏิบัติตน และเป็นกระบอกเสียงทางวิชาชีพที่น่าเชื่อถือให้แก่โค้ช

สำหรับ Core Coaching Competency มีทั้งหมด 11 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2561)

1. การปฏิบัติตามแนวทางด้านจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพ (Meeting Ethical Guideline and Professional Standards)

2. การพัฒนาข้อตกลงร่วมในการโค้ช (Establishing The Coaching agreement)
3. การสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Establishing Trust and Intimacy)
4. การอยู่กับปัจจุบันในการโค้ช (Coaching Presence)
5. การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)
6. คำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questions)
7. การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา (Direct Communication)
8. การสร้างการตระหนักรู้ (Create Awareness)
9. การออกแบบแผนดำเนินการ (Designing Actions)
10. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย (Planning and Goal Setting)
11. การจัดการกระบวนการและความรับผิดชอบ (Managing progress and accountability )

#### 4.3 ลักษณะและรูปแบบของการโค้ช

การโค้ชแบ่งออกได้หลายรูปแบบ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในด้านจุดมุ่งหมาย บทบาทตามแต่สมาชิกของในกลุ่มต่อการเป็นผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช รวมทั้งขนาดของกลุ่ม เป็นต้น การโค้ช สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูร่วมกับวิธีอื่น ๆ อย่างได้ผล มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เรียนจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ เมื่อได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางการโค้ช การโค้ชมีหลายประเภท วิธีโค้ชที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูในศตวรรษ ที่ 21 มีด้วยกัน 6 ประเภท ได้แก่การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การโค้ชแบบร่วมมือ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบพี่เลี้ยง การโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการโค้ชทางปัญญา (สมาพร มณีอ่อน, 2560)

รูปแบบการชี้แนะ นักการศึกษาสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้ การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ การชี้แนะทางปัญญา และการชี้แนะสะท้อนคิด ซึ่งรูปแบบการชี้แนะดังกล่าวมีแนวคิดหลักคือการความร่วมมือกันของครูแต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะมีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน สาระสำคัญของรูปแบบทั้ง 3 มีดังนี้ Beach and Reinhartz อ้างถึงใน (กฤษณ์ดี บริรักษ์สันติกุล & มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2565)

1. การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (peer coaching) เป็นการชี้แนะโดยสมาชิกในกลุ่ม สลับบทบาทหน้าที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ โดยอาจจะใช้ทีมครูข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือข้ามระดับในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน

สอน โดยบทบาทของผู้ชี้แนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในขณะร่วมงานกับในกลุ่มเพื่อนครู ส่วนแนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ มีการตั้งคำถามในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่ม เพื่อให้ทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ในด้านการเรียนการสอนของตน ทั้งนี้ครูที่เป็นสมาชิกและผู้ชี้แนะจะต้องช่วยให้ครูตัดสินใจ โดยร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสังเกตการสื่อสารแล การชี้แนะในลักษณะนี้จะช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive coaching) เป็นวิธีการที่ใช้การประชุมวางแผนเพื่อการสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอนและยังใช้เพื่อการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของนักเรียน โดยไม่เน้นเรื่องการจับผิด แต่เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้ผลสะท้อนกลับที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด จากการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ส่งผลให้ครูเกิดความสามารถในการตัดสินใจ โดยบทบาทของผู้ชี้แนะมีในการเป็นเป็นผู้ฟัง เป็นสื่อกลาง ผู้ตั้งคำถาม เป็นผู้พูดทวนซ้ำ และย้ำ เพื่อให้ครูเกิดการคิดสะท้อนเกี่ยวกับการกระทำของตนและนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม การสอน ที่พึงปรารถนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกโดยผู้ชี้แนะจะให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่างๆ

3. การชี้แนะสะท้อนคิด (reflective coaching) เป็นการชี้แนะที่ช่วยเพื่อหาจุดที่ต้องต้องการความช่วยเหลือ ให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน โดยเป็นการช่วยเหลือรายบุคคล ในการนำความรู้ไปใช้พัฒนาความสามารถของตน จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะเดิมที่มีอยู่แล้ว การชี้แนะสะท้อนคิดไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จากลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะในลักษณะที่ต่างกัน และมีลักษณะเฉพาะของตน และยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ตามความเหมาะสม โดยควรคำนึงประเด็นต่อไปนี้ จุดมุ่งหมายว่าในการชี้แนะมีมุ่งหมายอย่างไร เช่น จัดสรรช่วงเวลาให้พอเพียงกับการดำเนินกิจกรรมและเลือกกิจกรรม มาใช้ในการชี้แนะ จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ หากต้องการให้ผู้รับการชี้แนะมีความรู้ เป็นต้น ด้านขนาดของกลุ่ม ก็เป็นเรื่องที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกรูปแบบการชี้แนะ

#### 4.4 การโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครู นำไปสู่การมีสมรรถภาพและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมีวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวม โดยมีผู้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

วิธีการที่นิยมเป็นอย่างมากในการพัฒนาวิชาชีพครู (ชนิพรรณ จาติเสถียร, 2557) คือ การฝึกอบรมแต่ด้วยการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาระยะสั้น ทำให้มีจุดอ่อนในหลายๆ ด้าน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารหรือทีมบริหาร ครูขาดอำนาจในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติในห้องเรียน การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมลงสู่การปฏิบัติเป็นเรื่องที่ใช้เวลานานสำหรับครู การขาดความช่วยเหลือและสนับสนุนในการนำความรู้ใหม่ลงสู่ห้องเรียน เป็นต้น ประเด็นต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ครูไม่มีความสามารถนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาน้อยมาก (Diaz-Maggioli, 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruce (Bruce R. Joyce, 2015) ที่แสดงผลว่า ครูที่เรียนรู้เพียงทฤษฎีและดูครูต้นแบบสอนจะนำไปใช้จริงในชั้นเรียนได้น้อย แต่ครูที่มีโอกาสฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การทดลองที่ไม่เสี่ยงต่อความล้มเหลว จะพัฒนาทักษะได้มากกว่า โดยทั้งสองได้นำเสนอวิธีการพัฒนาครูที่เรียกว่า การชี้แนะ (coaching) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ในงาน โดยผ่านการทำงานร่วมกัน การศึกษาร่วมกันเป็นทีม การแก้ปัญหาด้วยกัน จนสามารถนำประสบการณ์ไปใช้จริงในห้องเรียนของตนเองได้ การชี้แนะถือเป็นวิธีที่ช่วยถ่วงโยงการเรียนรู้ หรือทักษะใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้ และทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะใหม่ที่คงทนกว่าการใช้วิธีอื่น

#### 4.4.1 บทบาทของโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

##### บทบาทที่ 1 การสนับสนุนชั้นเรียน (Classroom Supporter)

วัตถุประสงค์คือ เพื่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการเพิ่มคุณภาพ โดยการใช้สิ่งสนับสนุนรูปแบบต่อไปนี้

1. การให้การมีส่วนร่วม
  2. การวางแผนร่วมกัน
  3. การเป็นต้นแบบ
  4. การสอนแบบร่วมมือ
  5. การให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ขึ้นอยู่กับความต้องการของครูในการสังเกตการสอน
- บทบาทที่ 2 การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (Instructional Supporter)

มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้ คือ

1. การประเมินเพื่อการเรียนรู้
2. การจัดการสอนโดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การจัดระดับมาตรฐานความสามารถ

4. การให้ครูงานทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เป็นการสร้างครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนระดับประถมศึกษา

บทบาทที่ 3 อำนวยความสะดวกด้านหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชา (Curriculum or Content Facilitator) วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนการเลือกใช้หลักสูตรมาตรฐานที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้อย่างอิสระ คือ

1. การเพิ่มพูน ด้านความรู้ เนื้อหาสาระให้กับครู
2. การชี้แนะ การทำความเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร Written Curriculum, Taught Curriculum, Tested Curriculum
3. การชี้แนะองค์ประกอบที่สำคัญของความรู้และทักษะ ด้วยการตรวจสอบมาตรฐาน

บทบาทที่ 4 เป็นผู้ให้ข้อมูล (Data Coach) วัตถุประสงค์ เพื่อการสนทนาชี้แนะ เพื่อการตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้ คือ

1. การประเมินผลการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของครู และของนักเรียนทั้งก่อนและหลังเรียน
2. เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

บทบาทที่ 5 ผู้โค้ชส่งเสริมและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Facilitator of Change) วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนครูให้เกิดการไตร่ตรองสะท้อนคิดในการจัดการเรียนการสอนของตนเองวิเคราะห์สิ่งที่ควรพัฒนาที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้อย่างอิสระ คือ

1. ความรู้สึกปลอดภัย บรรยากาศความไว้วางใจสำหรับครู
2. ให้คำแนะนำในการให้ทางเลือกและรายละเอียดสำหรับครูในการฝึกการจัดการเรียนการสอน

บทบาทที่ 6 เป็นผู้เรียนรู้ (Learner) วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันโดยรักษาแนวโน้มที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้อย่างอิสระ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม
2. การฝึกปฏิบัติการไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้

บทบาทที่ 7 เป็นผู้นำมืออาชีพในการเรียนรู้ (Professional Learning Facilitator)

วัตถุประสงค์ เพื่อออกแบบและเปิดโอกาสในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ใน SPS รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้เป็นอย่างอิสระ คือ

1. การพัฒนาวิชาชีพ
2. การอำนวยความสะดวกในการการพัฒนาวิชาชีพ (เช่น รูปแบบการให้คำปรึกษา) บทบาทที่ 8 ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากร

ลักษณะของทรัพยากร ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียนที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้ คือ

1. การสนับสนุนทรัพยากรการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของครู
  2. การแบ่งปันงานวิจัยเพื่อเป็นตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด
- บทบาทที่ 9 การเป็นผู้นำในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ คือเป็นการกำหนดอาณาเขตการสื่อสารของโรงเรียนที่ประกอบด้วยสิ่งสนับสนุนต่อไปนี้สนับสนุนการสื่อสารในโรงเรียน คือ

1. การร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน
2. การฝึกการจัดการเรียนการรู้ที่ส่งผลต่อนักเรียน โดยการสื่อสารและแบ่งปันประสบการณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ให้การสนับสนุนนักเรียนอย่างจริงจังและเข้มแข็ง

#### 4.4.2 รูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

จากการศึกษารวบรวม รูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู งานวิจัยของ อวาลอส (Avalos. 2011) อ้างถึงใน (กฤษทลี บริรักษ์สันติกุล & มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2565) ซึ่งรวบรวมและสังเคราะห์บทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยรวบรวมจากผลงานตีพิมพ์ในวารสาร Teaching and Teacher Education ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000-2010 จำนวน 111 บทความ โดยวิเคราะห์เห็นถึงแนวโน้มในการใช้รูปแบบการชี้แนะและการสะท้อนคิดเพื่อมาใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการสอนของครู โดยใช้ผลสะท้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนมุมมองจากกลุ่ม การบรรยาย รวมถึงการนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสะท้อนความรู้สึก ความคิด ความต้องการและความเชื่อของครู ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยสร้างความรู้สึก อารมณ์ ในการเปลี่ยนแปลง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการคิดสะท้อน คือ การประเมินตนเอง และการสะท้อนผลงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของโรงเรียน ซึ่งหากกล่าวถึงในบริบทของประเทศไทย ก็ได้มีการนำการโค้ชมาใช้ในงานวิจัยเพื่อพัฒนาครู โดยได้สรุปไว้ว่า การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ การชี้แนะทางปัญญา และการชี้แนะสะท้อนคิด ซึ่งรูปแบบการชี้แนะดังกล่าวมีแนวคิดสำคัญ คือการความ

ร่วมมือกันของครู โดยทั้ง 3 รูปแบบต่างมีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน โดยจากลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะในลักษณะต่างกัน อ คือรูปแบบการมีลักษณะเฉพาะของตน โดยสามารถนำทั้ง 3 รูปแบบ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ตามความเหมาะสม แต่ควรคำนึงจุดมุ่งหมายว่าในการชี้แนะมีมุ่งหมายอย่างไร เช่น จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ หากต้องการให้ผู้รับการชี้แนะมีความรู้เป็นต้น การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินการและเลือกกิจกรรมมาใช้ในการชี้แนะ รวมทั้งการพิจารณาขนาดของสมาชิกในกลุ่มเพื่อเลือกรูปแบบการชี้แนะ

ด้านการโค้ชเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู สามารถนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะครูโดยนำมาใช้ร่วมกับวิธีต่าง ๆ อย่างได้ผล เน้นการพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพ โดยนักเรียนจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังจากได้เรียนจากครูที่ผ่านการเข้าร่วมการโค้ช โดยการโค้ชมีหลายประเภท และในแต่ละประเภทมีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูในศตวรรษ ที่ 21 มีด้วยกัน 6 ประเภท ได้แก่ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การโค้ชแบบร่วมมือ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบพี่เลี้ยง การโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการโค้ชทางปัญญา (สมาพร มณีอ่อน, 2560)

กระบวนการโค้ช (Coaching) เป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ผ่านการกระตุ้นความคิดของผู้ถูกโค้ช (coachee) โดยผู้โค้ช (coach) จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เพื่อค้นพบและดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลให้ไปถึงจุดสูงสุดจนนำไปสู่การพัฒนาตนเองจนสามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่ผู้ถูกโค้ชแต่ละคนมุ่งหวัง ซึ่งงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ ได้ใช้วิธีการโค้ชเพื่อการรู้คิดการโค้ชเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการโค้ชแบบเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์เข้าสู่กระบวนการโค้ช (ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์, 2561)

กระบวนการโค้ชหรือการชี้แนะทางปัญญามีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปใช้พัฒนาเพื่อให้ครูสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งผู้ชี้แนะมีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้ถูกชี้แนะให้เป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้สามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดกลยุทธ์ทางความคิดที่นำไปสู่เป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถทำให้ประเมินผลได้ด้วยตนเอง อีกทั้งสามารถคิดไตร่ตรองที่นำไปสู่การวิเคราะห์ตนเองที่นำไปสู่การปรับปรุงและสร้างข้อสรุปที่เป็นการเรียนรู้ใหม่ ดังนั้นผู้ที่ชี้แนะทางปัญญาไปใช้ควรที่จะทำการศึกษา เรียนรู้ และฝึกฝนเป็นระยะเวลาพอสมควร จึงจะสามารถใช้การชี้แนะทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพการนำการชี้แนะทางปัญญาไปใช้ควรคำนึงถึงการหาช่องทางสนับสนุนให้ครูได้มีเวลาที่จะคิดใคร่ครวญตนเอง เนื่องจากพบว่า ในสภาพการทำงานจริงของครูพบว่า ครูมีภาระงานมาก ทั้งในเรื่องการสอน การจัดทำเอกสารงาน และการดูแลเด็ก ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะคิดหรือทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นใน



ห้องเรียนและการทำงาน การใช้การชี้แนะทางปัญญาให้เกิดผลนั้นจำเป็นต้องให้ครูมีเวลา โอกาส และพื้นที่ในการคิดใคร่ครวญทบทวนตนเอง การชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ใช้ระยะเวลา ด้วยกระบวนการชี้แนะลักษณะที่มุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้นำพาตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด และการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลานานพอ ที่จะค่อยๆ เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของครูที่คุ้นเคยกับการทำงานตามคำสั่งและการปรับปรุงงานผ่านการแนะนำจากผู้อื่น เป็นการทำงานที่ตัวครูต้องเป็นผู้คิดวางแผนและกำกับตนเองในการพัฒนางาน (ชนิพรรณ จาติเสถียร, 2557)

วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การชี้แนะการสอน : แนวทางการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผ่านการสอนของครู โดยการชี้แนะการสอนดังกล่าว มีรูปแบบประกอบด้วยความเชื่อและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน 3 รูปแบบ ได้แก่ การชี้แนะการสอนตามโครงการแคนซัส การชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญา ในการนำรูปแบบการชี้แนะการสอนไปใช้นั้น เราต้องทำความเข้าใจในหลักการแนวคิด หลักวิธีการ และขั้นตอนดำเนินการของแต่ละรูปแบบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการชี้แนะการสอน ได้แก่ บทบาทและทักษะการชี้แนะของผู้ชี้แนะ ที่ต้องมีทักษะหลายด้านและมีการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ การประเมินการชี้แนะการสอนควรเป็นการประเมินในภาพรวมทั้งระบบ (วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2562)

คอस्ताและแกรมสตัน อ้างถึงใน (ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์, 2561) การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) เป็นการโค้ชอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งถูกใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในปัจจุบัน คอस्ताและแกรมสตัน (Costa; & Garmston. 2002) ได้ทำการเรียบเรียงทฤษฎีการโค้ชซึ่งจัดให้มีเครื่องมือในการทำงานร่วมกับครูอาจารย์และนักการศึกษา ดังนั้นการโค้ชเพื่อการรู้คิดนี้จะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การอธิบายการสื่อสารที่มีประโยชน์และเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งผู้โค้ชสามารถนำไปใช้โดยอ้างอิงเครื่องมือและวิธีการในพื้นฐานทางทฤษฎีเหล่านี้ได้ การโค้ชเพื่อการรู้คิดเป็นความเชื่อบนสมมติฐานที่ว่าพฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงหลังจากที่ความเชื่อเปลี่ยนแปลง

ตาราง 6 การวิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้วิจัย	รูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู						
	โค้ชแบบเพื่อน เพื่อน โค้ช	โค้ชทาง ปัญหา โค้ช	โค้ชที่เน้น สะท้อน คิด	โค้ชแบบ ร่วมมือ	โค้ชโดย ผู้เชี่ยวชาญ	โค้ชแบบ พี่เลี้ยง	โค้ชการ สอน
กฤษณี บริรักษ์สันติ กุล และมีลินทรา กวิน กมลโรจน์ (2017)	✓	✓	✓				
สมภาพร มณีอ่อน* (2560)	✓	✓		✓	✓	✓	✓
บุษราคัม ศรีจันทร์ และสุเทพ อ่วมเจริญ (2560)	✓	✓	✓				✓
ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ (2561)		✓					✓
ชนิพรรณ จากติเสถียร (2557).		✓					
(Costa; & Garmston. (2002)		✓					

สรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางวิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู จะพบว่ารูปแบบของการโค้ชมีหลายรูปแบบที่มีผู้นำมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การโค้ชแบบเพื่อนที่เน้น การโค้ชทางปัญหา การโค้ชการสอน การโค้ชแบบเพื่อนที่เน้น การโค้ชที่เน้นสะท้อนคิด การโค้ชแบบร่วมมือ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ และการโค้ชแบบพี่เลี้ยง ตามลำดับ โดยความแตกต่างของการโค้ชขึ้นอยู่กับจุดมุ่งเน้นของการโค้ชในแต่ละรูปแบบ ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์กระบวนการโค้ชประกอบกับแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงเลือกกระบวนการโค้ชตาม

แนวคิดของการโค้ชการรู้คิด เป็นหลักประกอบกับการผสมแนวคิดของการโค้ชการสอน มาใช้ใน งานวิจัย โดย วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล ได้กล่าวถึงการโค้ชเพื่อการรู้คิดว่า การโค้ชเพื่ การรู้คิด มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาศักยภาพทางด้านการคิดของผู้เรียน มุ่งเน้นการตรวจสอบ ตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนา แต่ไม่ได้เป็นการสอนโดยตรง แต่มุ่งใช้วิธีการและเทคนิคต่างๆ เช่น การใช้วิธีการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การแนะนำ การให้แนวคิด วิธีการคิด ที่ทำให้ผู้เรียน เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และนำไปแสวงหาความรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้เรียนเกิดการคิดและการเรียนรู้จากกระบวนการโค้ชที่หลากหลายสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะ ของผู้เรียนรายบุคคล (วิชัย วงษ์ใหญ่ & มารุต พัฒนาผล, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับเครื่องมือการสอน งานแบบโกรว์ (Grow Model) ของจอห์น วิตมอร์ (Whitmore, 2017) ซึ่งเป็นรูปแบบการโค้ชที่ไม่ เน้นการชี้นำ แต่ใช้การตั้งคำถามให้คิด ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นเพื่อเพิ่ม ศักยภาพของผู้เรียน ผ่านการตั้งคำถามและการสนทนา ซึ่งโกรว์โมเดลมีชื่อเสียงระดับโลกในด้าน ความสำเร็จในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายช่วยเพิ่มและรักษาผลสัมฤทธิ์ทางการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

#### 4.5 ตัวแบบการโค้ชแบบโกรว์

ตัวแบบการโค้ช (Model) จากการศึกษาค้นคว้าทำให้พบว่า ตัวแบบการโค้ชที่มีการ นำมาใช้ในงานวิจัยต่างๆ มีความหลากหลายและค่อยๆ พัฒนามาตามยุคตามสมัย โดยการนำเสนอ ในที่นี้ เป็นเพียงตัวแบบของการฝึกที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นโค้ชสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการฝึกฝนบุคลากรหรือเป็นกลยุทธ์ระดับสูงที่ช่วยให้ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชเห็นถึงสภาพ ปัญหาที่ต้องแก้ไขจึงเพิ่มความสามารถในการตอบสนองอย่างเพียงพอกับสถานการณ์ที่ผู้ที่ทำหน้าที่ โค้ชกำลังเผชิญ ตัวแบบการโค้ชมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปมีหลายแบบ แต่ที่นิยมใช้กันมากใน ปัจจุบันมี 2 ตัวแบบ คือ FUEL Model and the GROW Model (อุทิศ ดวงผาสุข, 2560) โดยทั้ง 2 รูปแบบได้อธิบายขั้นตอนไว้ดังนี้

##### 1. FUEL Model

1. กำหนดกรอบของการสนทนา (Frame the Conversation) คือ การกำหนดกรอบ การสนทนาเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชตกลงที่จะอยู่ในการสนทนาเดียวกัน และทำให้การสนทนานั้นชัดเจนและประเด็นที่สำคัญคือ ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชเป็นเจ้าของกระบวนการ ในขณะที่ผู้รับการโค้ชเป็นเจ้าของเนื้อหาของสนทนาโดยระบุพฤติกรรมหรือปัญหาที่จะหาหรือ โดยผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องเป็นผู้กำหนดหัวข้อที่จะพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการให้ผู้รับการโค้ช

เป็นผู้เล่า การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นในการสนทนา รวมถึงการกำหนดผลลัพธ์ของการสนทนา ผู้รับการโค้ชต้องการอะไรในกระบวนการสนทนาเพื่อที่จะให้การสนทนาดำเนินต่อไปได้

2. เข้าใจถึงสถานะปัจจุบัน (Understand the Current State) ช่วยให้ผู้รับการโค้ชรู้จักตนเองและสถานะปัจจุบัน เข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นโค้ชจะต้องเริ่มที่จะเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของเขาด้วย ในฐานะโค้ชจะต้องทำหน้าที่รักษากระบวนการการสนทนาไว้และคอยเป็นกระจกในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้รับการโค้ชด้วยคำถามปลายเปิด คำถามจะช่วยให้เข้าใจมากขึ้นทั้งผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ช ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องเข้าใจว่าคนจะไม่ยอมเปลี่ยนแปลง จนกว่าพวกเขาจะรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องเปลี่ยน ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชต้องปฏิบัติหน้าที่นำเสนอมุมมองของสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้กับผู้รับการโค้ชเพื่อสร้างความตระหนักให้มากขึ้นจนผู้รับการโค้ชมีมุมมองต่อสถานการณ์นี้ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง แต่ว่าจะทำอย่างไร กำลังเกิดอะไรขึ้นกับสถานการณ์แบบนี้ จะทำอะไรได้บ้าง มีอะไรเป็นความท้าทาย ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชอาจมีส่วนร่วมในสถานการณ์เช่นนี้ คนอื่นอาจจะเห็นสถานการณ์นี้หรือไม่

ตรวจสอบผลกระทบของการดำเนินการต่อไปบนเส้นทางปัจจุบัน ผลกระทบอะไรบ้างกับตัวเราหรือกับคนอื่น หากสถานการณ์ไม่เปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อเป้าหมายอย่างไร อะไรคือสิ่งที่เขาจะทำให้บรรลุ และอะไรคือผลกระทบในระยะยาว ผู้ทำหน้าที่โค้ชจะต้องนำเสนอสถานการณ์นี้ในมุมมองของผู้รับการโค้ช

3. สำรวจสภาพที่ต้องการ (Explore the Desired State) ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทราบถึงข้อมูลบริบทต่างๆที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลและสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้เป้าหมายบรรลุ สำรวจสภาพที่ต้องการว่าสิ่งใดมีความสำคัญที่สุดที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชจะต้องริบเร่งแก้ปัญหาและมีเจตนาในการกำหนดเป้าหมายให้กับผู้รับการโค้ชและร่วมกันสร้างทางเลือกสำหรับการบรรลุเป้าหมาย ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องสนทนาด้วยการถามคำถาม หว่านปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หากยังไม่สามารถหาทางได้ ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชจะต้องช่วยระดมสมองให้เข้าใจถึงความสำเร็จ สิ่งที่ยากเห็น อะไรคือเป้าหมาย เส้นทางไหนคือสิ่งที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชเห็น เมื่อสำรวจเส้นทางหรือทางเลือกของการดำเนินการอาจจะเลือกใช้เพียงบางวิธีที่ได้ผลสำหรับผู้รับการโค้ช ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชอาจจะต้องการพิจารณาสำรวจปัญหาและอุปสรรคและระลึกเสมอว่าอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับความสำเร็จ คือ ความไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

4. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Lay Out a Success Plan) ช่วยให้ผู้รับการโค้ชสร้างแผนดำเนินการมีรายละเอียดและปฏิบัติตามแผนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การวางแผนจะประสบความสำเร็จ ในขั้นตอนสุดท้าย ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้รับการโค้ชจะต้อง

ชัดเจนในเส้นทางที่ตนเองเลือก และจะต้องทำให้สิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น ผู้ทำหน้าที่โค้ชมีหน้าที่กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ควบคุมกำกับและตรวจสอบประเมินผลได้ ผู้ทำหน้าที่โค้ชค้นหาวิธีสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชในการบรรลุเป้าหมาย เกิดการพัฒนา และยอมรับในแผนการดำเนินการนั้น มีการทบทวนแผน หรือยอมรับการสนับสนุนจากผู้อื่นที่สามารถสนับสนุนในการก้าวไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมาย

## 2. GROW Model หรือ ตัวแบบการโค้ชแบบโกรว์

สำหรับรูปแบบ GROW Model ของจอห์น วิตมอร์ (John Whitmore, 2017) เป็นเครื่องมือการสอนที่นิยมใช้ที่ได้รับการยอมรับ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและการกำหนด เป้าหมายภายใต้สถานการณ์จริงด้วยการตั้งคำถามเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ผู้รับการโค้ชต้องการและ กำหนดทางเลือกเอง โดยเครื่องมือนี้ใช้กันอย่างแพร่หลายและนำไปใช้โดยองค์กร และ บริษัท มากมายทั่วโลก “The GROW Model” มีองค์ประกอบ 4 ส่วนด้วยกันคือ

1. G (Goal) – กำหนดเป้าหมาย
2. R (Reality) – สถานการณ์ปัจจุบัน
3. O (Options) - ทางเลือก
4. W (Will) – สิ่งที่คาดหวัง

G (Goal) กำหนดเป้าหมาย หมายถึง การตั้งเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม การกำหนดเป้าหมายร่วมกันว่าเรากำลังจะสนทนากันเรื่องอะไร มีเป้าหมายที่จะ บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องใด หรือเมื่อจบการสนทนาเราจะได้อะไรตอบในเรื่องใด เพื่อเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ตรงกันก่อนจะเข้าสู่กระบวนการโค้ชหรือการสนทนา

2. R (Reality) – สถานการณ์ปัจจุบัน การประเมิน "ความจริง" ในปัจจุบันหรือในสถานการณ์ของการฝึกอบรมก่อนที่จะเลือกรูปแบบการสอนและเทคนิคการตัดสินใจว่าจะใช้ ซึ่งเป็นการสนทนาเพื่อเสาะหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงพื้นฐาน ความเป็นมาของเรื่องที่ เลือกสนทนา โดยเป็นการตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่าเกิดอะไรขึ้นในขณะนี้และได้ลงมือทำอะไรหรือสิ่งใดไปบ้างแล้ว หรือยังมีเรื่อง ใดอีกบ้างที่ยังไม่ได้ทำ ซึ่งการหาข้อเท็จจริงจะทำให้สามารถเพิ่มมุมมองให้กว้างและถี่ถ้วนมากขึ้น

3. O (Options) - ตัวเลือก คำกว้าง ตัวเลือกที่เหมาะสมหรือการดำเนินการแผนตามความต้องการของผู้รับการโค้ช เป็นการระดมสมองว่ามีทางเลือกใดบ้างที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในเรื่องที่กำหนดไว้ หรือมีทางเลือกใดบ้างที่จะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ โดยขั้นตอนนี้จะยังไม่ต้องกำหนดเงื่อนไข หรือรายละเอียดปลีกย่อยมากนัก แต่ให้มุ่งเน้นการระดมสมองหาทางเลือกที่

สร้างสรรค์ที่น่าจะทำ หรือมีทางเลือกอะไรอีกบ้างที่น่าจะต้องเพิ่มจากปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือน่าจะต้องทำอะไรน้อยลงบ้างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ถ้าผู้รับการโค้ชคิดทางเลือกได้น้อย ผู้ทำหน้าที่โค้ช สามารถช่วยได้โดยการตั้งคำถามเพื่อให้เห็นมุมมองที่กว้างขึ้น หากคำตอบได้มากขึ้นจากมุมมอง ด้านอื่น เช่น คนที่เขาเคยทำสิ่งนี้สำเร็จเขาทำอย่างไรบ้าง หรือเขาจะไปขอคำแนะนำจากใครได้บ้าง หรือสามารถหาข้อมูลจากแหล่งใดเพิ่มเติมได้อีกบ้าง

4. W (Will) – สิ่งที่น่าคาดหวัง การดำเนินการที่ตกลงกันและการแก้ปัญหาที่จะต้องดำเนินการโดยการฝึกอบรมสำหรับความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเอกสารบางฉบับอาจใช้คำว่า “Way Forward” ซึ่งเป็นการเอาข้อมูลทุกอย่างที่ได้ระหว่างการสนทนามาทำการเลือกกับผู้รับการโค้ช เลือกอะไรได้บ้างแล้วและจะลงมือทำอะไรบ้าง อาจทำเป็น Action Plan ว่าจะทำอะไรเมื่อไหร่ อย่างไร และจะทำการทบทวนหรือติดตามผลเมื่อไหร่ หรืออาจจะเพิ่มได้ด้วยว่าจะมีอะไรอีกบ้างที่ จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชกระตือรือร้นหรือช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้

สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาเมื่อมีการใช้ “The GROW Model” เพื่อให้ตรงกับเทคนิคการสอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเพิ่มความตระหนักและความรับผิดชอบของปัญหาที่เกิดขึ้น เทคนิคการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพอาจจะทำงานได้ดีที่สุดพร้อมกับการใช้แบบจำลอง แต่เครื่องมือการโค้ชนี้จะต้องเลือกใช้เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกับขั้นตอน นอกจากนี้ไม่ควรจำกัดรูปแบบในช่วงเวลาการฝึกก่อนที่จะมาถึงข้อสรุปก่อนเวลา โค้ชต้องดูไปที่ตัวเลือกทั้งหมดที่เป็นไปได้มีการสำรวจและพูดคุยกัน สุดท้ายโค้ชที่มีประสิทธิภาพจะต้องไม่ถูกจำกัดการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือการสอนนี้ในทุกขั้นตอนโค้ชสามารถใช้เครื่องมือและเทคนิคอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้กระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้กระทั่งโค้ชต้องสำรวจแนวทางในการฝึกของผู้รับการโค้ช

วัชรวิศา สยามาลัย. (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมครูผ่านเว็บที่มีการจัดการความรู้ร่วมกับระบบสอนงาน วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 โดยใช้แนวคิดระบบสอนงาน เป็นแนวคิดของการสอนงานซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ระบบสอนงาน (Coaching System) เป็นกระบวนการที่เน้นผลการปฏิบัติงานของผู้รับการอบรม โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามตามขั้นตอน GROW Model เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ตระหนักและรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองและสามารถที่จะดึงศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการ

สื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้เกิดความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานในระบบ

สุมลา พรหมมา. (2559) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้นำทางการพยาบาล โดยได้พัฒนาทักษะการโค้ช โดยผ่านขั้นตอนตามกระบวนการโค้ช ที่ผู้วิจัยสร้างและกำหนดไว้ในคู่มือที่พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพเกี่ยวกับทักษะการโค้ช ของผู้นำทางการพยาบาลซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้ G.R.O.W. model พบว่า ผู้นำทางการพยาบาลเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการบริหารงาน สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงร่วมกับการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ส่งผลกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมถึงทำให้สัมพันธภาพระหว่างทีมการพยาบาลขณะปฏิบัติงานดีขึ้น

ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์. (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนเพื่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน โดยออกแบบกิจกรรมที่เสริมสร้างและสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานอย่างเต็มศักยภาพของครูแต่ละคน โดยผู้โค้ชจะใช้คำถามตามโมเดล GROW เป็นหลักในการดำเนินการโค้ชรวมทั้งประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โปรแกรมการโค้ชในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ช่วง โดยช่วงเตรียมความพร้อมครูผู้สอนจะดำเนินการโค้ชโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนโดยดำเนินการโค้ชตามแนวคิดการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) และการโค้ชเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Instructional Coaching) รวมทั้งใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในแต่ละด้าน

สุขพัชรา ชิมเจริญ & อุมภาพร รังสิยานนท์. (2562) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการ Coach แบบ GPOPAC MODEL ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูผู้รับการโค้ชในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบรูปแบบการโค้ช ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ (G = Goal) 2) วิเคราะห์แยกแยะปัญหา สภาวะหรือสถานการณ์ เรื่องราว หรือเหตุการณ์ในเชิงลึก (P = Problem analysis) 3) ค้นหาทางเลือก/โอกาส/วิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ (O = Option) 4) วางแผนที่จะตัดสินใจดำเนินการ (P= Plan) 5) ลงมือ

ปฏิบัติการโค้ช (A= Activity) 6) การประเมินสภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการโค้ช (C= Check)

โอภาส สุขหวาน. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนงาน นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเภทวิชาอุตสาหกรรมสำหรับครูฝึกในสถานประกอบการ โดยใช้ชื่อโมเดลว่า GEAR +3 Coaching Model ประกอบด้วยขั้น ตอนการสอนงาน 4 ขั้น ตอน (GEAR) คือ 1.ขั้น เตรียมการและการวางแผนกลุ่มการสอนงาน (Group Coaching Preparation and Planning) 2. ขั้น การให้ความรู้ สอนงานและให้คำปรึกษา (Education and Coaching) 3. ขั้นประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) และ 4. ขั้นสะท้อนคิดและสร้าง มาตรฐานการฝึกปฏิบัติงาน (Reaction and Standard Setting) และเงื่อนไขในการสนับสนุนการ สอนงาน 3 ส่วน (+3) ประกอบด้วย 1. มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2. สมรรถนะของครูฝึกในสถานประกอบการ 3. กลไกสนับสนุนการสอนงาน

พสุธิตา ตันตราจิน. (2563) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อผู้บริหาร ระดับกลางในธุรกิจตัวแทนขายรถยนต์ ซึ่งในกระบวนการโค้ชนั้นใช้รูปแบบการโค้ชตามแนวคิด GROW โดยการนำรูปแบบ GROW Model ในการโค้ช ประเด็นที่เป็นข้อที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือการตั้งเป้าหมาย ผู้ที่เป็นโค้ชยังขาดประสบการณ์ในการตั้งคำถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพความเป็นจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนมากการตั้งคำถาม เป็นถามชี้แนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่โค้ช ต้องการ ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นเชิงบวก จะส่งผลให้งานมีความคิดสร้างสรรค์และมี กำลังใจในการทำงานมากขึ้น

สุกัญญา ชัยขวัญ. (2563) ได้ทำการศึกษาผลของการนิเทศตามโมเดลการโค้ชแบบ เคลียร์ซของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง โดยประยุกต์ใช้ รูปแบบการนิเทศแบบเคลียร์ (CLEAR supervision model) ของ Peter Hawkins and Robin Shohet (2006) ประกอบด้วย 1) การเตรียมผู้นิเทศทางการพยาบาล 2) การกำหนดข้อตกลง ร่วมกัน (Contract: C) 3) การรับฟังปัญหา (Listen: L) 4) การสำรวจทำความเข้าใจปัญหาและ วางแผน (Explore: E) 5) การนำไปปฏิบัติ (Action: A) 6) การทบทวนประเมินผลและสะท้อนกลับ ข้อมูล (Review: R)

ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวแบบการโค้ช

ผู้วิจัย	GROW	FUEL	SMART	CLEAR	GPOPAC
----------	------	------	-------	-------	--------



ผู้วิจัย	GROW	FUEL	SMART	CLEAR	GPOPAC
อุทิศ ดวงผาสุข และ คณะ (2560)	✓	✓			
วัชรวิภา สามาลัย (2561)	✓				
สุมลดา พรหมมา (2559)	✓				
ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ (2561)	✓				
สุขพัชรา ชิมเจริญ และ อุมาพร รังสิยานนท์ (2562)					✓
ไอลภาส สุขหวาน (2561)	✓	✓	✓	✓	
พสุธิตา ตันตราจิณ (2563)	✓				
สุกัญญา ชัยขวัญ (2563)				✓	

#### 4.6 ขั้นตอนการโค้ช

แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการโค้ช จากการศึกษาพบว่า ขั้นตอนการโค้ชได้นำมาใช้พัฒนาวิชาชีพครู รวมไปถึงการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ซึ่งขั้นตอนการโค้ช มีผู้ศึกษาและแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

การโค้ชเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนางาน ที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้รับการโค้ชมีประสบการณ์อยู่ระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และยังเป็นความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจทำหน้าที่ในการโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียน มีการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งเป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายร่วมกันกำหนดขึ้น อาจมีการผลัดเปลี่ยนกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนางานของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ (สมาพร มณีอ่อน, 2560)

การโค้ชยังสามารถถ่ายโอนทักษะใหม่ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือผู้บริหาร ให้ความคมทนได้มากกว่าวิธีอื่น ผู้รับการโค้ชสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 ถึงแม้ว่าผ่านไปนานแต่ความรู้ความเข้าใจก็ยังคงที่ การโค้ชมุ่งเน้นการใช้วิธีต่างๆ ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชได้ใช้วิธีการคิด และวิธีการทางปัญญาของตนเอง ในการเรียนรู้ และตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น ผู้รับการโค้ช จะต้องเป็นผู้ที่ปรับปรุง และพัฒนาด้วยตัวเอง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชเป็นสื่อกลางให้เกิดกระบวนการพัฒนา และการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง ขั้นตอนของการโค้ชส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นการสังเกต 3) ขั้นการปฏิบัติ 4) ขั้นการวิเคราะห์ 5) ขั้นการประเมิน และ 6) ขั้นการสะท้อนผล

ขั้นตอนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (ปารณีย์ ชาวเจริญ, 2559) สรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมการ การเตรียมความพร้อม ประกอบไปด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ 1.1 การชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูพี่เลี้ยงแนวปฏิบัติสำหรับผู้ มีส่วนร่วมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครู พี่เลี้ยงและ นักศึกษาวิชาชีพครู 1.2 การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู พี่เลี้ยง ครู พี่เลี้ยงมีส่วนร่วม ในการศึกษาหาความรู้ ในกรณีนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เทคนิค วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

2. การดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นก่อนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Pre-coaching and mentoring) เป็นขั้นของการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างครู พี่เลี้ยงและนักศึกษาวิชาชีพครู

2.2 ขั้นการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เป็นขั้นของการปฏิบัติการณ์นิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงดำเนินการนิเทศ ตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ ผ่านวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

2.3 ขั้นสรุปผลการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงครู พี่เลี้ยงสรุปผล สะท้อนผล ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศ บันทึกสิ่งที่ต้องเสนอแนะกับนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาต่อไป

3. การติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง โดย กำหนดเป็น 2 ระยะ คือ 3.1 ระหว่างการดำเนินการนิเทศ เป็นการติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดย วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครู พี่เลี้ยงว่าได้ ดำเนินการตามแผนการที่

วางไว้ หรือไม่ พบ ปัญหาและอุปสรรคเรื่องใด 3.2 การสรุปผลการนิเทศ เป็นการติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงภายหลังจากที่เสร็จสิ้นกระบวนการ

นอกจากนี้ วาสนา ศรีอัครลาภ. (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในการบริหารงานบริการของภาครัฐ ยังได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในการบริหารงานบริการของภาครัฐ โดยจากการสรุปขั้นตอนการโค้ช ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตกลงกันเพื่อโค้ช 2) สร้างความไว้วางใจ 3) การถามถึงเป้าหมาย 4) สื่อสารเพื่อเป้าหมายที่แท้จริง 5) สิ่งที่เป็นจริง ณ ปัจจุบัน 6) วิธีที่จะถึงเป้าหมาย 7) สิ่งที่จะทำจนถึงเป้าหมาย 8) สรุปความเข้าใจตรงกัน 9) ประเมินและติดตามจนบรรลุเป้าหมาย

ตาราง 8 การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการโค้ช

แหล่งข้อมูล	ประเด็นการโค้ช	สาระสำคัญ
สมภาพร มณี อ่อน (2560)	ขั้นตอนการโค้ช	1) ขั้นตอนการวางแผน 2) ขั้นตอนการสังเกต 3) ขั้นตอนการปฏิบัติ 4) ขั้นตอนการวิเคราะห์ 5) ขั้นตอนการประเมิน และ 6) ขั้นตอนสะท้อนผล
ปารณีย์ ชาวเจริญ (2559)	วิธีการโค้ช	1. การเตรียมการ การเตรียมความพร้อม 2. การดำเนินการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 3. การติดตามผล การประเมินผลการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
วาสนา ศรีอัครลาภ (2559)	ขั้นตอนการโค้ชให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	1. ขั้นตอนการโค้ชให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตกลงกันเพื่อโค้ช 2) สร้างความไว้วางใจ 3) การถามถึงเป้าหมาย 4) สื่อสารเพื่อเป้าหมายที่แท้จริง 5) สิ่งที่เป็นจริง ณ ปัจจุบัน 6) วิธีที่จะถึงเป้าหมาย 7) สิ่งที่จะทำจนถึงเป้าหมาย 8) สรุปความเข้าใจ 9) ประเมินติดตามจนบรรลุเป้าหมาย

## 4.7 การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์

### 4.7.1 ความหมายของการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Coaching)

การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นลักษณะการโค้ชที่ได้รับความนิยมเพื่อใช้ในการโค้ชที่ต้องการสื่อสารระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชที่อยู่ต่างสถานที่ และมีปัจจัยเรื่องของระยะเวลา และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยอำนวยความสะดวก ซึ่งจากการศึกษามีผู้กล่าวถึงการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ไว้ดังนี้

แอนเน่ และ แอเล็กซานเดอร์ Anne Ribbers & Alexander Waringa. (2015) ได้กล่าวถึง การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ว่า การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นที่รู้จักกันดีในวงการโค้ช ซึ่งสามารถเรียกได้หลายแบบ ทั้งการโค้ชออนไลน์ การโค้ชทางไกล การโค้ชผ่านเว็บ การโค้ชผ่านโซเชียล การโค้ชดิจิทัลและการโค้ชทางไกลเสมือนจริง หากกล่าวถึงการโค้ชทางไกลนั้น ยังมีซอฟต์แวร์ที่ต้องใช้ในการโค้ชประเภทอื่นที่ใช้เฉพาะในลักษณะการสื่อสารระหว่างการฝึก เช่น ซอฟต์แวร์ที่ใช้การแชท ซอฟต์แวร์ที่ใช้การพูดคุยระหว่างการโค้ช (ผ่านโปรแกรมแชท) การโค้ชผ่านวิดีโอ (โดยใช้เว็บแคม) การโค้ชทาง SMS (ผ่านข้อความ) และการโค้ชผ่าน Skype (การรวมกันของ Voice over Internet (VIOP) และการใช้เว็บแคมทางจิตวิทยาการฝึกสอนและการให้คำปรึกษาแก้ไขโดยนักจิตวิทยา Jonathan Passmore และเพื่อนร่วมงานรวมถึงบทหนึ่งใน 'การโค้ชเสมือนจริง' ในบทนี้มีตัวอย่างที่น่าสนใจหลายประการเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน อธิบายรวมถึงคำจำกัดความที่หลากหลาย โค้ชชั้นนำและความเป็นผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังมีงานของ David Clutterbuck (2010 ผู้ร่วมก่อตั้งของ Mentoring แห่งยุโรปและ Coaching Council) ได้นำการโค้ชแบบ E-coaching เข้ามาเป็นวิธีการเพื่อการพัฒนาที่การสนทนาการเรียนรู้จะดำเนินการผ่านทางออนไลน์อีกด้วย

นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึง การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ไว้อีกว่า การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการพัฒนาที่ไม่เป็นลำดับขั้นระหว่างสองฝ่าย ซึ่งถูกคั่นด้วยระยะทางภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้และสะท้อนดำเนินการผ่านสื่อทั้งแบบอนาล็อกและเสมือนจริง โดยสามารถแบ่งคำจำกัดความนี้ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ:

1. การมีส่วนร่วมในการโค้ช การขาดความสัมพันธ์แบบลำดับขั้นและการปรึกษาคือลักษณะของ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างชัดเจนจาก E - learning
- 2 กระบวนการเรียนรู้และการสะท้อนคิดนั้นดำเนินการทั้งในสภาพแวดล้อมจริง และในสภาพแวดล้อมประจำวันของผู้รับการโค้ช อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยการเรียนรู้และ

กระบวนการสะท้อนดำเนินการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิธีการนี้สามารถช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถฝึกทักษะใหม่ในสถานการณ์จริงและสถานที่ทำงานจริงที่เกี่ยวข้อง

3 การสื่อสารระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช ดำเนินการผ่านโครงข่ายอินเทอร์เน็ต หรือ การสื่อสารระยะไกล นอกจากนี้ยังมีในกรณีของการโค้ชทางอีเมล ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีช่วงเวลาในการตัดสินใจเมื่ออ่านข้อความที่ส่งถึงพวกเขา ซึ่งไม่ได้เป็นการโต้ตอบแบบทันทีทันใด เป็นผลให้โปรแกรมการโค้ช มีรูปแบบเวลาและสถานที่แบบอิสระ.

อลิซอน และเจอร์รัล (Allison Rossett & Gerald Marino, 2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับศิลปะการให้ผลสะท้อนคิด ได้กล่าวถึง การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ไว้ดังนี้

การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นวิธีการทำให้กระบวนการโค้ชแบบออนไลน์และมีทำให้กระบวนการโค้ชมีความเป็นไปได้มากขึ้น สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ชบางท่านให้คำนิยามสำหรับการเรียก E-Coaching ว่า การฝึกทางไกล” “ การให้คำปรึกษาทางไกล” หรือแม้แต่ “Telementoring” ซึ่งอาจหมายถึง ระบบพี่เลี้ยงทางไกล

สิ่งที่น่าสนใจสำหรับ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ในที่นี้คือ การนำประสบการณ์และเครื่องมือต่าง ๆ วิธีพื้นฐานในการนำมาสนับสนุนการโค้ช ผ่านรูปแบบความสัมพันธ์แบบออนไลน์ ซึ่งโค้ชส่วนใหญ่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสาร ไม่เพียงเพื่อตั้งคำถามหรือแก้ไขการนัดหมาย แต่การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากจะใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีกลยุทธ์ในบางกรณี ซึ่งความสัมพันธ์ทั้งหมดเกิดขึ้นแบบออนไลน์ การใช้ IM (Instant Message) ด้วยเสียงและแม้แต่วิดีโอเพื่อเพิ่มความคมชัด การเลือกบุคลากร เลือกคำถาม

#### 4.7.2 เครื่องมือที่ใช้ใน การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์

ฮาร์ล และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ และได้สรุปเกี่ยวกับ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ว่า

การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการโค้ชผ่านสื่อกลาง ที่เป็นสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบต่างๆ และยืนยันว่า การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความโดดเด่นด้วยการแทนที่การสื่อสารแบบตัวต่อตัวในอดีตด้วยสื่อสมัยใหม่ ทำให้มองเห็นวิธีการทางเทคโนโลยีที่จะนำการโค้ชรูปแบบใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้: (1) การสื่อสารด้วยเสียง (โทรศัพท์), (2) การสื่อสารผ่านวิดีโอ, (3) การสื่อสารด้วยข้อความแบบซิงโครนัสและ (4) การสื่อสารด้วยข้อความแบบอะซิงโครนัส เหล่านี้เป็นต้น (Harald Geissler , Melanie Hasenbein, Stella Kanatouri, & Wegener, 2014)

รูปแบบการสื่อสารสามารถเสริมด้วยเครื่องมือ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ อาจแบ่งได้ 3 ประเภทคือ (1) เครื่องมือที่ใช้ข้อความ (2) รูปภาพวิดีโอและเอกสารเสียงที่เตรียมไว้ล่วงหน้า

และ (3) แพลตฟอร์มความเป็นจริงเสมือนโดยเครื่องมือ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เหล่านี้สามารถใช้ในการสื่อสารแบบตัวต่อตัว และสามารถใช้ในการเรียนรู้แบบ Blended Learning ได้อีกด้วย

ริชาร์ดและโรนัลด์ (Richard Ladyshefsky & Ronald G. Pettapiece, 2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Exploring Adult Learners Usage of Information Communication Technology during a Virtual Peer Coaching Experience การโค้ชโดยใช้ ICT สำหรับผู้เข้ารับการโค้ชระดับ Post - Graduate โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ผ่านการโค้ชแบบ Virtual Peer Coaching ต้องการให้มีการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีต่างๆ มาช่วยในการโค้ช เช่น e- mail, การสนทนาทางโทรศัพท์ และสื่อที่มีศักยภาพในการสื่อสารเช่น Skype , Blackboard Collaborate

แอนเน่ และ แอเล็กซานเดอร์ (Anne Ribbers & Alexander Waringa, 2015) ได้สรุปเครื่องมือ 4 ชนิดที่ใช้ในการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ไว้ดังนี้คือ 1 การพูดคุยโดยใช้เสียงเพื่อการสนทนา โดยใช้โทรศัพท์ (Telephone) 2. การติดต่อสื่อสารโดยการปฏิสัมพันธ์เสมือนการเผชิญหน้าแบบ FACE 2 FACE (F2F) ผ่าน Video 3. การพูดคุยแบบเวลาจริงโดยผ่านวิธีการพิมพ์ข้อความหรือตัวอักษรผ่านโปรแกรมสนทนา (Chat) 4. การติดต่อสื่อสารเพื่อการนัดหมายส่งเอกสาร ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

ดอนนา และ มาเซีย ได้ศึกษาวิธีการโค้ช โดยได้นำการโค้ชโดยใช้เทคโนโลยีการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เข้ามาใช้ในการโค้ชสำหรับผู้ช่วยครูในการเตรียมและจัดการเรียนการสอน โดยผู้โค้ชใช้การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ (video conferencing) เพื่อการโค้ช ผลการศึกษาพบว่าการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยเพิ่มการใช้งานและการเข้าถึงของผู้เข้าร่วมการโค้ชการสอน ช่วยให้เกิดความหลากหลายของช่องทางการโค้ช เกิดประโยชน์ทั้งผู้ช่วยครูและผู้เรียน (Donna M. Ploessl and Marcia L. Rock. , 2014)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ลักษณะการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์

ผู้วิจัย	หัวข้อ	ลักษณะการโค้ช	เครื่องมือ
Harald Geissler ,	E-Coaching: Conceptual	- เสียง	- Telephone
Melanie Hasenbein,	and Empirical Findings of a	- ข้อความ	- E-mail
Stella Kanatouri,	Virtual Coaching	- รูปภาพวิดีโอ	,Webblog
Robert Wegener	Programme	และเอกสารเสียง	(Internet-

ผู้วิจัย	หัวข้อ	ลักษณะการโค้ช	เครื่องมือ
(2014)		ที่เตรียมไว้ ล่วงหน้า - ความเป็นจริง เสมือน	based Coaching)
Richard Ladyshevsy Ronald G. Pettapiece Curtin University (2019)	Exploring Adult Learners Usage of Information Communication Technology during a Virtual Peer Coaching Experience	- ข้อความ , เอกสาร - เสียง	- E-Mail -Telephone Effective Ineffective - Blackboard - Skype with Webcam - Skype Audio Only
Anne Ribbers and Alexander Waringa. (2015 : Online )	E-Coaching: Theory and practice for a new online approach to coaching	สนทนาเสียง วิดีโอสนทนา สนทนาผ่าน ข้อความ ข้อความ, เอกสาร	- Telephone - Video - Chat - E- Mail
Donna M. Ploessl and Marcia L. Rock (2014)	eCoaching: The Effects on Co-Teachers' Planning and Instruction	การประชุม ทางไกล (video conferencing)	- Skype - Webcam

สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยเน้นการนำเครื่องมือที่มีลักษณะงานเฉพาะแต่ละด้าน ช่วยเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การใช้งานและการเข้าถึงของผู้เข้าร่วมการโค้ช ช่วยให้เกิดความหลากหลายของช่องทางการโค้ช เกิดประโยชน์ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน ทั้งการสื่อสารด้วยเสียง ในรูปแบบการใช้โทรศัพท์ การทำงานและการนัดหมายผ่านทางปฏิทิน การสนทนาผ่านทางวิดีโอออนไลน์โดยใช้การจัดการประชุมวิดีโอทางไกลโดยใช้ Google Meet s หรือ Zoom การสื่อสารด้วยข้อความแบบซิงโครนัสและ การสื่อสารด้วยข้อความแบบอะ

ซึ่งโครนัสผ่านโปรแกรม Messenger แบบแชทส่วนบุคคล หรือแบบกลุ่ม รวมถึงการมอบหมายงานและการส่งงานทางเทคโนโลยีเช่น Blackboard Collaborate หรือ Google Classroom

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560) ได้สรุปการนำแนวคิดการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ในการนิเทศ มาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศครูใหม่ หรือนิสิตนักศึกษาครู ซึ่งอยู่ในช่วงของการฝึกหัดการสอน จะช่วยให้ครูใหม่และนิสิตนักศึกษาครูได้รับการสอนงาน คำแนะนำความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเป็นการเสริม สร้างกำลังใจในการสอนด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ทำให้มีแนวทางของตนเองได้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยวิธีการที่เป็นระบบ โดยอาจแบ่งได้ 3 ระยะ คือระยะที่ 1 ก่อนการสอน เป็นการวิเคราะห์ความต้องการ ประเด็น หรือจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนา โดยเป้าหมายที่กำหนด ควรเป็นเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความท้าทายส่วนบุคคล เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้ผู้รับการนิเทศเกิดแรงสนับสนุนในการที่จะทำตามเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จ จากนั้น จึงเป็นการวางแผนการสอนงาน และการส่งเสริมความรู้และการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นก่อนการสอนในชั้นเรียน ระยะที่ 2 ระหว่างการสอน เป็นการสังเกตการ โดยผู้สอนงานต้องเลือกใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีในการสังเกตและบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาสะท้อนผลร่วมกับผู้รับการสอนงานในขั้นตอนต่อไป ระยะที่ 3 หลังการสอน เป็นการสะท้อนผลการสอนงาน และการให้ คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการพัฒนา โดยในขั้นตอนนี้ควรกระตุ้นให้ ผู้รับการสอนงานสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้รับการสอนงานฝึกฝน การค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา และเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ สอนงานได้ดียิ่งขึ้นในขั้นตอนนี้ผู้สอนงานจะต้องใช้เทคนิคการสอนงานที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ของผู้รับการสอนงาน เพื่อให้ผู้รับการสอนงานเกิดการยอมรับและสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายใน และปัญหาข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มด้านการพัฒนาทางวิชาชีพด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน



ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีใน 5 ด้าน มีการดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้และให้การสนับสนุนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่มเข้าใจบทบาทของตนในการรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพครู มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรได้ให้ครูมีส่วนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และจัดการประชุมอบรมติดตามและประเมินหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินการให้ครูนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

อุบลรัตน์ หริณววรรณ. (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู โดย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐาน 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณและปลอดภัย 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอน และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ประยูร เขาวนินาท. (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยวิธีการชี้แนะ (Coaching) ได้สรุปผลการใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งพบว่า ผลการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีคุณภาพของผลงานทั้ง 2 อย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่มีผลเช่นนี้ถือได้ว่าผู้รับการชี้แนะมีผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจของอาจารย์นิเทศก์ในสาขาวิชาเป็นอย่างมาก ปัญหาที่มีน้อยมาก ปัญหาที่พบส่วนมากเป็นปัญหาการเขียนรายงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของอาจารย์ที่ให้การชี้แนะ แต่ก็สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้สามารถประเมินผลได้อย่างสัมฤทธิ์ผลอย่างยิ่ง และจะสามารถตัดสินใจส่งนักศึกษาออกฝึกได้ อย่างมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลงานดังกล่าวอาจจะมาจากนักศึกษาผู้ได้รับการชี้แนะได้รับการติดตามผล กำกับดูแลด้วยดีทั้งจากอาจารย์ผู้นิเทศและจากกลุ่มเพื่อนในกลุ่มทำงานที่มี

ความสามารถในการทำงานสูงให้การชี้แนะไปพร้อม ๆ กัน และนักศึกษาที่มีความตั้งใจในการทำงานและเสร็จตามนัดหมายในการชี้แนะ สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลาที่ก่อนการประเมินจริง นักศึกษาลดความวิตกกังวลในการทำงานทั้ง 2 อย่างคือการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สรุป จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ พบว่า กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching) นอกจากจะสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ได้ดีแล้ว ผู้รับการโค้ช (Coaching) ยังมีผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจของอาจารย์ในเทศกอีกด้วย อีกทั้งยังพบปัญหาค่อนข้างน้อยมากและสามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทั้งนี้ทั้งนั้น เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทั้งนี้ทั้งนั้น ปัจจัยที่จะทำให้การโค้ชประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย ด้านผู้สอน พบว่ามีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและขั้นตอนต่างๆ ทุกขั้นตอน อีกทั้งยังมีความรู้ในด้านวิธีสอนที่ใช้ในรูปแบบการเรียนการสอน และยังเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ด้านครูพี่เลี้ยงมีความรู้ มีประสบการณ์ และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียน มีความเข้าใจส่วนของรูปแบบการเรียนการสอนและขั้นตอนต่างๆ ทุกขั้นตอน

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชาร์มินี (Sharmini Siva Vikaraman, Azlin Norhaini Mansor, & Hamzah. 2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการให้คำปรึกษาและการฝึกสอนสำหรับครูใหม่ความต้องการทักษะการโค้ชพี่เลี้ยงการฝึกอบรมและการสนับสนุน ผลการศึกษาความต้องการการฝึกและพัฒนาทักษะการโค้ช พบว่า ด้านที่มีความต้องการการพัฒนาในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่เท่ากันมี 4 ด้านดังนี้คือ 1. ด้านการให้คำปรึกษาและการให้กำลังใจ 2. ด้านวินัยและแรงจูงใจของนักเรียน 3. ผู้ดูแลระบบสนับสนุน 4. คุณครูช่วยสอนครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ร้อยละ 46.2 ส่วนด้านที่มีความต้องการการพัฒนาในระดับสูง ได้แก่ด้าน บทบาทการเป็นผู้ชี้แนะ , หลักการและทฤษฎี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ร้อยละ 61.5

ฟิลิปเป (Felipe Oyarzo Pineida. 2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับชีวิต ประจำวัน การศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยได้ศึกษาในประเด็นการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีสำหรับครูและนักเรียน พิจารณาปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อกระบวนการเรียนการสอน ภายในและภายนอกโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอที่ควรให้ความสนใจกับสมรรถนะอื่น ๆ ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยทั้งครูและนักเรียน

สเตซี่ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู : การศึกษารูปแบบการฝึกสอนสำหรับครูในสภาพแวดล้อมก่อนวัยเรียน โดยในการทดลองจะให้ผู้โค้ช เป็นทั้งผู้ได้รับการอบรมและถ่ายทอดรูปแบบการโค้ชไปยังนักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อเป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น โดยผลการศึกษาในแต่ละด้านกับกลุ่มทดลองพบว่าในด้านการจัดการชั้นเรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุด จากเปรียบเทียบกับช่วงก่อนได้รับการอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 (0.70) โดยหลังได้รับการอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.92 (0.80) ส่วนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ระหว่างก่อนและหลังการทดลองคือ ด้านการสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยก่อนได้รับการอบรมอยู่ที่ 2.19 (0.55) และหลังการอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.28 (0.40) (Stacy R. Johnson, 2017)

สรุปการค้นคว้งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อกระบวนการเรียนการสอน ภายในและภายนอกโรงเรียน โดยแนวทางการให้คำปรึกษาและการฝึกสอนสำหรับครูใหม่ ในด้านการโค้ช พี่เลี้ยง การฝึกอบรมและการได้รับการสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ ต้องการการสนับสนุนในหลายๆ ด้านทั้งการให้คำปรึกษา และการให้กำลังใจ วินัยและแรงจูงใจของนักเรียน ความต้องการผู้ดูแลระบบสนับสนุน การให้คำแนะนำจากครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในการโค้ชเพื่อเป็นการยกระดับและพัฒนาวิชาชีพครูและสรรถนะครู

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ขั้นตอนการออกแบบและระยะดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ระยะที่ 3 การประเมินสมรรถนะรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

#### การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒก่อนเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยตระหนักถึงจริยธรรมในการวิจัยและให้ความสำคัญในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะไม่ระบุอ้างอิงถึงบุคคลผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด โดยการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นการสรุปในภาพรวมเท่านั้น

#### ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

การศึกษาระยะที่ 1 ในระยะนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบไปด้วย 1.การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีเป้าหมายเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อไป และ 2.การกำหนดนิยามสมรรถนะ การวิเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย และการศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

**1.การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)** การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) (Miles and Huberman, 1994) ดังนี้

1. ครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาโดยเลือกจากโรงเรียนในความร่วมมือ (MOU) ตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้กับนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไปหรืออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเคยมีผลงานได้รับรางวัลเป็น Best Practice ด้านการสอนหรือด้านที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

3. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และมีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้กับนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 3 ฉบับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาพื้นฐานและสภาพปัจจุบันในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับครูพี่เลี้ยงมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางในการสร้าง

(2) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถามกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับ บทบาทของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สภาพและปัญหาของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู กระบวนการนิเทศของครูที่เลี้ยง และวิธีการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับครู ของครูที่เลี้ยง

(3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของ เนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับครู ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับครูที่เลี้ยงในโรงเรียนในเรื่องการฝึกนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับครู เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดย นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประเมินตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยนำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประเมินตรวจสอบแล้วนำมาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

(5) นำข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ไปปรับปรุงอีกครั้งก่อนเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปสัมภาษณ์

#### การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ทั้ง 3 ฉบับมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ผลการศึกษา พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพระดับครู อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 แสดงว่าแบบสัมภาษณ์ทั้ง 3 ฉบับมีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

#### 2. กำหนดนิยามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพระดับครู

การกำหนดนิยามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพระดับครู ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดพฤติกรรมบ่งชี้และระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนคือ

1. นำผลการวิเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของคุณ ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์โดยนำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จากกรอบสมรรถนะของคุณแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 กรอบสมรรถนะคุณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีไอเอฟ) 2018 และ มาตรฐานวิชาชีพ สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตาม มาตรฐานความรู้ (คุรุสภา) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมานิยามความหมายของสมรรถนะ ร่วมกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปกำหนดพฤติกรรมและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

โดยได้นำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้อง IOC โดยผลการ พิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 มาพิจารณาปรับปรุงในส่วนที่ได้รับ ข้อเสนอแนะ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดค่าการแปลผลจากข้อมูล มาเป็นคะแนน ดังนี้

#### การหาคุณภาพเครื่องมือ

การประเมินหาความสอดคล้องโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาชีพครูจำนวน 3 ท่าน ที่มี ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์การเป็นผู้อำนวยการเขตการศึกษา เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์ค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC)

โดยแบบประเมินความสอดคล้องของนิยามสมรรถนะมีลักษณะเป็น มาตรฐานส่วน ประเมินค่า 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง นิยามความหมายมีความสอดคล้องกับสมรรถนะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่านิยามความหมายมีความสอดคล้องกับสมรรถนะ

-1 หมายถึง นิยามความหมายไม่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ในระยาะที่ 1 ซึ่งประกอบ ด้วย 1.สภาพปัญหาและแนวทางของ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2. การกำหนดนิยามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียน การสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

## ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ซึ่งเป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้รายละเอียดในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ จากนั้นจึงนำรูปแบบนั้นมาพัฒนาเป็นคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการโค้ชและเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

### การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการโค้ช

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดกรอบของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยมีขั้นตอนดังนี้

#### 2.1. ร่างกรอบแนวคิดของรูปแบบ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินงานคือ

1) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของรูปแบบการโค้ช ลักษณะและรูปแบบของการโค้ช ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการโค้ชในงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของรูปแบบการโค้ช ลักษณะและรูปแบบของการโค้ชเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์กระบวนการโค้ชประกอบกับแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน

2) ผู้วิจัยทำการศึกษาดูแบบการโค้ชแบบโกรว์ มาใช้ในการสร้างแบบแผนการโค้ช และกำหนดหลักการของรูปแบบการโค้ช โดยวิเคราะห์สาระสำคัญของทฤษฎี แนวทางและวิธีการเรียนรู้ที่ใช้การสะท้อนคิด และการประเมินตามสภาพจริงและให้ข้อมูลย้อนกลับ แล้วมาสังเคราะห์เป็นหลักการของการร่างรูปแบบการโค้ช

3) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การโค้ชอเล็กทรอนิกส์มาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารการโค้ช ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ระบบการโค้ช (Coaching System) เป็นกระบวนการในการโค้ชที่เน้นผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามตามขั้นตอนโกรว์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักและรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองและสามารถที่จะดึงศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยมีเทคโนโลยีการ



สื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้เกิดความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานในระบบ (วัชรา สามาลัย. 2561: 288- 299)

4) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูและสังเคราะห์กรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยได้ทำการสรุปสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ใช้งานวิจัย ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม และด้านการวัดและประเมินผล

2.2. นำร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะการเตรียมความพร้อม (Preparing)

ระยะการดำเนินการโค้ช

- ขั้นก่อนการโค้ช (Pre Coaching)
- ขั้นดำเนินการโค้ช (Practice)
- ขั้นการสรุปผลการโค้ช (Predicate)

ระยะการประเมินผล (Assessment)

2.2.1 การหาคุณภาพรูปแบบ

การตรวจสอบหาคุณภาพรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินคุณภาพร่างรูปแบบ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่านโดยประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีการศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 ท่าน
- 2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน

การประเมินความเหมาะสม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า โดยมี เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายดังนี้

1. เกณฑ์การให้ความหมายของระดับความคิดเห็น เป็นดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพของรูปแบบ
4.50 - 5.00	ความเหมาะสมมากที่สุด
3.50 - 4.49	ความเหมาะสมมาก
2.50 - 3.49	ความเหมาะสมปานกลาง
1.50 - 2.49	ความเหมาะสมน้อย
1.00 - 1.49	ความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลความของระดับความคิดเห็น เป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพของรูปแบบ	
4.50-5.00	ความเหมาะสมอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50-4.49	ความเหมาะสมอยู่ในระดับ	มาก
2.50-3.49	ความเหมาะสมอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50-2.49	ความเหมาะสมอยู่ในระดับ	น้อย
1.00-1.49	ความเหมาะสมอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตาม แนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ในภาพรวม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.55) แสดงว่ารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความเหมาะสมในระดับมาก

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ทำการประเมิน ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบ อิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา รายละเอียดขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ แล้วนำมากำหนดประเด็น สำคัญที่ต้องประเมินโดยพิจารณาที่ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่ามีความสอดคล้อง ไม่ ต้องปรับปรุง หากน้อยกว่าให้ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบประเมิน

ความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง องค์ประกอบมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

-1 หมายถึง องค์ประกอบไม่มีความสอดคล้อง

ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีความสอดคล้องในระดับดีมาก

จากนั้นนำรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการดำเนินการโค้ช

1. คู่มือการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาทฤษฎี วิธีการ และเอกสารเกี่ยวกับการสร้างคู่มือเพื่อกำหนดองค์ประกอบและขั้นตอนในคู่มือ

(2) สร้างคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาของรูปแบบการโค้ชและแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์

(3) นำคู่มือที่สร้างขึ้นนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนและความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

(4) นำคู่มือที่ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านโดยประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้าน

เทคโนโลยีการศึกษา 1 ท่านเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปศึกษาผลของการใช้ในครั้งที่ 3

### **ระยะที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**

การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ 1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม 5) ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

#### **ตอนที่ 1 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้**

การวิจัยในระยะที่ 3 ในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้จะใช้เป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู แนวคิด ทฤษฎี วิธีการสร้างแบบวัดสมรรถนะตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อนำไปประเมินหลังการทดลองโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู 5 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล

1.2 ร่างแบบประเมินสมรรถนะจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดย แบบประเมินสมรรถนะกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนประเมินสมรรถนะรูปแบบ รูบริก (Rubrics) 5ระดับ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 14) 4 คะแนนหมายถึงดีเยี่ยม 3 คะแนนหมายถึงดี 2 คะแนนหมายถึงพอใช้ 1 ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0 คะแนนหมายถึงปรับปรุง ช่วงคะแนน รูบริก (Rubrics) ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม 5) การวัดและประเมินผล จำนวน 5 สมรรถนะ รวมเป็นคะแนนเต็ม 20 คะแนน

คะแนนตั้งแต่ 16 – 20 หมายถึงดีเยี่ยม

คะแนนตั้งแต่ 11-15 หมายถึงดี

คะแนนตั้งแต่ 6 - 10 หมายถึงพอใช้ /ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ

คะแนนต่ำกว่า 1-5 หมายถึงปรับปรุง

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะกระทำโดยนำคะแนนรวมร้อยละจากแหล่งการประเมินแล้วนำค่าที่ได้ไปคำนวณหาค่าเฉลี่ย แล้วนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบเกณฑ์

1.4 นำแบบวัดสมรรถนะไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของรายการประเมินกับสมรรถนะ โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อที่แน่ใจว่าสอดคล้อง

คะแนน 0 สำหรับข้อที่ไม่แน่ใจ

คะแนน -1 สำหรับข้อที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณารายการประเมินแต่ละข้อมีรายละเอียดดังนี้

ค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.50 เป็นข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้

ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 เป็นข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก

1.5 ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ได้ แปลว่าสามารถนำแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปดำเนินการวิจัยได้

1.6 ผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินสมรรถนะตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำไปใช้ประเมินสมรรถนะในขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 2 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการโค้ช

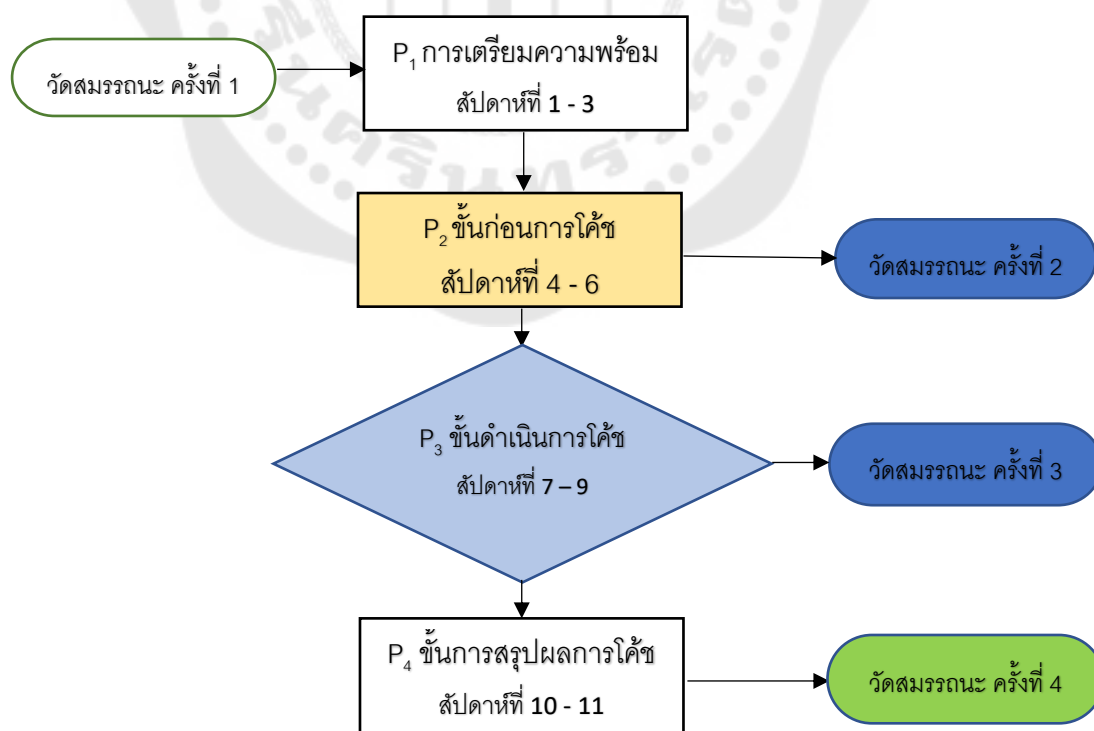
การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ที่พัฒนาขึ้น และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มเป้าหมายเป็น นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 มีวิธีการดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่ง

ใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างการวิจัยตามเกณฑ์โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่มีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์

#### แบบแผนการทดลอง

การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ที่ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 5 แห่ง โดยใช้ระยะเวลาในการทดลองแบ่งเป็น ระยะเวลาที่ 1 การเตรียมความพร้อม P<sub>1</sub> (Preparing) ระหว่างสัปดาห์ที่ 1-3 ระยะเวลาที่ 2 การดำเนินการโค้ช [Coaching] ระหว่างสัปดาห์ที่ 4-11 มี 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการโค้ช P<sub>2</sub> (Pre Coaching) P<sub>3</sub> (Practice) ขั้นตอนการโค้ช P<sub>4</sub> (Predicate) ขั้นตอนการสรุปผลการโค้ช และ A (Assessment) ระยะเวลาประเมินผล โดยประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น แบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1. นักศึกษาประเมินตนเอง 2. อาจารย์นิเทศประเมินนักศึกษา และ 3. ผู้โค้ชประเมินนักศึกษา รายละเอียดแบบแผนการทดลอง ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แบบแผนการทดลองรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามแบบแผนการทดลอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขออนุญาตโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยการใ้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกธร์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. จากนั้นดำเนินการทดลองโดยชี้แจงรายละเอียดการใ้รูปแบบการเรียนการสอน หลักการ เหตุผล ประโยชน์ กระบวนการเรียนการสอน วิธีการเรียน การวัดประเมินผล และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ผลการใ้รูปแบบดำเนินไปตามขั้นตอนอย่างราบรื่น

3. ดำเนินการประเมินสมรรถนะก่อนการจัดการเรียนรู้โดย 1. นักศึกษาประเมินตนเอง 2. อาจารย์นิเทศประเมินนักศึกษา และ 3. ผู้โค้ชประเมินนักศึกษา โดยใช้แบบประเมินประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ก่อนการใ้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกธร์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใ้รูปแบบการโค้ชตามแผนที่กำหนด

5. เมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการประเมินสมรรถนะหลังการจัดการเรียนรู้ โดยแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น แบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1. นักศึกษาประเมินตนเอง 2. อาจารย์นิเทศประเมินนักศึกษา และ 3. ผู้โค้ชประเมินนักศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ดังนี้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่า T (t-test Dependent) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูก่อนและหลังการใ้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกธร์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูและวิเคราะห์ผลพัฒนาการหลังการใ้รูปแบบ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

#### ระยะที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

การศึกษาระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบไปด้วย 1.การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีเป้าหมายเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ 1.การวิเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู 2.การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา โดย



นำเอาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาวิเคราะห์สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนา  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์  
นิเทศก์ ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างการวิจัย  
ตามเกณฑ์ (Miles and Huberman.1994) ดังนี้

1. ครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาโดยเลือกจาก  
โรงเรียนในความร่วมมือตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับ  
นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์  
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไปหรืออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเคยมีผลงาน  
ได้รับรางวัลเป็น Best Practice ด้านการสอนหรือด้านที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์เป็น  
ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

3. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่มี  
นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้  
และมีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับ  
นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์

### 1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้

#### 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 3  
ส่วน คือ 1.การเตรียมความพร้อม มีรูปแบบการดำเนินการคือ มีการปฐมนิเทศในระดับคณะ 2.  
การนิเทศ มีรูปแบบการนิเทศแบบออนไลน์ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ เช่น บทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยง  
บทบาทอาจารย์นิเทศ บทบาทนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. การวัดประเมินผล มี  
รูปแบบการดำเนินการคือ การประเมินตามแบบประเมินในคู่มือ ดังตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์  
ดังนี้

“ทางโรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะทำ  
การประชุม รับประทานอาหารหน้าที่จากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงแบ่งเป็น

ประเด็นหลักๆ ได้คือ การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงเพื่อนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอน”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1

“ปัจจุบันในการส่งนักศึกษาฝึกสอนออกไปยังสถานศึกษา มีรูปแบบการนิเทศคือมีการจัดตารางเพื่อออกนิเทศดูแลนักศึกษา โดยมีระยะเวลาที่กำหนดจำนวนอาจารย์นิเทศที่เหมาะสมกับนักศึกษา มีคู่มือและแบบบันทึกสำหรับนักศึกษาเพื่อบันทึกกิจกรรมที่กำหนด และมีการประเมินจากอาจารย์นิเทศร่วมกับคุณครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียน”

อาจารย์นิเทศ 1

“ตามปกติอาจารย์จะปฐมนิเทศเพื่ออธิบายคู่มือและแบบบันทึกต่างๆ ตั้งแต่ต้นเทอมอยู่แล้ว ส่วนนั้นจะไม่ค่อยมีปัญหาครับ แต่ว่าตอนไปฝึกสอนจริงๆ มีอะไรหลายอย่างที่ตอนเรียนที่มหาวิทยาลัยไม่เจอปัญหาแบบนั้นครับ แล้วก็ถ้าจะปรึกษากับอาจารย์ผมก็อาจจะไม่ค่อยมีเวลาครับ เพราะว่างานโรงเรียนมีหลายอย่าง บางครั้งก็ปรึกษากันเองกับเพื่อนก่อนครับ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 1

## 1.2 สภาพปัญหา

สภาพปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1. นักศึกษา ขาดเทคนิค ประสบการณ์ด้านการสอน ขาดช่องทางการติดต่อขอคำปรึกษา ขาดความมั่นใจและการวางเป้าหมายในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้พร้อมประกอบวิชาชีพครู หลังจากสำเร็จการศึกษา ไม่ทราบระดับสมรรถนะของตนเอง ขาดการได้รับการสะท้อนคิด 2. อาจารย์นิเทศ ที่ยังมีข้อจำกัดในการนิเทศจากรูปแบบการนิเทศออนไลน์ ขาดการเสริมแรง และการเสริมพลัง ติดตามผลและให้คำแนะนำไม่สม่ำเสมอ วัดประเมินผลตามคู่มือฝึกประสบการณ์ ดังตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“ปัญหา ด้านการดูแลชั้นเรียน เนื่องด้วยโรงเรียนสุขานารีเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนแต่ละห้องเรียนโดยประมาณ 40 คน ส่งผลให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความตื่นเต้นและกังวลใจ บางครั้งไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

“คิดว่าต้องหาวิธีการปรับปรุงบางส่วน ส่วนไหนที่ยังทำได้ไม่ค่อยดี เช่นบางประเด็นที่ทางโรงเรียนสะท้อนกลับในประเด็นเดิมซ้ำ ๆ น่าจะต้องหาวิธีที่มาอุดช่องโหว่ตรงนั้นด้วย เช่นหาวิธีการที่เราสามารถติดตามผลได้อยู่เรื่อยๆ”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 3

“ตามปกติอาจารย์จะปฐมนิเทศเพื่ออธิบายคู่มือและแบบบันทึกต่างๆ อยู่แล้ว ส่วนนั้นจะไม่ค่อยมีปัญหาครับ แต่ว่าตอนไปฝึกสอนจริงๆ มีอะไรหลายอย่างที่ตอนเรียนที่มหาวิทยาลัยไม่เจอ ปัญหาแบบนั้นครับ จะปรึกษากับอาจารย์อาจจะไม่ค่อยมีเวลาครับ ก็ปรึกษากันเองกับเพื่อน”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 1

#### แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ 1.เป้าหมาย คือ ร่วมกันวางเป้าหมาย 2. บทบาทของผู้ได้ช คือ มีเทคนิคการตั้งคำถาม มีการทบทวนเป้าหมาย มีการถ่ายทอดประสบการณ์และคำแนะนำ มีการเน้นการทบทวนความรู้ และเป็นผู้รับฟังที่ดี 3. บทบาทของนักศึกษา คือ มีการกำหนดเป้าหมาย ทบทวนสมรรถนะของตนเอง เสนอข้อคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ 4. คู่มือ คือ มีคำแนะนำ มีรายละเอียดครบถ้วน มีคำอธิบายรูปแบบชัดเจน 5. เครื่องมือ คือ วิธีการติดต่อสื่อสารรายบุคคล แบบ 2 ทาง มีการสะท้อนผลสมรรถนะ มีตารางการติดตาม ตรวจสอบและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลแบบรูบริค ดังตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

“รูปแบบการดำเนินการ สามารถนำรูปแบบออนไลน์เพื่อนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาฝึกสอนได้ และการใช้อุปกรณ์ รวมถึงแอปพลิเคชันทางการศึกษาที่มีให้เลือกใช้หลากหลาย สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามงานและการประเมินนักศึกษา”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3

“ถ้าเป็นไปได้ ควรนำรูปแบบออนไลน์มาร่วมกันวิธีปกติที่เราใช้อยู่ ผมคิดว่าน่าจะทำให้ตรงกับความต้องการของทั้งนักศึกษาและอาจารย์นะ เพราะทุกคนก็ใช้เครื่องมือพวกนี้อยู่แล้ว เพียงแต่เราปรับให้เหมาะกับการดูแลนักศึกษาในช่วงที่เขาออกไปฝึกแล้ว จะทำให้เขารู้สึกว่าสามารถปรึกษาเราได้ตลอด แต่อาจจะมีกระบวนการได้ชร่วมกับกับเทคโนโลยีเช่นที่อาจารย์กำลังจะทำ”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 2

คิดว่าถ้าทำได้ นักศึกษาก็ได้ประโยชน์ตรงจุดนั้นะ คือไม่ใช่เพียงแค่ไปนิเทศ ประเมินให้ 피ดแบ็คเสร็จแล้วก็กลับ คือเป็นการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย ส่วนทางโรงเรียนเค้ายิ่งยินดีเลย เพราะทำให้เด็กนักเรียนเค้าพัฒนาขึ้นด้วย

ผู้อำนวยการเขตการศึกษาท่านที่ 1

“คิดว่าเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มนักศึกษาฝึกสอนค่ะ เช่นเดิมอาจจะมีไลน์กลุ่มของคุณะ แต่หนูไม่กล้าถามในนั้น อาจจะไปปรึกษาเป็นรายบุคคลได้มั้ยคะ อย่างเช่นหนูถามจากอาจารย์โดยตรงที่ไม่ใช่อาจารย์ในคุณะนั้นะคะ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 6

สรุปการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูพบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ เช่นปัญหาเกี่ยวกับทักษะ และเทคนิค และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในสมรรถนะย่อยในแต่ละด้านของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงควรมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งควรเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยควรมีการเพิ่มเติมความรู้ทักษะ เน้นการทบทวนความรู้ และสมรรถนะเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นที่วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับตัวชี้วัด ด้านการออกแบบการเรียนรู้ควรมีการทบทวนทฤษฎีที่ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนนักศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมได้แต่ต้องมีการเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสร้างสื่อและนวัตกรรม โดยยึดวิธีการออกแบบโดยเริ่มจากทฤษฎีเพื่อให้สื่อที่พัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการพัฒนาแบบการสื่อสาร 2 ทาง ให้สามารถนำมาพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการวัดและประเมินผลควรมีการทบทวนเนื้อหา วิธีการวัดประเมิน รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการวัดและประเมินผลด้วย

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลมารวมเป็นหมวดหมู่และแยกประเด็นของข้อมูลที่ต้องการเพื่อสร้างขอบเขตที่ชัดเจนและถูกต้อง โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Word by Word) เพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ และใช้วิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) ให้เป็นหมวดหมู่โดยการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) โดยจำแนกคำที่มีความสัมพันธ์กันมาไว้ในชุดข้อมูลเดียวกัน เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แนวคิดและทฤษฎีที่ทำการศึกษา โดยสรุปผลข้อมูลแบบการบรรยายเชิงพรรณนารายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 วิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริม  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ที่	ผู้เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
1	ครูพี่เลี้ยง	<p>ควรมีการเตรียมความพร้อมการแบ่งบทบาทหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือในเรื่องการจัดการเรียนรู้ในช่วงเริ่มต้นอาจจะมีปัญหาเนื่องจากการปรับตัวจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา เน้นการทบทวนความรู้และสะท้อนคิด การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดฯ รูปแบบการสอน การกำกับติดตามขั้นตอนการทำวิจัย การคิดหัวข้อและปัญหาการวิจัย จัดทำสื่อการสอนว่ามีความสอดคล้องกับวิชานั้นๆ หรือไม่ การใช้เครื่องมือในการวัดผลที่หลากหลาย การประเมินแบบรูบริค ใช้วิธีการนำรูปแบบการโค้ชโดยใช้การประชุมทางไกล Video Conference ในการนิเทศเป็นระยะ ทั้งการเตรียมการก่อนฝึกสอน ระหว่าง และหลังฝึกสอน กระบวนการพัฒนาการฝึกสอนของนักศึกษา ดำเนินการในรูปแบบของการมีส่วนร่วมจากทางมหาวิทยาลัย โดยการอบรมและกำกับติดตาม เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ควรนำเทคโนโลยีในรูปแบบที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและจัดอุปสรรคในการนิเทศ เช่น แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือที่ใช้ในการประชุม แอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดตามงาน</p>
2	อาจารย์นิเทศ	<p>การเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของการฝึกสอน เป้าหมายในการพัฒนาตนเองในการฝึกสอน โดยเฉพาะเรื่องของสมรรถนะ การติดตามผลและให้คำแนะนำเป็นระยะๆ และมีการสรุปผลประเมินเพื่อให้นักศึกษาทราบถึงพัฒนาการของนักศึกษาที่ต้องการปรับปรุง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างครบองค์ประกอบ การเขียนวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด มีการทบทวนทฤษฎีเรื่อง System Approach หรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการค้นหาหัวข้อในการทำวิจัย กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงที่ออกฝึกสอน การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม นักศึกษามีความสามารถด้านนี้ แต่อาจจะขาดความมั่นใจ</p>

ที่	ผู้เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
		การวัดและประเมินผล การประเมินแบบรูบริค การออกข้อสอบให้ตรงกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมกลุ่ม วิธีการวัดประเมินผลระหว่างทางด้วย ใช้รูปแบบการนำเทคโนโลยีแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนมาผสมผสานกับรูปแบบการ ติดตามการฝึกสอนสามารถนำเทคโนโลยีในรูปแบบแอปพลิเคชันผ่านอุปกรณ์ เพื่อมาดำเนินการอย่างเป็นระบบ
3	นักศึกษา	โดยภาพรวมนักศึกษาที่มีความกังวลเล็กน้อย ต้องการคำปรึกษาจาก ทางมหาวิทยาลัย การปฐมนิเทศ การอธิบายเรื่องของขั้นตอนการออกฝึกสอน ทำให้ไม่ค่อยมั่นใจในตัวเนื้อหา ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีการ ปรับรูปแบบแผนใหม่ ตามแบบที่แต่ละโรงเรียนใช้ ส่วนตัวนักศึกษามีความ เข้าใจรูปแบบการเขียนแผนในระดับหนึ่ง ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ยังต้อง การทบทวนการออกแบบวิธีการสอน ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน มี ปัญหาในการคิดทบทวนปัญหาหัวข้อการวิจัย การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม ค่อนข้างมีความมั่นใจ เพียงนำมาปรับกับเนื้อหา โดยการพัฒนาอาจจะไม่ได้ คำนึงถึงทฤษฎี ด้านการวัดและประเมินผล เน้นเรื่องการสร้างแบบทดสอบ การพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารปรึกษาเป็นรายบุคคล

จากนั้นผู้วิจัยทำการสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ โดยทำการแยกรายละเอียดและ  
วิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) เพื่อนำไปประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ ดัง  
ตารางที่ 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	รายละเอียด
สภาพปัจจุบัน	การเตรียมความพร้อม	มีการปฐมนิเทศในระดับคณะ
	การนิเทศ	รูปแบบการนิเทศแบบออนไลน์
	การวัดประเมินผล	การประเมินตามแบบประเมินในคู่มือ

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	รายละเอียด
สภาพปัญหา	นักศึกษา	ขาดเทคนิค ประสบการณ์ด้านการสอน ขาดช่องทางการติดต่อขอคำปรึกษา ขาดความมั่นใจและการวางเป้าหมาย ไม่ทราบระดับสมรรถนะของตนเอง ขาดการได้รับการสะท้อนคิด
	อาจารย์นิเทศก์	ข้อจำกัดการนิเทศ ขาดการเสริมแรง และการเสริมพลัง ติดตามผลและให้คำแนะนำไม่สม่ำเสมอ วัดประเมินผลตามคู่มือฝึกประสบการณ์
แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ร่วมกันวางเป้าหมาย
	บทบาทของผู้ได้ช้	มีเทคนิคการตั้งคำถาม ทบทวนเป้าหมาย การถ่ายทอดประสบการณ์และคำแนะนำ เน้นการทบทวนความรู้ เป็นผู้รับฟังที่ดี
	บทบาทของนักศึกษา	มีการกำหนดเป้าหมาย ทบทวนสมรรถนะของตนเอง เสนอข้อคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่าง ตั้งใจ
	คู่มือ	มีคำแนะนำ มีรายละเอียดครบถ้วน มี คำอธิบายรูปแบบชัดเจน
เครื่องมือ	วิธีการติดต่อสื่อสารรายบุคคลแบบ 2 ทาง การสะท้อนผลสมรรถนะ มีตารางการติดตาม ตรวจสอบและให้ คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลแบบรูปรีด	

2. ผลการวิเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของคุณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยนำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จากกรอบสมรรถนะของคุณแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 กรอบสมรรถนะคุณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ) 2018 และ มาตรฐานวิชาชีพ สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ (คุรุสภา) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมานิยามความหมายของสมรรถนะร่วมกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปกำหนดพฤติกรรมและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปประกอบการร่างรูปแบบ

โดยผลการประเมินความสอดคล้องของนิยามความหมายและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ที่ 1.00 ทุกด้าน ดังตารางที่ 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์นิยามความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

สมรรถนะ	นิยามความหมาย
สมรรถนะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน วิธีการเรียนรู้ การประเมินสอดคล้องตามแผน
สมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้	แสดงออกถึงความสามารถในการการออกแบบการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ชัดเจน รวมถึงสามารถเลือกและลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน
สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การจัดการเรียน สร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับสาเหตุของ



	ปัญหา นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
สมรรถนะพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม	สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะการวัดและประเมินผล	ความสามารถในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ สร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพ สามารถตัดสินและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก 2 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประกอบการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 ตารางวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

แหล่งข้อมูล	ประเด็น	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ 2. แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 3. แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ช	นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ
การสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยง	1. สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษา	นำมากำหนดเป็น หลักการของ

แหล่งข้อมูล	ประเด็น	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
	1. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. สมรรถนะนักศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรี 4. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	รูปแบบและวัตถุประสงค์ของรูปแบบกระบวนการของรูปแบบ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ
การสัมภาษณ์อาจารย์ นิเทศก์มหาวิทยาลัย	1. สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. สมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	นำมากำหนดเป็น หลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบกระบวนการของรูปแบบ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ
การสัมภาษณ์นักศึกษา วิชาชีพระดับปริญญาตรี	1. สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2. ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. สมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ คือ หลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบกระบวนการของรูปแบบ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ

**ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**

### 2.1 ผลการสร้างรูปแบบการโค้ช

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ศึกษาในระยะเวลาที่ 1 มากำหนดกรอบของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จากการวิเคราะห์นิยามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้รายละเอียดในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ผลของการออกแบบและพัฒนารูปแบบ โดยผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ในการศึกษาขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จากนั้นนำมากำหนดเป็นร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ แนวปฏิบัติการโค้ชซึ่ง และเงื่อนไขการนำไปใช้ จากนั้นนำไปตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) หลักการ

รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ด้วยวิธีการโค้ชตามแนวคิดโกรว์ผ่านการใช้เครื่องมือแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อดำเนินกิจกรรมการโค้ชที่สามารถดึงศักยภาพด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

#### 2) วัตถุประสงค์

รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ คือ 1. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล 2. ศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูที่เกิดขึ้นหลังรับการโค้ช

#### 3. องค์ประกอบเชิงกระบวนการ แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

3.1) ระยะการเตรียมความพร้อม [Preparing] เป็นระยะเตรียมการด้านความพร้อมของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช ทั้งในด้านการทำความเข้าใจก่อนเริ่มต้นกระบวนการโค้ช การกำหนดประเด็น และสร้างข้อตกลงที่จะดำเนินการร่วมกัน ได้แก่ การกำหนดปฏิทินนัดหมาย การกำหนดประเด็นในการโค้ช สร้างข้อตกลงร่วมกัน

เครื่องมือ - กำหนดปฏิทินนัดหมาย กำหนดประเด็น (via Google Calenda / Messenger)

### 3.2) ระยะเวลาดำเนินการโค้ช [Coaching] ประกอบด้วย

ขั้นก่อนการโค้ช (Pre Coaching) เป็นการปฐมนิเทศเพื่อทำความเข้าใจและการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ เป็นการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการ coaching ร่วมกัน เนื่องจากจะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

G: Goal] การกำหนดเป้าหมาย ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

- กิจกรรม
- การชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้
  - ชี้แจงเงื่อนไขการทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้
  - กำหนดบทบาทคือผู้โค้ช (Coach) และนักศึกษา (Coachee)
  - กำหนดเป้าหมาย

เครื่องมือ - การประชุมทางไกล (Video Conference via Google Meet )

ขั้นดำเนินการโค้ช (Practice) ประกอบด้วยขั้นตอนตามโมเดลโกรว์ 2 ส่วนด้วยกันคือ [R : Reality Check] และ [O: Option] โดยขั้นการโค้ชจะดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์คือ

[R : Reality Check] ทบทวนเกี่ยวกับ สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน หรือ ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

- กิจกรรม
- การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง
  - ทบทวนบทบาทวิธีการและสถานการณ์ปัจจุบัน

เครื่องมือ - การประชุมทางไกล (Conference via Google Meet )

[O: Option] การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก โดยให้สมาชิกแต่ที่อยู่ในกลุ่มเสนอแนวทาง/วิธีการที่พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

- กิจกรรม
- ทบทวนแลกเปลี่ยนประสบการณ์
  - ร่วมกันเสนอวิธีการ
  - ผู้โค้ชเพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา

เครื่องมือ - การประชุมทางไกล(Conference via Google Meet )

ขั้นการสรุปผลการโค้ช (Predicate)

[W : Will] การมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สรุปทางเลือกต่างๆ ที่สมาชิกในกลุ่มเสนอมาหรือ Coach เสนอทางเลือกเพิ่มเติม รวมทั้งเชื่อมโยงสรุปให้เห็นถึงวิธีการและเทคนิคที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย

กิจกรรม	- สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช - ทบทวนการบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรม - มอบหมายงาน
เครื่องมือ	- การประชุมทางไกล (Conference by Google Meet) - การมอบหมายงาน (Google Classroom)

### 3.3) ระยะเวลาประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Assessment)

ขั้นตอนนี้เป็น การสะท้อน การสรุป การเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้นักศึกษา วิชาชีพครูได้สรุปผลการปฏิบัติงานหลังได้รับการโค้ช การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการโค้ช เพื่อให้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้หลักการของการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน หลักการ พัฒนางานในวิชาชีพครู รวมทั้งมีการวางแผนในการโค้ชต่อไปเป็นระยะ การติดตามผลการโค้ชต่อ นักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร สิ่งที่นักศึกษาได้รับจากการโค้ชเป็นอย่างไร

#### 4. แนวปฏิบัติการโค้ชซึ่ง

ตาราง 14 แนวปฏิบัติการโค้ชซึ่ง

ขั้นตอน	บทบาทของผู้โค้ช	บทบาทนักศึกษาวิชาชีพครู
<b>ระยะการเตรียมความพร้อม</b> <b>ความพร้อม</b> <b>P<sub>1</sub>[Preparing]</b>	P <sub>1</sub> เตรียมการด้านความพร้อมก่อนเริ่ม ของผู้โค้ช ก่อนเริ่มต้นกระบวนการโค้ชซึ่ง การกำหนดประเด็นในการโค้ช และสร้าง ข้อตกลงที่จะดำเนินการร่วมกัน จากนั้น ทำการนัดหมายผ่านการกำหนดปฏิทิน	P <sub>1</sub> นักศึกษาเตรียมพร้อมการรับการโค้ช ซึ่งผ่านการนัดหมาย เรียนรู้ข้อตกลง รับทราบบทบาทของตนเองเมื่อเข้าสู่ กระบวนการโค้ช เลือก ประเด็น หรือเรื่อง ที่สนใจเพื่อ พัฒนาสมรรถนะ การรับฟัง การยอมรับ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง
<b>ระยะดำเนินการโค้ช [Coaching]</b>	- P <sub>2</sub> <b>ขั้นก่อนการโค้ช (Pre Coaching)</b> (G) ชี้แจงเงื่อนไขการทำกิจกรรมและ ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทำการกำหนด เป้าหมายร่วมกัน ชี้แจงเป้าหมายที่ ต้องการบรรลุ - P <sub>3</sub> <b>ขั้นดำเนินการโค้ช (Practice)</b> (R)สะท้อนและทบทวนเกี่ยวกับสภาพที่	-P <sub>2</sub> <b>ขั้นก่อนการโค้ช (Pre Coaching)</b> (G) ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และ นำเสนอเป้าหมายของสมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา - P <sub>3</sub> <b>ขั้นดำเนินการโค้ช (Practice)</b> (R)ทบทวนสมรรถนะของตนเอง

ขั้นตอน	บทบาทของผู้ได้ช	บทบาทนักศึกษาวิชาชีพครู
	<p>เป็นจริงในปัจจุบันของนักศึกษา</p> <p>(O)สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เสนอแนวทางการพัฒนา</p> <p>- P<sub>4</sub> <b>ชั้นการสรุปผลการได้ช</b> (Predicate) (W) สรุปทางเลือกต่างๆ ที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทบทวนการบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรม และมอบหมายงาน</p>	<p>(O)เสนอข้อคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ</p> <p>- P<sub>4</sub> <b>ชั้นการสรุปผลการได้ช</b> (Predicate) (W) สะท้อนผล โดยสรุปผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้</p>
<p>ระยะประเมินผล A [Assessment]</p>	<p>ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการได้ชซึ่ง การติดตามผลการได้ช สะท้อนผลที่นักศึกษาได้รับจากการได้ช</p>	<p>นำข้อคิดเห็นที่ได้รับการเสนอไปปรับปรุง</p>

### 5.เงื่อนไขการนำไปใช้

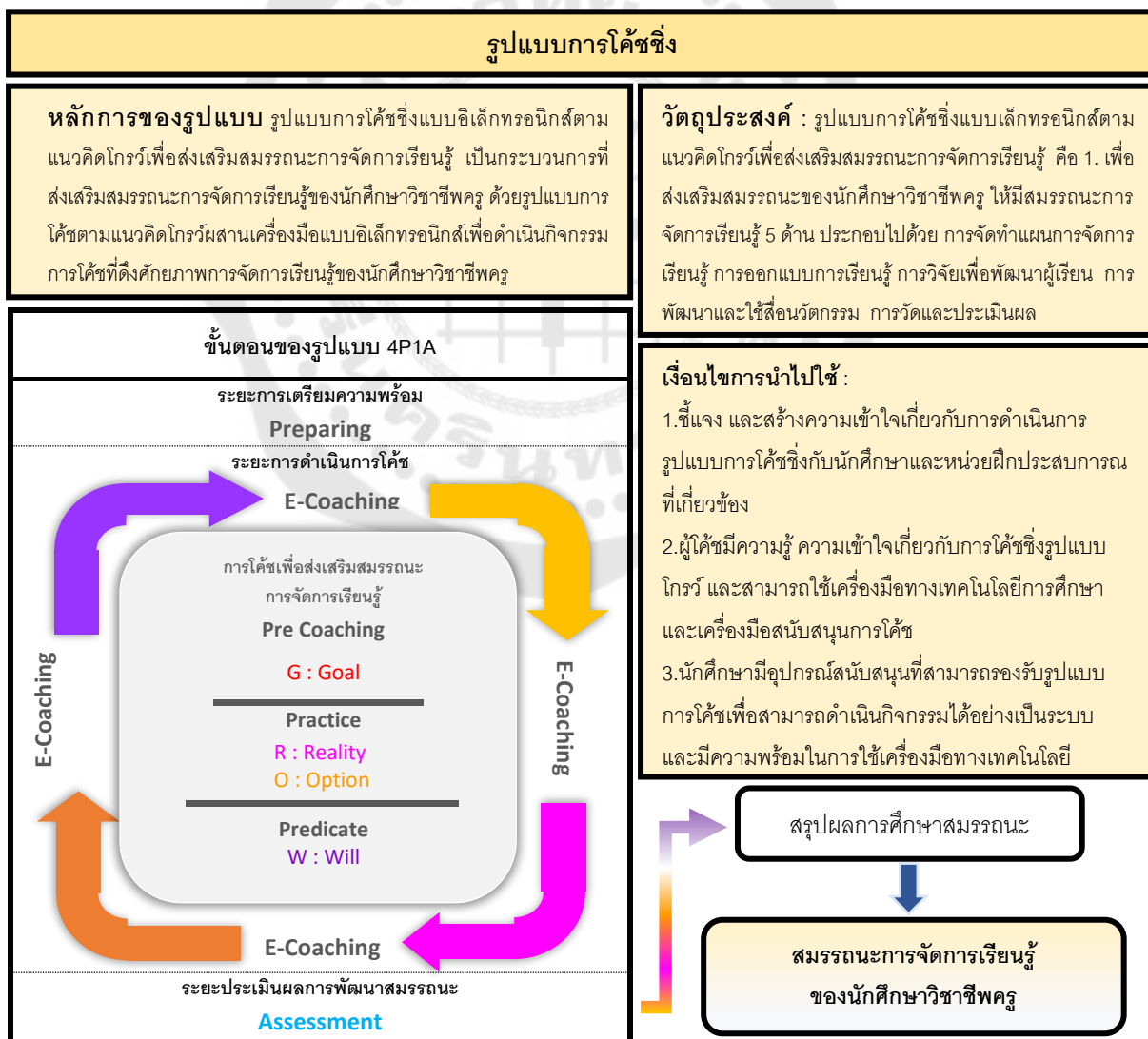
ผู้ได้ชควรทำการชี้แจง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการรูปแบบการได้ชซึ่งกับนักศึกษาและหน่วยฝึกประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ได้ชควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการได้ชซึ่งรูปแบบโครง และสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีการศึกษา และเครื่องมือสนับสนุนการได้ช

นักศึกษาต้องมีความพร้อมในการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีการศึกษา และมีอุปกรณ์สนับสนุนที่สามารถรองรับรูปแบบการได้ชเพื่อสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างเป็นระบบ ดังตาราง

ตาราง 15 แผนการดำเนินการของรูปแบบ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ	ระยะเวลา
ระยะการเตรียมความพร้อม	P <sub>1</sub> (Preparing) การเตรียมความพร้อม	สัปดาห์ที่ 1-3
ระยะการดำเนินการโค้ช [Coaching]	P <sub>2</sub> ขั้นก่อนการโค้ช (Pre Coaching) P <sub>3</sub> ขั้นดำเนินการโค้ช (Practice) P <sub>4</sub> ขั้นการสรุปผลการโค้ช (Predicate)	สัปดาห์ที่ 4-11
ระยะการประเมินผล	A = Assessment ประเมินผลการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้	สัปดาห์ที่ 12



ภาพประกอบ 3 ร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู (4P1A MODEL)

## 2.2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยผู้เชี่ยวชาญการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครุ จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา 3 ท่าน โดยมีผลการประเมินดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพอครุ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ,  $SD. = 0.55$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 16

ตาราง 16 ความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพอครุ

รายการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
1. แนวคิดและหลักการของรูปแบบ			
1.1 การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความเหมาะสม	4.33	0.81	มาก
1.2 การบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจน	4.16	0.75	มาก
1.3 หลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ	4.66	0.51	มากที่สุด
1.4 หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.5	0.54	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ			
2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.66	0.51	มากที่สุด
2.2 วัตถุประสงค์มีความชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับนักศึกษา	4.66	0.51	มากที่สุด
2.3 วัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษา	4.83	0.40	มากที่สุด



รายการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
3. ขั้นตอนที่ต้นของรูปแบบ			
3.1 ขั้นตอนที่ต้นของรูปแบบมีความครบถ้วนสามารถปฏิบัติได้จริง	4.5	0.54	มากที่สุด
3.2 การกำหนดขั้นตอนของรูปแบบมีความเหมาะสม	4	0.63	มาก
3.3 ขั้นตอนที่ต้นของรูปแบบมีความน่าสนใจเหมาะสมกับนักศึกษา	4.33	0.51	มาก
3.4 ขั้นตอนที่ต้นของรูปแบบเหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของนักศึกษา	4.16	0.40	มาก
3.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดรูปแบบจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาของนักศึกษา]	4.33	0.51	มาก
4. ระยะเวลาเตรียมความพร้อม			
4.1 ขั้นตอนที่ต้นมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง	4.81	0.40	มากที่สุด
4.2 การแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการมีความเหมาะสม	4.66	0.81	มากที่สุด
4.3 มีกิจกรรมที่น่าสนใจเหมาะสมกับนักศึกษา	4.16	0.75	มาก
4.4 รูปแบบกิจกรรมเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา	4.66	0.51	มากที่สุด
4.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา	4.5	0.54	มากที่สุด
5. ระยะเวลาดำเนินการโค้ช			
5.1 ขั้นตอนที่ต้นมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง	4.83	0.40	มากที่สุด
5.2 การแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการมีความเหมาะสม	4.83	0.40	มากที่สุด
5.3 มีกิจกรรมที่น่าสนใจเหมาะสมกับนักศึกษา	4.5	0.54	มากที่สุด
5.4 รูปแบบกิจกรรมเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา	4.5	0.54	มากที่สุด
5.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา	4.5	0.54	มากที่สุด
6 ระยะเวลาประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ			
6.1 วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะ	4.5	0.54	มากที่สุด
6.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.3	0.51	มาก
6.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถประเมินได้ตรงตามสภาพจริง	4.5	0.54	มากที่สุด
6.4 การวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วม	4.5	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.49	0.55	มาก

จากตาราง 16 พบว่า รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมมีความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.55) แสดงว่ารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบมากที่สุด ในประเด็นขั้นตอนของวัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษา ขั้นตอนมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง และการแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการมีความเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.83$ , S.D. = 0.40) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1) ควรเพิ่มเติมรายละเอียดในส่วนของแบบประเมิน scoring rubric เพื่อประกอบการพิจารณา อาจช่วยให้เห็นภาพวิธีการวัดและประเมินผลมากยิ่งขึ้น

2) ในบางขั้นตอน ผู้วิจัยอาจเพิ่มเติมการวัดที่มากกว่าสังเกตพฤติกรรม เนื่องจากนักศึกษามีกิจกรรมที่หลากหลาย อาจหยิบบางประเด็นมาเพื่อวัดเป็นสมรรถนะที่ชัดเจนได้ เพื่อเป็นการติดตามผลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยอาจปรับการประเมินผล ให้เป็นเชิงสมรรถนะมีความครอบคลุมตามกรอบแนวคิด การเกิดสมรรถนะทั้ง 5 ข้อ ตามกรอบแนวคิด เพื่อการอภิปรายผลงานวิจัย

2.2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ในแต่ละรายการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

รายการประเมิน	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
1. แนวคิดการพัฒนารูปแบบและหลักการของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
2. หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
3. วัตถุประสงค์และองค์ประกอบของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
4. องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
5. องค์ประกอบและการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
6. วัตถุประสงค์กับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 17 พบว่าผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีค่าความสอดคล้องรายข้ออยู่ที่ 1.00 ในทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูได้ โดยผู้เชี่ยวชาญไม่มีข้อเสนอนะ

2.2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือประกอบการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.51$ ,  $SD. = 0.55$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 18

ตาราง 18 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

รายการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านองค์ประกอบของคู่มือ			
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของรูปแบบ	4.66	0.57	มากที่สุด
1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4.33	0.57	มาก
1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ	4.33	0.57	มาก
1.4 หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 วัตถุประสงค์	4.33	0.57	มาก
1.6 องค์ประกอบเชิงกระบวนการ	4.66	0.57	มากที่สุด
2. การนำไปใช้			
2.1 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู	4.66	0.57	มากที่สุด
2.2 การนำไปใช้สามารถทำให้นักศึกษาวิชาชีพครูมีการเปลี่ยนแปลงในทาง	4.33	0.57	มาก

รายการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
ปฏิบัติได้			
2.3 สามารถนำไปใช้สร้างเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครู	4.33	0.57	มาก
2.4 มีความคุ้มค่าต่อการไปใช้พัฒนานักศึกษาระดับวิชาชีพครู	4.33	0.57	มาก
3. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้			
3.1 ขั้นตอนการโค้ช	4.33	0.57	มาก
3.2 กิจกรรม	4.66	0.57	มากที่สุด
3.3 เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	4.66	0.57	มากที่สุด
3.4 การวัดประเมินผล	4.66	0.5	มากที่สุด
4. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้			
4.1 ขั้นตอนการโค้ช	4.33	0.57	มาก
4.2 กิจกรรม	4.66	0.57	มากที่สุด
4.3 เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	4.66	0.57	มากที่สุด
4.4 การวัดประเมินผล	4.33	0.57	มาก
5. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน			
5.1 ขั้นตอนการโค้ช	4.33	0.57	มาก
5.2 กิจกรรม	4.66	0.57	มากที่สุด
5.3 เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	4.66	0.57	มากที่สุด
5.4 การวัดประเมินผล	4.33	0.57	มาก
6. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม			
6.1 ขั้นตอนการโค้ช	4.33	0.57	มาก
6.2 กิจกรรม	4.66	0.57	มากที่สุด
6.3 เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	4.66	0.57	มากที่สุด
6.4 การวัดประเมินผล	4.66	0.57	มากที่สุด
7. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล			
7.1 ขั้นตอนการโค้ช	4.33	0.57	มาก
7.2 กิจกรรม	4.66	0.57	มากที่สุด
7.3 เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	4.66	0.57	มากที่สุด
7.4 การวัดประเมินผล	4.33	0.57	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.51</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 18 พบว่า คู่มือประกอบรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิด  
 โกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของ  
 ผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมมีความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.55)  
 แสดงว่าคู่มือประกอบรูปแบบมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความ  
 คิดเห็นต่อความเหมาะสมของหลักการของคู่มืออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 5.00$ , S.D. = 0.00)

### ระยะที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### 3.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เครื่องมือที่ใช้ในการ  
 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมิน  
 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

3.1.1 ผลการประเมินความสอดคล้องของระดับคะแนนสมรรถนะของแบบประเมิน  
 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในแต่ละรายการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่  
 ระหว่าง 0.93 -1.00 โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือรายละเอียดดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง	แปลผล
1. ระดับคะแนนสมรรถนะด้านการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
2. ระดับคะแนนสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
3. ระดับคะแนนสมรรถนะ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	0.93	สอดคล้อง
4. ระดับคะแนนสมรรถนะ การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม	1.00	สอดคล้อง
5. ระดับคะแนนสมรรถนะ การด้านการวัดและประเมินผล	0.93	สอดคล้อง

จากตาราง 19 พบว่าผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ มีค่าความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.93 – 1.00 แสดงให้เห็นว่านิยามสมรรถนะและระดับของพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ สามารถนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูได้ โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะ คือ ตัดคำหรือข้อความที่ซ้ำซ้อน และ ปรับคำนิยามสมรรถนะให้กระชับขึ้น

### 3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบ

ผลการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาวิชาชีพครู ดำเนินการกับนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับนักศึกษา จำนวน 10 คนและนำข้อมูลที่ได้ จากการทดลองใช้รูปแบบมาวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ และวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ ซึ่งผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยตามประเด็นดังต่อไปนี้

3.2.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาวิชาชีพครู

การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาวิชาชีพครู ดำเนินการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 คน จากโดยได้รับความอนุเคราะห์จากโรงเรียนในความร่วมมือ (MOU) ในการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 5 โรงเรียน โดยมีนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และผู้โค้ช ร่วมกันทำการวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติด้วยแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติปฏิบัติการสอน 1 ครั้ง วัดสมรรถนะการปฏิบัติการสอนระหว่างทดลองใช้รูปแบบ 2 ครั้งและวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติหลังสิ้นสุดการทดลองใช้รูปแบบ 1 ครั้ง เมื่อเสร็จสิ้นผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาวิชาชีพครู

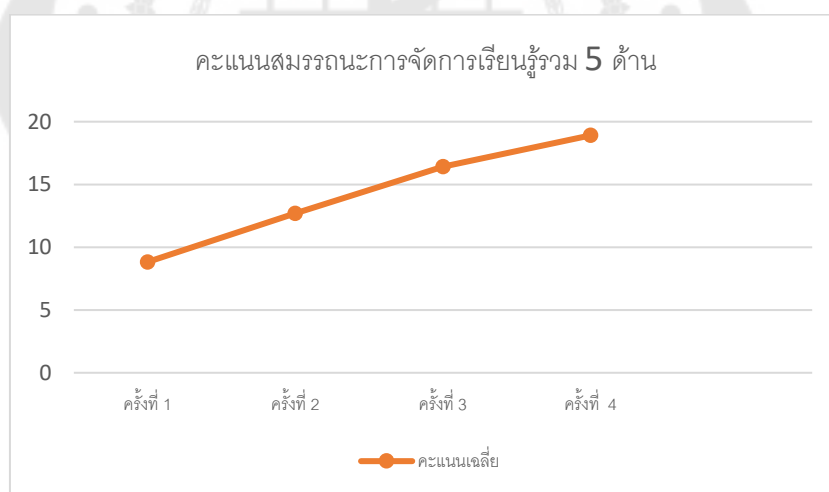
3.2.2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติของนักศึกษาวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านแผนการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติ ด้านการออกแบบการเรียนรู้อัตโนมัติ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผล จากการประเมินจำนวน 4 ครั้ง มีรายละเอียดในตาราง 20

ตาราง 20 คะแนนรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

ครั้งที่	คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้		
	n	Mean	S.D.
ครั้งที่ 1	10	8.83	0.72
ครั้งที่ 2	10	12.69	0.74
ครั้งที่ 3	10	16.42	0.60
ครั้งที่ 4	10	18.91	0.41

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ตั้งแต่ครั้งที่ 1 จนถึง ครั้งที่ 4 ของการทดลองพบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยในครั้งที่ 1 เมื่อเทียบกับครั้งที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยมีค่าความต่างของค่าเฉลี่ยที่ 3.86 ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงพัฒนาการของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้รวม 5 ด้าน

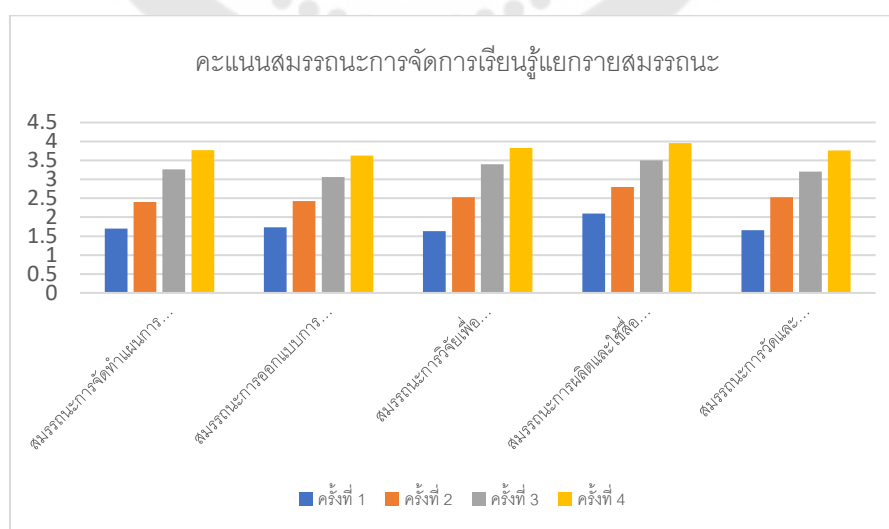
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม ด้านการวัดและประเมินผล ระหว่างการประเมินพัฒนาการแต่ละครั้งมีระดับคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยมีแนวโน้มว่าการประเมินครั้งที่ 4 ให้ผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่าการประเมินครั้งที่ 1-3 และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการสอนตามรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบ

อิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน ก่อนและหลังทดลองแตกต่างกัน

ตาราง 21 คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูรายด้าน

ครั้งที่	แผนการจัดการเรียนรู้		การออกแบบการเรียนรู้		การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม		การวัดและประเมินผล	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ครั้งที่ 1	1.70	0.8	1.73	0.73	1.63	0.69	2.10	0.69	1.66	0.72
ครั้งที่ 2	2.4	0.89	2.43	0.77	2.53	0.692	2.8	0.7027	2.53	0.693
ครั้งที่ 3	3.26	0.70	3.06	0.73	3.40	0.63	3.50	0.52	3.20	0.54
ครั้งที่ 4	3.77	0.48	3.63	0.59	3.83	0.45	3.96	0.10	3.76	0.41

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูเป็นรายด้าน ตั้งแต่ครั้งที่ 1 จนถึง ครั้งที่ 4 ของการทดลองใช้รูปแบบพบว่า มีแนวโน้มเพิ่ม ขึ้นตามลำดับ โดยในครั้งที่ 1 เมื่อเทียบกับครั้งที่ 4 มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และคะแนนในการประเมินครั้งที่ 4 ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$  , S.D. = 0.10 ) และคะแนนต่ำสุดคือด้านการออกแบบการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 3.63$  , S.D. = 0.59) ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงการเปลี่ยนแปลงของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แยกรายสมรรถนะ



ด้านผลการประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ดังตารางที่ 22

ตาราง 22 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ช่วงเวลา	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนการทดลอง	10	20	8.83	2.46		
หลังการทดลอง	10	20	18.90	0.98	15.59*	0.00

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังการทดลองสูงกว่า ก่อนการทดลอง โดยมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 18.90 คะแนน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อนำผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มาเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนประเมินสมรรถนะรูปแบบรูบริค พบว่า ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) อยู่ที่ 18.90 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.5 หมายถึงคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีเยี่ยม

สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรวมทุกด้านมีการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นตามช่วงระยะเวลาที่ทดลอง และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการทดลองมีคะแนนสูงขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกธอร์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล หลังจากดำเนินการแล้ว สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกธอร์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกธอร์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ระยะได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) (Miles and Huberman, 1994) ดังนี้

1. ครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาโดยเลือกจากโรงเรียนในความร่วมมือตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2. อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไปหรืออาจารย์ที่มีคุณสมบัติเคยมีผลงาน ได้รับรางวัลเป็น Best Practice ด้านการสอนหรือด้านที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

3. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยพิจารณาจากโรงเรียนที่มีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบ เป็นการนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้รายละเอียดในการสร้างรูปแบบการโค้ช การกำหนดองค์ประกอบของการโค้ช แล้วจึงนำรูปแบบนั้นไปพัฒนาเป็นคู่มือในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการดำเนินการโค้ช เป็นการดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อประกอบการใช้งานกับตัวรูปแบบ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการโค้ชผ่านรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบหาคุณภาพรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินคุณภาพร่างรูปแบบ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ที่ 1) การหาคุณภาพของรูปแบบ โดยวิธีการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู 2) ประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ทำการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่านโดยประกอบไปด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา 3 ท่าน

ระยะที่ 3 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการโค้ช

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 10 คนที่กำลังศึกษาภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 พิจารณาจากโรงเรียนที่มีคุณสมบัติเป็นโรงเรียนตามข้อตกลงความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้กับนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะทำการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

#### 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1.การเตรียมความพร้อม มีรูปแบบการดำเนินการคือ มีการปฐมนิเทศในระดับคณะ 2. การนิเทศ มีรูปแบบการนิเทศแบบออนไลน์ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ เช่น บทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยง บทบาทอาจารย์นิเทศ บทบาทนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. การวัดประเมินผล มีรูปแบบการดำเนินการคือ การประเมินตามแบบประเมินในคู่มือ

#### 1.2 สภาพปัญหา

สภาพปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1. นักศึกษา ขาดเทคนิค ประสบการณ์ด้านการสอน ขาดช่องทางการติดต่อขอคำปรึกษาขาดความมั่นใจและการวางเป้าหมายในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้พร้อมประกอบวิชาชีพครู หลังจากสำเร็จการศึกษา ไม่ทราบระดับสมรรถนะของตนเอง ขาดการได้รับการสะท้อนคิด 2. อาจารย์นิเทศ ที่ยังมีข้อจำกัดในการนิเทศจากรูปแบบการนิเทศออนไลน์ ขาดการเสริมแรงและการเสริมพลัง ติดตามผลและให้คำแนะนำไม่สม่ำเสมอ วัดประเมินผลตามคู่มือฝึกประสบการณ์

#### 1.3 แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ 1.เป้าหมาย คือ ร่วมกันวางเป้าหมาย 2. บทบาทของผู้โค้ช คือ มีเทคนิคการตั้งคำถาม มีการทบทวน

เป้าหมาย มีการถ่ายทอดประสบการณ์และคำแนะนำ มีการเน้นการทบทวนความรู้ และเป็นผู้รับฟังที่ดี 3.บทบาทของนักศึกษา คือ มีการกำหนดเป้าหมาย ทบทวนสมรรถนะของตนเอง เสนอข้อคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ 4. คู่มือ คือ มีคำแนะนำ มีรายละเอียดครบถ้วน มีคำอธิบายรูปแบบชัดเจน 5. เครื่องมือ คือ วิธีการติดต่อสื่อสารรายบุคคลแบบ 2 ทาง มีการสะท้อนผลสมรรถนะ มีตารางการติดตาม ตรวจสอบและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการวิเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนิยามความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล ดังนี้

1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน วิธีการเรียนรู้ การประเมินสอดคล้องตามแผน

2) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการออกแบบการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ เลือกลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อจัดการเรียน สร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

4) การพัฒนาและใช้สื่อวัตกรรม หมายถึง สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

5) การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ สร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพ สามารถตัดสินและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องของนิยามความหมายกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกประเด็นโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ

2 ผลการพัฒนา รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผลการพัฒนาในขั้นตอนนี้ ได้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านการพิจารณาการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประกอบไปด้วย องค์ประกอบดังนี้คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3.)องค์ประกอบเชิงกระบวนการ แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการเตรียมความพร้อม ระยะการดำเนินการโค้ช ระยะการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 4.) แนวปฏิบัติการโค้ชซึ่ง และ 5.) เงื่อนไขการนำไปใช้ โดยผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ,  $SD. = 0.55$ ) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบ เพื่อมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นในการที่จะนำไปทดลอง

3. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

3.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยผลการประเมินความสอดคล้องของระดับคะแนนสมรรถนะของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในแต่ละรายการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

1) ผลการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินจำนวน 4 ครั้ง พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยในครั้งที่ 1 เมื่อเทียบกับครั้งที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยมีค่าความต่างของค่าเฉลี่ยที่  $\bar{x} = 3.86$

2) ผลการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินจำนวน 4 ครั้ง พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หลังทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลอง

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็น 3 ประเด็น ตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

กระบวนการได้มาซึ่งแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ดำเนินการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบบรอบด้าน ทั้งครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพครูเป็นผู้อำนวยการเขตที่เข้าใจปัญหาและบริบทของการศึกษาเป็นอย่างดี อีกทั้งอาจารย์นิเทศที่มีประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (โสภาส สุขหวาน, 2561) ที่พัฒนารูปแบบการสอนงานนักศึกษาอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีประเภทวิชาอุตสาหกรรมสำหรับครูฝึกในสถานประกอบการ ที่มีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบรอบด้านเพื่อได้ข้อมูลครบในทุกมิติ ประกอบกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนา รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถกำหนดประเด็นปัญหาและแนวทางในการกำหนดรูปแบบ กอปรกับการนำแนวคิดการโค้ชด้วยเครื่องมือแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง มีความเหมาะสมกับบริบทของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยวิธีการพัฒนารูปแบบนี้สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติการสอนสำหรับนักศึกษาครู (แพรวนภา เรียงริลา 2563) ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในหลายๆ แง่มุม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางและร่างรูปแบบ โดยผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 แสดงว่า แบบ

สัมภาษณ์ทั้ง 3 ฉบับมีความสอดคล้องกันระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ และผลการตรวจสอบการกำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีคะแนน 1.00 ทุกข้อ จากผลการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาพัฒนารูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการและยังช่วยให้มั่นใจได้ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลได้อย่างแท้จริง

2. การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผลการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพอครุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารการโค้ช ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ระบบการโค้ช (Coaching System) เป็นกระบวนการในการโค้ชที่เน้นผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามตามขั้นตอนโกรว์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักและรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองและสามารถที่จะดึงศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยมีเทคโนโลยีการสื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้เกิดความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานในระบบ (วัชรา สามาลัย, 2561) โดยนำผลการวิเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยนำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จากกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ) 2018 และ มาตรฐานวิชาชีพ สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ (คุรุสภา) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมานิยามความหมายของสมรรถนะร่วมกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยรูปแบบนี้ใช้การพัฒนา 2 ขั้นตอนแรกในการได้มา (มาเรียม นิลพันธ์, 2558) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการสอบถาม รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ ไปสู่ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนานวัตกรรมทำให้นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นนำมากำหนด



เป็นร่างรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบ ด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ แนวปฏิบัติการโค้ชซึ่ง และเงื่อนไขการนำไปใช้

จากนั้นนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบโดยการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ,  $SD. = 0.55$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบมากที่สุด ในประเด็นขั้นตอนของวัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ขั้นตอนมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง และการแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการมีความเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.83$ ,  $S.D. = 0.40$ ) จากนั้นดำเนินการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่าผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีค่าความสอดคล้องรายข้ออยู่ที่ 1.00 ในทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูได้ จึงทำให้รูปแบบการโค้ชซึ่งมีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องของแนวคิดและนำไปพัฒนาศักยภาพให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูได้ ซึ่งรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีหลักการคือ รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ด้วยรูปแบบการโค้ชตามแนวคิดโกรว์ผสานเครื่องมือแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อดำเนินกิจกรรมการโค้ชที่ดึงศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์ของรูปแบบคือ 1. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบไปด้วย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผล 2. ศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูที่เกิดขึ้นหลังรับการโค้ช มีกระบวนการโค้ช แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการเตรียมความพร้อม ระยะการดำเนินการโค้ช ระยะการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 1.ระยะการเตรียมความพร้อม มีการกำหนดปฏิทินเพื่อนัดหมาย กำหนดประเด็นในการ

โค้ช และสร้างข้อตกลงร่วมกัน 2. ระยะเวลาดำเนินการโค้ช ประกอบด้วย ขั้นตอนการโค้ช (Pre Coaching) เป็นการปฐมนิเทศเพื่อทำความเข้าใจและการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ เป็นการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการร่วมกัน เนื่องจากจะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง (สุกัญญา ชัยขวัญ, 2563) สุกัญญา ชัยขวัญ. (2563 : 77) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศตามโมเดลการโค้ชแบบเคลียร์ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ซึ่งมีการเตรียมความพร้อมของผู้นิเทศทางการพยาบาลเป็นขั้นตอนด้วยการสร้างเสริมความรู้การนิเทศตามโมเดลการโค้ชแบบเคลียร์ โดยการจัดโครงการการอบรมเพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องโมเดลการโค้ช กิจกรรมที่ใช้ ได้แก่ การบรรยาย การซักถาม การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น โดยในขั้นนี้ จะนำเข้าสู่การโค้ชโดยอาศัยแนวคิดโกรว์ 1 ส่วน คือ เป็นขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมาย ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (สมาพร มณีอ่อน, 2560) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ขั้นดำเนินการโค้ช (Practice) ในขั้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนตามโมเดลโกรว์ 2 ส่วนด้วยกัน คือ [R : Reality Check] และ [O: Option] โดยขั้นการโค้ชจะดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์คือ [R : Reality Check] ทบทวนเกี่ยวกับ สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน หรือ ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน [O: Option] การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก โดยให้สมาชิกแต่ที่อยู่ในกลุ่มเสนอแนวทาง/วิธีการที่พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ โดยดำเนินกิจกรรมทบทวนประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากนั้นร่วมกันทบทวนประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันเสนอวิธีการเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับ Lewis & Berry, 2006 อ้างถึงใน (พระมหา ฌรงคราช ครองเชื้อ, 2564) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันที่เป็นไปอย่างร่วมมือร่วมพลัง และการเรียนรู้ที่เกิดจากการสะท้อนความคิดร่วมกัน เป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของครูเอง จากนั้นผู้โค้ชจึงเพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา ส่วนขั้นสุดท้ายเป็น ขั้นการสรุปผลการโค้ช (Predicate) ในขั้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนตามโมเดลโกรว์ 1 ส่วน คือ [W : Will] การมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สรุปทางเลือกต่างๆที่สมาชิกในกลุ่มเสนอมาหรือ Coach เสนอทางเลือกเพิ่มเติม รวมทั้งเชื่อมโยงสรุปให้เห็นถึงวิธีการและเทคนิคที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยร่วมดำเนินกิจกรรมสรุปประเด็นที่ได้รับจากการโค้ช และทบทวนการบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรม จากนั้นมอบหมายงาน

3. ผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

จากผลการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู ทั้งยังช่วยให้นักศึกษาวิชาชีพครูสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอนได้จริง พิจารณาจากการที่นักศึกษาครุมีความมั่นใจในการปฏิบัติการสอนมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ให้ผู้เรียนได้ สามารถออกแบบการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งสมรรถนะการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูเปรียบเทียบก่อนและหลังได้รับการโค้ชตามรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับตามรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามช่วงระยะเวลาที่ทดลอง ทั้งนี้มีประเด็นในการอภิปรายดังต่อไปนี้

### 3.1 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

1) ผลการประเมินพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินจำนวน 4 ครั้ง พบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยในครั้งที่ 1 เมื่อเทียบกับครั้งที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดที่คะแนนเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ ครั้งที่ 2 เทียบกับครั้งที่ 3 ที่คะแนนเฉลี่ย 3.73 และเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุดคือ ครั้งที่ 3 เทียบกับครั้งที่ 4 ที่คะแนนเฉลี่ย 2.49 จากผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556) อาจเป็นเพราะการคำนวณคะแนนพัฒนาการของผู้เรียนที่พิจารณาจากคะแนนเพิ่ม หรือคะแนนผลต่าง ที่ได้จากการวัดครั้งแรก และการวัดครั้งหลังมักประสบปัญหาจากอิทธิพลเพดาน (Ceiling Effect) เนื่องจากกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถสูงเช่น กลุ่มเก่ง และกลุ่มปานกลางโดยเฉลี่ยแล้วจะมีคะแนนการวัดครั้งแรกที่สูงกว่ากลุ่มอ่อนเมื่อมีการวัดครั้งหลังโอกาสที่คะแนนครั้งหลังจะสูงขึ้นได้เพียงได้นั้นจะถูกกำหนดโดยเพดาน (คะแนนเต็ม) ทำให้คะแนนเพิ่มของกลุ่มเก่งและกลุ่มปานกลางมีแนวโน้มที่จะต่ำกว่ากลุ่มอ่อน และสอดคล้องกับ แพรวนภา เรียงริลา. (2563) จากกราฟคะแนนของพัฒนาการสมรรถนะการปฏิบัติการสอนที่สูงขึ้นจากช่วงแรกต่อเนื่องเป็นลำดับและเริ่มคงที่ นั่นอาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อนักศึกษาครูได้ทำการฝึกปฏิบัติมาระยะหนึ่ง นักศึกษาครูจะเริ่มคุ้นเคยกับกระบวนการปฏิบัติการสอนและเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นอัตโนมัติ ทำให้สมรรถนะการปฏิบัติการสอนในช่วงกลางไปจนถึงช่วงสุดท้ายจึงคงที่

2) ผลการประเมินสมรรถนะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จากการประเมินจำนวน 4 ครั้ง พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หลังทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการทดลองในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการจัดปฐมนิเทศชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ ประกอบกับมีเอกสารคู่มือที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู อีกทั้งรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อช่วยพัฒนาชี้แนะและตั้งศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา (พสุธิตา ต้นตราจิน, 2563) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อผู้บริหารระดับกลางในธุรกิจตัวแทนขายรถยนต์ ซึ่งในกระบวนการโค้ชนั้นใช้รูปแบบการโค้ชตามแนวคิด GROW โดยการ ใช้รูปแบบ GROW Model ในการโค้ช ประเด็นที่เป็นข้อที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือการตั้งเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการโค้ช เพื่อให้การโค้ชมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมี 7 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and rapport) 2) การเสริมพลัง (Empowerment) 3) การดำเนินการโค้ชอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) 4) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(Ongoing development) 5) การมีจุดเน้น (Focusing) 6) การเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง (Onsite Coaching) และ 7) การทบทวนและสะท้อนผลการโค้ช (After action review and reflection) (วิชัย วงษ์ใหญ่ & มารุต พัฒนาผล, 2558)

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ที่พัฒนาขึ้นช่วยส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูได้นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในส่วนของ การนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำการวิจัยต่อในโอกาสต่อไปดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการปฏิบัติ การสอน ให้กับนักศึกษาครูที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โรงเรียนที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถนำรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู นี้ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนจากสถาบันอื่นๆ ได้

3. นักศึกษาวิชาชีพครู สามารถนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นนี้ไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อจะได้รู้สมรรถนะของตนเองและนำไปเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบผลสำเร็จ

### ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ไปใช้กับโรงเรียนที่ขนาดและบริบท ที่แตกต่างกันไป เพื่อศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้น และหาข้อสรุปรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับโรงเรียนแต่ละประเภท

2. ควรมีการพัฒนาารูปแบบการโค้ชโมเดลอื่น ๆ เช่น การโค้ชเป็นทีม (Team Coaching) การโค้ชด้วยโมเดล FEUL เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ที่สามารถประเมินทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม

## บรรณานุกรม

- Allison Rossett, & Gerald Marino. (2005). *If Coaching is Good, then E-Coaching is. THE ART OF FEEDBACK*: Copyright ASTD.
- Anne Ribbers, & Alexander Waringa. (2015). E-Coaching: Theory and practice for a new online approach to coaching. [https://books.google.co.th/books?id=3AqUBwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.th/books?id=3AqUBwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- Bruce R. Joyce. (2015). *Models of Teaching* (Vol. 9th ed. ). Boston: Pearson.
- Donna M. Ploessl and Marcia L. Rock. . (2014). eCoaching: The Effects on Co-Teachers' Planning and Instruction. *Teacher Education and Special Education* 2014, 37(3), 191–215.
- Felipe Oyarzo Pineida.). Competencies for the 21st Century: Integrating ICT to Life, School and Economical Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 28, 2011, 54-57.
- Harald Geissler , Melanie Hasenbein, Stella Kanatouri, & Wegener, R. (2014). E-Coaching: Conceptual and Empirical Findings of a Virtual Coaching Programme. . *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring.*, 12(2), 165-187.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00065>
- Richard Ladyschewsky, & Ronald G. Pettapiece. (2019). Exploring Adult Learners Usage of Information Communication Technology during a Virtual Peer Coaching Experience. <https://olj.onlinelearningconsortium.org/index.php/olj/article/view/520>.
- Sharmini Siva Vikaraman, Azlin Norhaini Mansor, & Hamzah., M. I. M. (2017). Mentoring and Coaching Practices for Beginner Teachers - A Need for Mentor Coaching Skills Training and Principal's Support. *Creative Education*, 8, 156-169.
- Stacy R. Johnson. (2017). Promoting Student–Teacher Interactions: Exploring a

PeerCoaching Model for Teachers in a Preschool Setting. *Early Childhood Educ J*, 45, 156-169.

Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance*. London: Nicholas Brealey.

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์. (ปร.ด. หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. <https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=13037&Key=news2>

กันตวรรณ มีสมสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(2), 52.

กฤษณ์ บริรักษ์สันติกุล, & มลินทรา กวินกมลโรจน์. (2565). หลากวิถีสร้างครูสู่ศิษย์.

:[https://drive.google.com/file/d/1hYfQEm778CkDiomiDxV7LRRK2IJ4-](https://drive.google.com/file/d/1hYfQEm778CkDiomiDxV7LRRK2IJ4-x6X/view?fbclid=IwAR2VMMDPJxV5h0tF4yYTLMrNUJU_RKcrCLKggQLMGoKUR)

[x6X/view?fbclid=IwAR2VMMDPJxV5h0tF4yYTLMrNUJU\\_RKcrCLKggQLMGoKUR](https://drive.google.com/file/d/1hYfQEm778CkDiomiDxV7LRRK2IJ4-x6X/view?fbclid=IwAR2VMMDPJxV5h0tF4yYTLMrNUJU_RKcrCLKggQLMGoKUR)  
SvmzjVguTq6h8

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2559). การชี้แนะ : การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 9(2).

ขวัญชนก บุญนาค. (2561). สมรรถนะครู : เครื่องมือที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษา. Paper presented at the การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018". .

จรัส อินทลาภาพร. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา สำหรับครูระดับประถมศึกษา. (ปร.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง. (2555). การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพณิชยกรรรม(ปร.ด. หลักสูตรและการสอน). ศิลปากร, นครปฐม.

ชนิพรพรรณ จาติเสถียร. (2557). การชี้แนะทางปัญญาเพื่อการพัฒนาครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 7(2).

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่  
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(ฉบับ  
พิเศษ), 129-137.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2560). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ  
นิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง  
ชายแดน ไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสาร  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(4).

ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์. (2561). อิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน  
ที่มีต่อสมรรถนะของ ครูผู้สอนเพื่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน. (ปร.ด. การวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทกา วารินิน. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน. สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารวิชาการ *Veridian E-  
Journal*, 7(2).

บุษราคัม ศรีจันทร์. (2560). รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะ  
การจัดการเรียน การสอนของครูที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด  
กรุงเทพมหานคร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9(1).

ประยูร ชาวนินาท. (2560). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วย  
วิธีการชี้แนะสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. Paper presented at the การ  
ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2.

ปารณีย์ ขาวเจริญ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงของ  
ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา. (ปร.ด. วิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. (2559). คู่มือการ ฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครู การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1: คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

พระมหา ธรรม์ราช ครอบเชื้อ. (2564). การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะ




- การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีสังเกตเป็นฐานของพระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถ  
การคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปร.ด.  
หลักสูตรและวิธีสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พสุธิตา ตันตราจิณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อผู้บริหารระดับกลางในธุรกิจ  
ตัวแทนขายรถยนต์. วารสารสุทธิปริทัศน์, 34(110), 217.
- พัชรินทร์ ชัยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (กศ.ม.  
การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญพณ พ่วงแพ. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบ  
กิจกรรมการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. (ปร.ด. หลักสูตรและการสอน).  
มหาวิทยาลัยศิลปากร., นครปฐม.
- แพรวณา เรียงริลา (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติการสอนสำหรับ  
นักศึกษาครู. (ปร.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.,  
กรุงเทพฯ.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2558). วิธีวิจัยทางการศึกษา (Vol. 9). นครปฐม โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.  
ยศ สามเมือง. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี.  
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 37(4), 133-141.
- รัฐพล พรหมสะอาด. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารการวัดผล  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(1).
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2554). นิเทศการสอน = *Supervision of instruction*. นครปฐม: ภาควิชา  
หลักสูตรวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- วัชรวิภา สามาลัย. (2561). การสังเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมครูผ่านเว็บที่มีการจัดการความรู้ร่วมกับ  
ระบบสอนงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 15(2),  
294.
- วาสนา ศรีอักษรลาภ. (2559). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการ  
โค้ชทางปัญญาในการบริหารงานบริการของภาครัฐ. (ปร.ด. วิทยาการจัดการ).  
มหาวิทยาลัยศิลปากร., นครปฐม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, & มารุต พัฒผล. (2558). การโค้ชเพื่อการรู้คิด (*Cognitive Coaching*). กรุงเทพฯ  
จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

- วิภาวรรณ เอกวรรณัง. (2560). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารเพื่อการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสวนสุนันทา 9(2).
- วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2562). การชี้แนะการสอน: แนวทางการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการ  
สอนของครู. วารสารราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 17(1), 1.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (7th ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2561). เจาะลึก *Coaching & Coaching Competency* คู่มือการโค้ช  
มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: สอนอักษรพรินติ้ง.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่  
21. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย 37(1), 209-210.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2543). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง  
โมเดลพหุระดับและโมเดลกึ่งซิมเพลกซ์ในการวัดการเปลี่ยนแปลงระยะยาวชนิดตัวแปรเดียว  
และตัวแปรพหุ. (บัณฑิตวิทยาลัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., กรุงเทพฯ.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ใน  
โรงเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(1), 28-39.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือสมรรถนะหลัก สำนักงานคณะ กรรมการ  
ข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สุกัญญา ชัยขวัญ. (2563). ผลของการนิเทศตามโมเดลการโค้ชแบบเคลียร์ของผู้บริหารทางการ  
พยาบาลระดับต้นที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏมหาสารคาม. , 17(2), 78.
- สุพัชชา ชิมเจริญ, & อุมภาพร รังสิยานนท์. (2562). รูปแบบการ Coach แบบ GPOPAC MODEL ที่  
ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูผู้รับการโค้ชในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในพื้นที่  
กรุงเทพมหานคร. <http://www.reo2.moe.go.th/home/images/book/Coaching-000.pdf>
- สุดหทัย รุจิรัตน์ (2558). การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู. วารสาร  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13(1).
- สุมลา พรหมมา. (2559). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้บริหารทางการพยาบาล. (ปร.ด.  
สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์.

- อุทิศ ดวงผาสุข. (2560). การบริหารโดยการใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 11(26).
- อุบลรัตน์ หริถนวรรณ. (2557). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 15(2).
- โอภาส สุขหวาน. (2561). การพัฒนารูปแบบการสอนงานนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเภท วิชาอุตสาหกรรมสำหรับครูฝึกในสถานประกอบการ. (กศ.ด. การบริหารและการจัดการ การศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- รายนามครูพี่เลี้ยงผู้ให้การสัมภาษณ์
- รายนามอาจารย์นิเทศผู้ให้การสัมภาษณ์
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติชัย รัชษ์บำรุง อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แจ่มจันทร์ ศรีอรุณรัศมี อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพาดา ไตรรัตน์ อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพครู
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมภูษ พุฒินเนตร อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพครู
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยนถ ปิยสาธิต อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพครู
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตย์พัช สารนอก อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา
8. อาจารย์ ดร.มานะ สิ้นธุวงศ์านนท์ อาจารย์ประจำหลักสูตรการสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพครู
9. อาจารย์ ดร.ชูเกียรติ วิเศษเสนา อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

10. อาจารย์ ดร.รัตนดา เลิศวิชัย ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพครู  
อาจารย์ประจำหลักสูตรการสอนวิทยาศาสตร์  
ทั่วไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์  
ชวลิตกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์  
วิชาชีพครู
11. อาจารย์ ดร.เอกเทศ แสงลับ อาจารย์ประจำหลักสูตรคอมพิวเตอร์ศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ  
ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา
12. อาจารย์ ดร.ลลันลลิต สืบประดิษฐ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา  
ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา

#### รายนามครูพี่เลี้ยง

ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเทศบาล 4 (เพาะชำ)

นางบชกรรช ศรีวิบุรณ์

นางบุษราคม นียโมสถ

ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนสุขานารี

นางชนิษฐา พรหมป้อ

นายธนกฤต โชติฉันท

ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนขัณฑ์น้อยเหนือวิทยา

นางสาว รัตติกาล พรหมมา

รายนามอาจารย์นิเทศก์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

อาจารย์ประภัสสร กองทอง

อาจารย์รัชพันธ์ สรภูมิ

อาจารย์ธีระ ลิ้มศรีประพันธ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

นายชูเกียรติ วิเศษเสนา อดีตผู้อำนวยการ สพม. 31 นครราชสีมา

นายมานะ สิ้นธุวงษานนท์ อ. ต. ต. ผู้ อ. น. ว. ก. อ. ร. ส. พ. ป. . ชัย ภู มิ เขต 1

## ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1

- แบบสัมภาษณ์

- แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์

## แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview)

### ครูที่เลี้ยง / นักศึกษา / อาจารย์นิเทศก์

**เรื่อง** การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และแนวทางเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
  2. เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
  3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- นิยามศัพท์เฉพาะ

**การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** หมายถึง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ครอบคลุมตามมาตรฐานด้านความรู้ในวิชาชีพครูและมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาจะได้เรียนทั้งในภาคทฤษฎีในชั้นเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเครือข่ายในสาขาวิชาเฉพาะเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

**สมรรถนะการจัดการเรียนรู้** หมายถึง สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.การออกแบบการเรียนรู้ 3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4.การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม 5.ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

**การพัฒนาสมรรถนะ** หมายถึง การใช้รูปแบบหรือวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งในงานวิจัยนี้ มีกรอบของการศึกษาวิธีการต่างๆ ได้แก่ การโค้ช/การชี้แนะ การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระบวนการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง การให้หลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และลำดับสุดท้ายเป็นการเสริมพลัง ซึ่งจากกรอบดังกล่าวผู้วิจัยมุ่งแสวงหารูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

ประสบการณ์ในการทำงาน .....

สถานที่/หน่วยฝึก..... จังหวัด.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. ....

สถานที่สัมภาษณ์ ..... เริ่มสัมภาษณ์เวลา .....

ผู้สัมภาษณ์.....

(1) ท่านคิดว่า สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(2.) ท่านคิดว่า ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(3.) ท่านคิดว่า สมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละด้านมีปัญหาอะไรและควรพัฒนาอย่างไร

1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

2.การออกแบบการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

3.การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

4.การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

5.การวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....



(4.) ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรใช้รูปแบบการพัฒนาแบบใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(5.) ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้เลี้ยงสามารถช่วยพัฒนาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(6.) ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนาการฝึกสอนของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมี รูปแบบและการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(7.) ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรนำเทคโนโลยีในรูปแบบใดมาใช้ และการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์

ประเด็น : สภาพปัจจุบันในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สภาพและปัญหาของการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครู และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	ท่านคิดว่า สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นอย่างไร				
2	ท่านคิดว่า สภาพปัญหาของการฝึกสอนของ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีอะไรบ้าง				
3	ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรใช้ รูปแบบการพัฒนาแบบใด				
4	ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์ นิเทศ สามารถช่วยพัฒนาได้อย่างไร				
5	ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนาการฝึกสอนของ นักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีรูปแบบ และการดำเนินการอย่างไร				
6	ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรนำ เทคโนโลยีในรูปแบบใดมาใช้ และการดำเนินการ อย่างไร				

## ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระยะที่ 2

- แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ
- แบบประเมินความสอดคล้อง



แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินมี 2 ส่วนคือ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ ดังนี้

**ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยเลือกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	แนวคิดและหลักการของรูปแบบ 1.1การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความเหมาะสม 1.2 การบรรยายแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบมีความชัดเจน 1.3 หลักการของรูปแบบมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ 1.4 หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง						
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ 2.2 วัตถุประสงค์มีความชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นกับนักศึกษา 2.3 วัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษา						
3	องค์ประกอบของรูปแบบ						

ที่	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	1. องค์ประกอบของรูปแบบมีความครบถ้วนสามารถปฏิบัติได้จริง 2. การกำหนดขั้นตอนของรูปแบบมีความเหมาะสม 3. ขั้นตอนของรูปแบบมีความน่าสนใจเหมาะสมกับนักศึกษา 4. ขั้นตอนของรูปแบบเหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักศึกษา 5. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดรูปแบบจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานักศึกษา						
3.1	ระยะเวลาเตรียมความพร้อม [Preparing] 1. ขั้นตอนมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง 2. การแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการมีความเหมาะสม 3. มีกิจกรรมที่น่าสนใจเหมาะสมกับนักศึกษา 4. รูปแบบกิจกรรมเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักศึกษา 5. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานักศึกษา						
3.2	ระยะเวลาดำเนินการโค้ช [Coaching] 1. ขั้นตอนมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง 2. การแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการมีความเหมาะสม 3. มีกิจกรรมที่น่าสนใจเหมาะสมกับนักศึกษา						



ที่	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	4. รูปแบบกิจกรรมเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักศึกษา 5. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานักศึกษา						
3.3	ระยะการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ 1. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะ 2. การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3. วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง 4. การวัดและประเมินผลเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมิน						

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ ดังต่อไปนี้คือ

+1 หมายถึง องค์กรประกอบมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

-1 หมายถึง องค์กรประกอบไม่มีความสอดคล้อง

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		+1	0	-1	

1	แนวคิดการพัฒนารูปแบบและหลักการของรูปแบบ				
2	หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ				
3	วัตถุประสงค์และองค์ประกอบของรูปแบบ				
4	องค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบ				
5	องค์ประกอบและการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้				
6	วัตถุประสงค์กับการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้				





ภาคผนวก ง

- คู่มือประกอบรูปแบบ
- แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

คู่มือประกอบการใช้รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์  
ตามแนวคิดโกรว์

เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล



โดย  
นายรุ่งศักดิ์ เยื่อใย  
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีการศึกษา  
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คู่มือการใช้รูปแบบการโค้ชเล่มนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ความสำคัญและความเป็นมาของรูปแบบ**

**ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

**ส่วนที่ 3 องค์ประกอบของรูปแบบ**

3.1 หลักการ

3.2 วัตถุประสงค์

3.3 องค์ประกอบเชิงกระบวนการ

3.4 แผนการโค้ช

3.5 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

**1.ความสำคัญและความเป็นมาของรูปแบบ**

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถานการณ์โลกย่อมมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านระบบการศึกษาจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะความเป็นจริง แม้แต่ในปัจจุบันโลกซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลต่างๆ สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์สามารถรับรู้ข่าวสารได้มากมายอย่างไม่สิ้นสุด ความเจริญก้าวหน้านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม อีกทั้งอาจก่อให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้นหากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารนั้นไม่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่พิจารณาถึงความถูกต้องของข้อมูล โลกในอนาคตจะมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น การใช้ชีวิตในยุคข้อมูลข่าวสาร จำเป็นต้องมีการเตรียมคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญให้มีความพร้อมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร คิดวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาชีวิตและสังคมได้ จึงจะเป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างแท้จริงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 24(2) กล่าวว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา และมาตรา 24(3) ระบุว่า จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 10)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เป็นสถาบันผลิตครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเตรียมครูผู้สอน โดยจัดหลักสูตรและรายวิชาที่เตรียมนิสิต นักศึกษาครูให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา และประกาศกระทรวง

ศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ โดยมีหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) ได้แก่ สาขาวิชาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป และสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้รับประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาพุทธศักราช 2556 ที่ระบุถึงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ครอบคลุมมาตรฐานด้านความรู้ในวิชาชีพครูและมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับมาตรฐานวิชาชีพนั้น นักศึกษาจะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังนี้ 1) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนที่นักศึกษา จะได้เรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนและออกฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาเครือข่ายด้วยการสังเกตการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ครูทดลองสอนในสถานการณ์จริง และ 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4

จากการศึกษาข้อมูลพบว่านักศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้มีความพร้อมและสามารถนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่มีนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพในหลักสูตรก่อนจบการศึกษา

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด หลักการ กระบวนการ และการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (โดยสังเขป)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีการนำเสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้นั้น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรม พัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่างๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ (กันตวรรณ มีสมสาร, 2560 : 47) สอดคล้องกับ เพ็ญพนอก พ่วงแพ. (2557) ได้ทำการประมวลข้อมูลเกี่ยวกับผลการสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ส่วนใหญ่มีปัญหา 2 ประการหลัก ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดการชั้นเรียน และปัญหาในด้านการเรียนการสอน โดยเฉพาะเรื่องออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมต่างๆ

ให้กับนักเรียน นอกจากนี้จากการสอบถามนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความกังวลก่อนออกการฝึกสอนขาดความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอขาดความรู้ลึก รู้จริงในเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับการสอน ทั้งด้านการเตรียมการสอน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีน้อย ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามโรงเรียนต่างๆ และจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอน พบปัญหาที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับเรื่อง การเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูตรงกันในเรื่อง การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เป็นระบบ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและธรรมชาติสาระวิชา ขาดทักษะในการจัดการชั้นเรียน ขาดเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมทุกด้าน ก่อนการออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่โรงเรียน ซึ่งผลจากสภาพการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไม่สอดคล้องกับสภาพที่คาดหวังของความคาดหวังในการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และคุณลักษณะของครูมืออาชีพ

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะของครูในลักษณะของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความไม่สอดคล้องกับสภาพความคาดหวัง จึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่สามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดผลในรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ จากการศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ พบว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเป็นแบบ 70-20-10 โดย ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติในงานจริง ร้อยละ 20 มาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น หัวหน้าและผู้ร่วมงาน เป็นการเรียนรู้จากสังคม เช่น การได้รับการโค้ชจากหัวหน้างาน หรือโค้ชมืออาชีพจากภายนอก การมีพี่เลี้ยงหรือคู่หูหรือบัดดี้ (Peer to peer coaching) อีก ร้อยละ 10 มาจากเนื้อหาหลักสูตรและการอ่าน เป็นการเรียนรู้โดยการนำของวิทยากร การเรียนในห้องเรียนการเรียนทางไกล การเรียนออนไลน์ หรืออีเลิร์นนิ่ง ซึ่งมีรูปแบบการเรียนแบบเป็นทางการ ที่ผ่านมาสถาบันผลิตมักจะมีมุ่งไปที่การเรียนรู้ที่ร้อยละ 10 โดยงานวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่า การจะใช้ระบบนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำและหัวหน้างานจำเป็นต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของคน และกลยุทธ์การเรียนรู้มากขึ้น เน้นสร้างทักษะการโค้ชพื้นฐานให้กับผู้นำหรือผู้จัดการ (Charles J., A. Jos, and H. Vivian, 2015 อ้างอิงจาก วาสนา ศรีอัครลาภ. 2559 : 7) โดยงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ยังขาดการเน้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติในงานจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น หัวหน้าและผู้ร่วมงาน เป็นการเรียนรู้จากสังคม เช่น การได้รับการโค้ชจากหัวหน้างาน หรือโค้ชมืออาชีพจากภายนอก

## 2.2 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด หลักการ กระบวนการเกี่ยวกับการโค้ช (Coaching) (โดยสังเขป)

การนำแนวการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการโค้ช มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะและได้มีการนำแนวคิดเรื่องการโค้ชมาใช้ในการศึกษาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำบทเรียนออนไลน์ เรื่อง “Coaching Supervision” และมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับ “Peer Coaching” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดนี้มาใช้เช่นกัน ซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายและแนวคิดของการโค้ชซึ่งมาใช้ในการทางการศึกษา อาจสรุปได้ว่า การโค้ชซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้ โดยเฉพาะการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ การกำหนดเป้าหมาย การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สำหรับการประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของสถานศึกษา มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกัน การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตามการนำแนวคิดการโค้ชมาใช้ในการพัฒนาเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมศักยภาพทางด้านการโค้ชให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Donna M. Ploessl and Marcia L. Rock (2014 : 195) ซึ่งศึกษาวิธีการโค้ช โดยได้นำการโค้ชโดยใช้เทคโนโลยีการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E – Coaching) เข้ามาใช้ในการช่วยโค้ชสำหรับครูในการเตรียมและจัดการเรียนการสอน โดยผู้โค้ชใช้การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ (Video Conferencing) เพื่อการโค้ช ผลการศึกษาพบว่าโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วยเพิ่มการใช้งานและการเข้าถึงของผู้เข้าร่วมการโค้ช การสอน ช่วยให้เกิดความหลากหลายของช่องทางการโค้ช เกิดประโยชน์ทั้งครูและผู้เรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า การโค้ชมีหลายรูปแบบ และในแบบต่างๆ มีกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถนำมาพัฒนาวิชาชีพต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะวิชาชีพครูที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



วัชรา สามาลัย. (2561: 294) ได้ทำการศึกษาสังเคราะห์รูปแบบการฝึกอบรมครูผ่านเว็บที่มีการจัดการความรู้ร่วมกับระบบสอนงาน โดยสรุปได้แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชได้ว่าเป็นแนวคิดของการสอนงานซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ระบบสอนงาน (Coaching System) เป็นกระบวนการที่เน้นผลการปฏิบัติงานของผู้รับการอบรม โดยในงานวิจัยได้ใช้เทคนิคการตั้งคำถามตามขั้นตอน GROW Model เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ตระหนักและรับรู้ถึงศักยภาพในตนเองและสามารถที่จะดึงศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ โดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้เกิดความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงานในระบบ สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ (2561 : 8) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอนเพื่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียน โดยออกแบบกิจกรรมที่เสริมสร้างและสนับสนุนให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานอย่างเต็มศักยภาพของครูแต่ละคน โดยผู้โค้ชจะใช้คำถามตามโมเดล GROW เป็นหลักในการดำเนินการโค้ชรวมทั้งประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน โดยดำเนินการโค้ชตามแนวคิดการโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) และการโค้ชเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Instructional Coaching) รวมทั้งใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในแต่ละด้าน

ฮาร์ล และคณะ (Harald Geissler and other. 2014 : 165 - 187) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ และได้สรุปเกี่ยวกับ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ ไว้ดังนี้คือ

การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการโค้ชผ่านสื่อกลาง ที่เป็นสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบต่างๆ และยืนยันว่า การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความโดดเด่นด้วยการแทนที่การสื่อสารแบบตัวต่อตัวในอดีตด้วยสื่อสมัยใหม่ ทำให้มองเห็นวิธีการทางเทคโนโลยีที่จะนำการโค้ชรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งเกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้: (1) การสื่อสารด้วยเสียง (โทรศัพท์), (2) การสื่อสารผ่านวิดีโอ, (3) การสื่อสารด้วยข้อความแบบซิงโครนัสและ (4) การสื่อสารด้วยข้อความแบบอะซิงโครนัส เหล่านี้เป็นต้น

รูปแบบการสื่อสารสามารถเสริมด้วยเครื่องมือ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ อาจแบ่งได้ 3 ประเภทคือ (1) เครื่องมือที่ใช้ข้อความ (2) รูปภาพวิดีโอ เอกสารและเสียงที่เตรียมไว้ล่วงหน้าและ (3) แพลตฟอร์มความเป็นจริงเสมือนโดยเครื่องมือ การโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ เหล่านี้สามารถใช้ในการสื่อสารแบบตัวต่อตัว และสามารถใช้ในการเรียนรู้แบบ Blended Learning ได้อีกด้วย

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ด้วยกระบวนการโค้ช กอปรกับการนำข้อดีของแนวคิดของการโค้ชแบบอเล็กทอรอนิกส์มาใช้ร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทอรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

### 2.3 การพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทอรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ในการศึกษาชั้นที่ 1 สืบค้นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา และแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอเล็กทอรอนิกส์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อไป การศึกษาข้อมูลพื้นฐานดำเนินการโดยการวิเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย และการศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในชั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ กำหนดเป็นแบบร่างต้นแบบ หรือ Prototype ของรูปแบบโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ส่วนที่ 3

### องค์ประกอบของรูปแบบ

- หลักการของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิด  
โกรว์
- วัตถุประสงค์ของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตาม  
แนวคิดโกรว์

### องค์ประกอบของรูปแบบการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์

#### องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์

##### หลักการของรูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์

รูปแบบการโค้ชซึ่งแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการ  
จัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา  
วิชาชีพครู ด้วยวิธีการโค้ชโดยใช้แนวคิดโกรว์ ผสานการใช้เครื่องมือแบบอิเล็กทรอนิกส์  
เพื่อดำเนินกิจกรรมการโค้ชที่สามารถดึงศักยภาพด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ  
นักศึกษาวิชาชีพครู

##### วัตถุประสงค์ของรูปแบบการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์

รูปแบบการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ  
เรียนรู้ คือ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู ให้มี  
สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1.การจัดทำแผนการจัดการ  
เรียนรู้ 2.การออกแบบการเรียนรู้ 3.การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4.การพัฒนาและใช้สื่อ  
นวัตกรรม 5.ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล รวมทั้งเป็นการศึกษาพัฒนาการ  
ของสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพครูที่เกิดขึ้นหลังรับการโค้ช

รูปแบบการโค้ชแบบเล็ททอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์ที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้คือ

1. เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาชีพอครุให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 5 ด้านประกอบไปด้วย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

2. ศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพอครุที่เกิดขึ้นหลังรับการโค้ช

### องค์ประกอบเชิงกระบวนการ

กระบวนการโค้ชแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1) ระยะการเตรียมความพร้อม [Preparing]

- การกำหนดปฏิทินนัดหมาย
- การกำหนดประเด็นในการโค้ช
- สร้างข้อตกลงร่วมกัน

2) ระยะการดำเนินการโค้ช [Coaching] ประกอบด้วย

**Pre Coaching** **ขั้นก่อนการโค้ช** เป็นการปฐมนิเทศเพื่อทำความเข้าใจและการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ เป็นการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการ coaching ร่วมกัน เนื่องจากจะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง

G: Goal] การกำหนดเป้าหมาย ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

กิจกรรม

- การชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้
- ชี้แจงเงื่อนไขการทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้
- กำหนดบทบาทคือผู้โค้ช (Coach) และนักศึกษาวิชาชีพอครุ (Coachee)
- กำหนดเป้าหมาย

เครื่องมือ

- การประชุมทางไกล (Video Conference by Google Meet /

Zoom)

**Practice** **ขั้นดำเนินการโค้ช** ประกอบด้วยขั้นตอนตามโมเดลโกรว์ 2 ส่วนด้วยกันคือ [R : Reality Check] และ [O: Option] โดยขั้นการโค้ชจะดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ดังนี้

[R : Reality Check] ทบทวนเกี่ยวกับ สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน หรือความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

**กิจกรรม** - การเข้าใจสภาพที่เป็นจริง

- ทบทวนบทบาทวิธีการและสถานการณ์ปัจจุบัน

**เครื่องมือ** - การประชุมทางไกล (Video Conference by Google Meet /

Zoom)

[O: Option] การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก โดยให้สมาชิกแต่ที่อยู่ในกลุ่มเสนอแนวทาง/วิธีการที่พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

**กิจกรรม** - ทบทวนประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

- ร่วมกันเสนอวิธีการ

- ผู้โค้ชเพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา

**เครื่องมือ** - การประชุมทางไกล (Video Conference by Google Meet /

Zoom)

**(Predicate) ขั้นการสรุปผลการโค้ช**

[W : Will] การมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติ สรุปทางเลือกต่างๆที่สมาชิกในกลุ่มเสนอมาหรือ Coach เสนอทางเลือกเพิ่มเติม รวมทั้งเชื่อมโยงสรุปให้เห็นถึงวิธีการและเทคนิคที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย

**กิจกรรม** - สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช

- ทบทวนการบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรม

- มอบหมายงาน

**เครื่องมือ** - การประชุมทางไกล (Video Conference by Google Meet /

Zoom)

- การมอบหมายงาน (Google Classroom)

### 3) ระยะเวลาประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนนี้เป็น การสะท้อน การสรุป การเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้นักศึกษา วิชาชีพอครุได้สรุปผลการปฏิบัติงานหลังได้รับการโค้ช การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการโค้ช โดยใช้ วิธีการแบบประเมินแบบ Rubric Score เพื่อให้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครุได้หลักการ ของการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน หลักการพัฒนางานในวิชาชีพอครุ รวมทั้งมีการวางแผนในการ โค้ชต่อไปเป็นระยะ ตลอดจนการทำหน้าที่การเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอครุ การติดตาม ผลการโค้ชต่อนักศึกษาว่าเกิดผลเป็นเช่นไร สิ่งที่นักศึกษาได้รับจากการโค้ชเป็นอย่างไร โดยจะ ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 5 ด้านคือ

- 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 2) การออกแบบการเรียนรู้
- 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 4) การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม
- 5) ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

## แผนการโค้ชตามคู่มือการโค้ชแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวคิดโกรว์

เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

### 1. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
เตรียมความพร้อม (Preparing)	การกำหนดปฏิทินนัดหมาย การกำหนดประเด็นในการโค้ช สร้างข้อตกลงร่วมกัน	-Telephone /Chat /Messenger -Google Calendar -Google Meet/Zoom	-
G : Goal (PreCoaching)	ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เจาะลึก การทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้ กำหนดบทบาทเป็น 2 ฝ่าย คือ ผู้โค้ช (Coach)และนักศึกษา (Coachee) 1. โค้ชถามนักศึกษาถึงเป้าหมายในการพัฒนาวันนี้ 2. โค้ชสรุปเป้าหมายของนักศึกษาและบอกให้ทราบว่า เป็นขั้น Goal ของ GROW	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ
R : Reality (Practice)	3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประเด็นคำถามดังนี้ 3.1 ในบทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ วางเป้าหมายอย่างไร 3.2 ขั้นตอนของการสอนที่ได้ใช้ จัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง 3.3 เทคนิคที่อยู่ในขั้นตอนการสอน เทคนิคไหนที่ท่านคิดว่าช่วยในการตอบ	Google Meet / Zoom	1.ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 2.สังเกตการร่วมกิจกรรมโดยพิจารณาจาก 2.1 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม 2.2 ปฏิบัติภาระกิจกลับในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ และช่วยอย่างไร		2.3 ความรู้ที่ผู้เข้าร่วม แต่ละท่านแสดงความ คิดเห็นในช่วงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
O : Option (Practice)	<p>4. สอบถามถึงประโยชน์ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน และให้ ร่วมกันเสนอวิธีการที่เพิ่มเติมจากที่เพื่อน เล่า เพื่อให้การสอนที่เล่ามา ไปสู่ เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้</p> <p>5. ผู้โค้ช เพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา</p> <p>6. โค้ชถาม นักศึกษาว่าได้ประโยชน์อะไร จากสิ่งที่เพื่อนเล่าบ้าง และให้ เลือกว่าจะ นำขั้นตอน หรือเทคนิคใดของเพื่อน กลับไปใช้บ้าง เพราะอะไร</p> <p>7. โค้ชกล่าวสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแจ้งให้ ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Option ของ GROW</p>	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการ สะท้อนความรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อน
W : Will (Predicate)	<p>8. ผู้โค้ชนำตัวอย่างแผนการสอนให้ นักศึกษา ดูเป็นตัวอย่างและร่วมกันให้ ข้อคิดเห็น และร่วมกันคิดว่า หากนำแนวทางการทำแผนการสอนไปประยุกต์ใช้ จะ ปรับ หรือเปลี่ยนแปลงขั้นไหนบ้าง และทำ อย่างไร</p> <p>9. คำถาม ผู้โค้ชถามว่าหลังจากนี้กลับไป จะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่</p> <p>10. สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช</p> <p>11. โค้ชถามว่าบรรลุเป้าหมายในการทำ</p>	-Google Meet / Zoom -Google Classroom	ผู้เข้าร่วม ส่งแผนการ เรียนรู้ครบ 100 %



ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	<p>กิจกรรมครั้งนี้หรือไม่สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ</p> <p>12. โค้ชแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของการโค้ชตามโมเดล GROW</p> <p>13. มอบหมายงานและปิดการ Coaching</p>		

## 2.กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
เตรียมความพร้อม (Preparing)	<p>การกำหนดปฏิทินนัดหมาย</p> <p>การกำหนดประเด็นในการโค้ชสำหรับสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้</p> <p>สร้างข้อตกลงร่วมกัน</p>	<p>-Telephone /Chat</p> <p>/Messenger</p> <p>-Google Calendar</p> <p>-Google Meet / Zoom</p>	-
G : Goal (PreCoaching)	<p>ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เงื่อนไข การทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้</p> <p>กำหนดบทบาทเป็น 2 ฝ่าย คือ ผู้โค้ช (Coach)และนักศึกษา (Coachee)</p> <p>โค้ชถามนักศึกษาถึงเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคน</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u> ในบทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอคุณ ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการออกแบบการเรียนรู้วางเป้าหมายอย่างไร ?</p> <p>3.โค้ชสรุปเป้าหมายของนักศึกษาและบอกให้ทราบว่า เป็นขั้น Goal ของ</p>	<p>Google Meet / Zoom</p>	<p>-ผู้เข้าร่วมมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ</p>

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	GROW		
R : Reality (Practice)	<p>3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประเด็นคำถามดังนี้</p> <p>ตัวอย่างคำถาม</p> <p>3.1 ให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนทบทวนตนเองเกี่ยวกับ “สภาพปัจจุบันในการพัฒนาหรือรูปแบบในการออกแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนของท่าน”</p> <p>3.2 ขั้นตอนของการออกแบบการเรียนรู้ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง</p> <p>3.3 เทคนิคที่ใช้ในขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้</p> <p>3.4 เทคนิคไหนที่ท่านคิดว่าช่วยในการตอบเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ และช่วยอย่างไร</p>	Google Meet / Zoom	<p>1. ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</p> <p>2. สังเกตการร่วมกิจกรรมโดยพิจารณาจาก</p> <p>2.1 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม</p> <p>2.2 ปฏิบัติการสะท้อนกลับในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม</p> <p>2.3 ความรู้ที่ผู้เข้าร่วมแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>
O : Option (Practice)	<p>4. สอบถามถึงประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน และให้ร่วมกันเสนอวิธีการที่เพิ่มเติมจากที่เพื่อนเล่า เพื่อให้การสอนที่เล่ามา ไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้</p> <p>5. ผู้โค้ช เพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา</p> <p>6. โค้ชถาม นักศึกษาว่าได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งที่เพื่อนเล่าบ้าง และให้ เลือกว่าจะนำขั้นตอน หรือเทคนิคใดของเพื่อนกลับไปใช้บ้าง เพราะอะไร</p> <p>7. โค้ชกล่าวสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Option ของ</p>	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการสะท้อนความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	GROW		
W : Will (Predicate)	<p>8. ผู้โค้ชแนะนำ ตัวอย่างการออกแบบการเรียนรู้ให้นักศึกษา ดูเป็นตัวอย่างและร่วมกันให้ข้อคิดเห็น และร่วมกันคิดว่า หากนำแนวการออกแบบการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ จะปรับ หรือเปลี่ยนแปลงขั้นไหนบ้าง และทำอย่างไร</p> <p>9. จากการแลกเปลี่ยนที่ดำเนินการไปแล้วนั้น ท่านคิดว่าส่วนใดที่ท่านต้องการเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์กับสมาชิกท่านอื่นหรือไม่ อย่างไร</p> <p>9. คำถาม ผู้โค้ชถามว่าหลังจากนี้กลับไปจะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่</p> <p>10. สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช</p> <p>11. โค้ชถามว่าบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรมครั้งนี้หรือไม่สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ</p> <p>12. โค้ชแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของการโค้ชตามโมเดล GROW</p> <p>13. มอบหมายงานและปิดการ Coaching</p>	<p>-Google Meet / Zoom</p> <p>-Google Classroom</p>	<p>- ผู้เข้าร่วมมีการสะท้อนความรู้</p> <p>แลกเปลี่ยน</p> <p>ประสบการณ์กับเพื่อน</p>

### 3. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
เตรียม	การกำหนดปฏิทินนัดหมาย	-Telephone /Chat	

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
ความพร้อม (Preparing)	การกำหนดประเด็นในการโค้ชสำหรับ สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างข้อตกลงร่วมกัน	/Messenger -Google Calendar -Google Meet / Zoom	-
G : Goal (PreCoaching)	ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เงื่อนไข การทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้ กำหนดบทบาทเป็น 2 ฝ่าย คือ ผู้โค้ช (Coach)และนักศึกษา (Coachee) 1. โค้ชถามนักศึกษาถึงเป้าหมายในการ พัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน 2. โค้ชสรุปเป้าหมายของนักศึกษาและ บอกให้ทราบว่า เป็นขั้น Goal ของ GROW	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการ กำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนและเป็น รูปธรรมสำหรับการ พัฒนาสมรรถนะ
R : Reality (Practice)	3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประเด็นคำถามดังนี้ ตัวอย่างคำถาม  3.1 ปัจจุบันท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือมีแนวทาง อย่างไรบ้างในแต่ละขั้นตอนของการทำ วิจัย 3.2 ดำเนินการอย่างไร 3.3 ทำไมถึงเลือกจัดการทำวิจัยตาม แนวทางดังกล่าว 3.3 หลังจากดำเนินการแล้วผลออกมา เป็นอย่างไร	Google Meet / Zoom	1.ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 2. สังเกตการร่วม กิจกรรมโดยพิจารณา จาก 2.1 การแสดงความ คิดเห็นของผู้เข้าร่วม 2.2 ปฏิบัติสะท้อน กลับในการดำเนิน กิจกรรมกลุ่ม 2.3 ความรู้ที่ผู้เข้าร่วม แต่ละท่านแสดงความ คิดเห็นในช่วงการ

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	3.4 กิจกรรมที่ท่านหรือสมาชิก ดำเนินการหรือวางแผนนั้นท่านมีการ ดำเนินการเหมือนหรือแตกต่างจาก สมาชิกท่านอื่นอย่างไร		แลกเปลี่ยนเรียนรู้
O : Option (Practice)	4. สอบถามถึงประโยชน์ที่ได้จากการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน และให้ ร่วมกันเสนอวิธีการที่เพิ่มเติมจากที่เพื่อน เล่า เพื่อให้การสอนที่เล่ามา ไปสู่ เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ 5. ผู้โค้ช เพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา 6. โค้ชถาม นักศึกษาว่าได้ประโยชน์อะไร จากสิ่งที่เพื่อนเล่าบ้าง และให้ เลือกว่าจะ นำขั้นตอน หรือเทคนิคใดของเพื่อน กลับไปใช้บ้าง เพราะอะไร 7. โค้ชกล่าวสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแจ้งให้ ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Option ของ GROW	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการ สะท้อนความรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อน
W : Will (Predicate)	8. ผู้โค้ชแนะนำ ตัวอย่างการออกแบบ การเรียนรู้ให้นักศึกษา ดูเป็นตัวอย่างและ ร่วมกันให้ข้อคิดเห็น และร่วมกันคิดว่า หากนำแนวการออกแบบการเรียนรู้ไป ประยุกต์ใช้ จะปรับ หรือเปลี่ยนแปลงขั้น ไหนบ้าง และทำอย่างไร 9. ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการสังเกต การ Coach ในครั้งนี้ 10. คำถาม ผู้โค้ชถามว่าหลังจากนี้ กลับไปจะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่	-Google Meet / Zoom -Google Classroom	ผู้เข้าร่วม ส่งผลงาน วิจัยครบ 100 %

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	11. สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช 12. โค้ชถามว่าบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรมครั้งนี้หรือไม่สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ 12. โค้ชแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของการโค้ชตามโมเดล GROW 13. มอบหมายงานและปิดการ Coaching		

#### 4. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
เตรียมความพร้อม (Preparing)	การกำหนดปฏิทินนัดหมาย การกำหนดประเด็นในการโค้ชสำหรับสมรรถนะการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม สร้างข้อตกลงร่วมกัน	-Telephone /Chat /Messenger -Google Calendar -Google Meet / Zoom	-
G : Goal (PreCoaching)	ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เจาะลึก การทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้ กำหนดบทบาทเป็น 2 ฝ่าย คือ ผู้โค้ช (Coach)และนักศึกษา (Coachee) 1. โค้ชถามนักศึกษาถึงเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม 2. โค้ชสรุปเป้าหมายของนักศึกษาและบอกให้ทราบว่า เป็นขั้น Goal ของ	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็น ฐปรกรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	GROW		
R : Reality (Practice)	<p>3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประเด็นคำถามดังนี้</p> <p>3.1 ในบทบาทของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และวางเป้าหมายอย่างไร</p> <p>3.2 ขั้นตอนของการออกแบบพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง</p> <p>3.3 เทคนิค หรือรูปแบบ และทฤษฎีที่ใช้ในขั้นตอนการออกแบบพัฒนา และการใช้สื่อ เทคนิคไหนที่ท่านคิดว่าช่วยในการตอบเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ และช่วยอย่างไร</p>	Google Meet / Zoom	<p>1.ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</p> <p>2.สังเกตการร่วมกิจกรรมโดยพิจารณาจาก</p> <p>2.1 การแสดงความ คิดเห็นของผู้เข้าร่วม</p> <p>2.2 ปฏิริยาสะท้อนกลับในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม</p> <p>2.3 ความรู้ที่ผู้เข้าร่วมแต่ละท่านแสดงความ คิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>
O : Option (Practice)	<p>4. สอบถามถึงประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน และให้ร่วมกันเสนอวิธีการที่เพิ่มเติมจากที่เพื่อนเล่า เพื่อให้การสอนที่เล่ามา ไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้</p> <p>5.ผู้โค้ช เพิ่มเติมวิธีการพัฒนาสื่อให้กับนักศึกษา (Slide)</p> <p>6.โค้ชถาม นักศึกษาว่าได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งที่เพื่อนเล่าบ้าง และให้ เลือกว่าจะนำขั้นตอน หรือเทคนิคใดของเพื่อนกลับไปใช้บ้าง เพราะอะไร</p> <p>7. โค้ชกล่าวสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแจ้งให้</p>	Google Meet / Zoom / Slide	-ผู้เข้าร่วมมีการสะท้อนความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Option ของ GROW		
W : Will (Predicate)	<p>8. ผู้โค้ชแนะนำ ตัวอย่างการออกแบบ การเรียนรู้ให้นักศึกษา ดูเป็นตัวอย่างและ ร่วมกันให้ข้อคิดเห็น และร่วมกันคิดว่า หากนำแนวการออกแบบการเรียนรู้ไป ประยุกต์ใช้ จะปรับ หรือเปลี่ยนแปลงขั้น ไหนบ้าง และทำอย่างไร</p> <p>9. คำถาม ผู้โค้ชถามว่าหลังจากนี้กลับไป จะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่</p> <p>10. สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช</p> <p>11. โค้ชถามว่าบรรลุเป้าหมายในการทำ กิจกรรมครั้งนี้หรือไม่สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ</p> <p>12. โค้ชแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของการโค้ชตามโมเดล GROW</p> <p>13. มอบหมายงานและปิดการ Coaching</p>	<p>-Google Meet / Zoom</p> <p>-Google Classroom</p>	ผู้เข้าร่วม ส่งผลงาน สื่อการสอน



## 5. กิจกรรมการโค้ชสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
เตรียม ความพร้อม (Preparing)	การกำหนดปฏิทินนัดหมาย การกำหนดประเด็นในการโค้ชสำหรับ สมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ สร้างข้อตกลงร่วมกัน	-Telephone /Chat /Messenger -Google Calendar -Google Meet / Zoom	-
G : Goal (PreCoaching)	ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เจาะลึก การทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้ กำหนดบทบาทเป็น 2 ฝ่าย คือ ผู้โค้ช (Coach)และนักศึกษา (Coachee) 1. โค้ชถามนักศึกษาถึงเป้าหมายในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินผล 2. โค้ชสรุปเป้าหมายของนักศึกษาและ บอกให้ทราบว่า เป็นขั้น Goal ของ GROW	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการ กำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนและเป็น รูปธรรมสำหรับการ พัฒนาสมรรถนะ
R : Reality (Practice)	3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประเด็นคำถามดังนี้ 3.1 ในบทบาทของนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู ท่านมีการ ตั้งเป้าหมายในด้านการวัดและ ประเมินผลวางเป้าหมายอย่างไร และ สมรรถนะในปัจจุบันเป็นอย่างไร 3.2 ขั้นตอนของการด้านการวัดและ ประเมินผลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีขั้นตอน อย่างไรบ้าง 3.3 เทคนิคที่อยู่ในขั้นตอนด้านการวัด	Google Meet / Zoom	1.ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 2.สังเกตการร่วม กิจกรรมโดยพิจารณา จาก 2.1 การแสดงความ คิดเห็นของผู้เข้าร่วม 2.2 ปฏิบัติภาระ กลับในการดำเนิน กิจกรรมกลุ่ม 2.3 ความรู้ที่ผู้เข้าร่วม

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	และประเมินผล เทคนิคไหนที่ท่านคิดว่าช่วยในการตอบเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ และช่วยอย่างไร		แต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
O : Option (Practice)	<p>4. สอบถามถึงประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน และให้ร่วมกันเสนอวิธีการที่เพิ่มเติมจากที่เพื่อนเล่า เพื่อให้การสอนที่เล่ามา ไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้</p> <p>5. ผู้โค้ช เพิ่มเติมวิธีการให้กับนักศึกษา โดยผู้โค้ชอธิบายการประเมินผลผู้เรียนรูปแบบต่างๆ</p> <p>6. โค้ชถาม นักศึกษาว่าได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งที่เพื่อนเล่าบ้าง และให้ เลือกว่าจะนำขั้นตอน หรือเทคนิคใดของเพื่อนกลับไปใช้บ้าง เพราะอะไร</p> <p>7. โค้ชกล่าวสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Option ของ GROW</p>	Google Meet / Zoom	-ผู้เข้าร่วมมีการสะท้อนความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน
W : Will (Predicate)	<p>8. ผู้โค้ชแนะนำ ตัวอย่างการด้านการวัดและประเมินผลให้นักศึกษา (Rubric) ดูเป็นตัวอย่างและร่วมกันให้ข้อคิดเห็น และร่วมกันคิดว่า หากนำแนวทางการด้านการวัดและประเมินผลไปประยุกต์ใช้ จะปรับหรือเปลี่ยนแปลงขั้นไหนบ้าง และทำอย่างไร</p> <p>9. คำถาม ผู้โค้ชถามว่าหลังจากนี้กลับไป</p>	-Google Meet / Zoom  -Google Classroom	ผู้เข้าร่วมส่งผลงานแบบทดสอบ

ขั้นตอนการโค้ช	กิจกรรม	เครื่องมือ / สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล
	<p>จะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่</p> <p>10. สรุปประเด็นที่ได้จากการโค้ช</p> <p>11. โค้ชถามว่าบรรลุเป้าหมายในการทำกิจกรรมครั้งนี้หรือไม่สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ</p> <p>12. โค้ชแจ้งให้ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของการโค้ชตามโมเดล GROW</p> <p>13. มอบหมายงานและปิดการ Coaching</p>		

## แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

### คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินที่สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ นักศึกษาวิชาชีพครู ประกอบด้วยแบบประเมินสมรรถนะ 5 รายการคือ 1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2. การออกแบบการเรียนรู้ 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4. การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม 5. ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนประเมินสมรรถนะรูปแบบ รูบรีค (Rubrics) 5 ระดับ

### ดังนี้

4 คะแนน	หมายถึง ดีเยี่ยม
3 คะแนน	หมายถึง ดี
2 คะแนน	หมายถึง พอใช้
1 คะแนน	หมายถึง ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ
0 คะแนน	หมายถึง ปรับปรุง

### 1. แบบประเมินสมรรถนะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

<p>รายละเอียดของสมรรถนะการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (competency)</p> <p>หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน วิธีการเรียนรู้อการประเมินสอดคล้องตามแผน</p>					
<p>ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือไม่ชัดเจน</p>					
<p>ระดับที่ 1: แสดงออกถึงความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอน มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้</p>					
<p>ระดับที่ 2 : แสดงออกถึงความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอน มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ วิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน</p>					
<p>ระดับที่ 3 : แสดงออกถึงความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอน มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ วิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม</p>					
<p>ระดับที่ 4 : แสดงออกถึงความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนรู้ รูปแบบและองค์ประกอบของแผนการสอน มีเป้าประสงค์วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ วิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและนำ การประเมินสอดคล้องตามแผน</p>					
<p>บันทึกผลการประเมิน</p>	<p>คะแนนสมรรถนะ</p>				
	0	1	2	3	4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

## 2. แบบประเมินสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้

รายละเอียดของสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้					
หมายถึง พฤติกรรมของนักศึกษาครูในด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ เลือกและลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1 : แสดงออกถึงความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้					
ระดับที่ 2 : แสดงออกถึงความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้					
ระดับที่ 3 : แสดงออกถึงความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน รวมถึงสามารถเลือกและลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้					
ระดับที่ 4 : แสดงออกถึงความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน รวมถึงสามารถเลือกและลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน					
บันทึกผลการประเมิน	คะแนนสมรรถนะ				
	0	1	2	3	4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

### 3. แบบประเมินสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

<p>รายละเอียดของสมรรถนะ สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การจัดการเรียน สร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา นำ ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา ผู้เรียน</p>					
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1: มีการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียน มีการสร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรม					
ระดับที่ 2 : มีการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียน มีการสร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้					
ระดับที่ 3 : มีการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียน มีการสร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
ระดับที่ 4 : มีการวิเคราะห์ หาสาเหตุที่สำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียน มีการสร้างหรือเลือกใช้นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน					
บันทึกผลการประเมิน	คะแนนสมรรถนะ				
	0	1	2	3	4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

#### 4. แบบประเมินสมรรถนะการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม

รายละเอียดของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม					
หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาครูในด้านความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1 : มีการแสดงออกในด้านความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม					
ระดับที่ 2 : มีการแสดงออกในด้านความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
ระดับที่ 3 : มีการแสดงออกในด้านความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
ระดับที่ 4 : มีการแสดงออกในด้านความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
บันทึกผลการประเมิน	คะแนนสมรรถนะ				
	0	1	2	3	4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....



### 5. แบบประเมินสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

<p>รายละเอียดของ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล</p> <p>หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาครูถึงความสามารถในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ สร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่มีคุณภาพ สามารถตัดสินและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน</p>					
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือไม่ชัดเจน					
ระดับที่ 1: การกำหนดองค์ประกอบในการวัดและ ประเมินผลได้ครบถ้วน					
ระดับที่ 2 : การกำหนดองค์ประกอบในการวัดและ ประเมินผลได้ครบถ้วน สามารถกำหนดวิธีการวัดและ ประเมินผลอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน					
ระดับที่ 3 : การกำหนดองค์ประกอบในการวัดและ ประเมินผลได้ครบถ้วน สามารถกำหนดวิธีการวัดและ ประเมินผลอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สามารถเลือกใช้ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน มีความสามารถในการกำหนดวิธีการวัดและ ประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลและนำ ไปปฏิบัติจริงได้					
ระดับที่ 4 : การกำหนดองค์ประกอบในการวัดและ ประเมินผลได้ครบถ้วน สามารถกำหนดวิธีการวัดและ ประเมินผลอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สามารถเลือกใช้ เครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดวิธีการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลและนำ ไปปฏิบัติจริงได้ สามารถตัดสินและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน					
บันทึกผล	คะแนนสมรรถนะ				
	0	1	2	3	4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....



**ภาคผนวก จ**

ผลการสัมภาษณ์ นักศึกษา ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ

### 1.2.1 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงจำนวนทั้งหมด 5 คน โดยแบ่งเป็นครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนเทศบาล 4 (เพาะชำ) จำนวน 2 คน และจากโรงเรียนสุชานารีจำนวน 2 คน และโรงเรียนชั้นนำเหนือวิทยาคม 1 คน ตามประเด็นในการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีการปฐมนิเทศเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ เช่น บทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีหน้าที่หลักๆ คือการดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในเรื่องการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ดังตัวอย่างข้อมูลจากครูพี่เลี้ยงดังต่อไปนี้

“ทางโรงเรียนมีการมอบหมายหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะทำการประชุม รับทราบการทำหน้าที่จากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ได้คือ การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงเพื่อนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในเรื่องที่สำคัญที่สุด คือเรื่องการจัดการเรียนการสอน”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1

“การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาจะได้รับการปฐมนิเทศจากทางมหาวิทยาลัยก่อน และมีกระบวนการติดตาม เช่น การนิเทศจากอาจารย์ และการดูแลให้คำปรึกษาจากครูพี่เลี้ยง ทำให้นักศึกษามีกำลังใจที่ดี และสามารถปรับตัวได้ในเวลาไม่นาน แต่อยากให้มีการเชิญครูพี่เลี้ยงเพื่อมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อเตรียมการรับนักศึกษาฝึกสอนจากทางมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้ทราบแนวทางในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เช่น แนวทางการประเมิน แนวทางการทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะทางโรงเรียนอาจจะไม่ทราบรายละเอียดและขั้นตอนทั้งหมด หรือถ้าเป็นไปได้อยากให้มีการกำกับติดตามระหว่างการฝึกสอนเป็นระยะๆ ”

ครูพี่เลี้ยงหมวดวิชาคอมพิวเตอร์ 1

(2) ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในช่วงเริ่มต้นอาจจะมีปัญหาเนื่องจากการปรับตัวจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา แต่สำหรับนักศึกษาบางคนสามารถปรับตัวพร้อมกับการฝึกสอนได้เลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทต่างๆ ที่อาจจะต่างกันในด้านสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล สถานที่ แต่จากการสังเกตพบว่าทุกคนกระตือรือร้น และมีความพยายามปรับตัวให้มีความพร้อม

“ ในช่วงเริ่มต้นเรื่องที่สำคัญที่สุด คือเรื่องของการจัดการเรียนการสอน เริ่มจากการแนะนำให้ตัวนักศึกษาศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน แนะนำ คู่มือเรื่องการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาเอกของนักศึกษา การตรวจสอบความถูกต้องของการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

“ปัญหา ด้านการดูแลชั้นเรียน เนื่องด้วยโรงเรียนสุวานารีเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนแต่ละห้องเรียนโดยประมาณ 40 คน ส่งผลให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความตื่นเต้นและกังวลใจ บางครั้งไม่สามารถควบคุมชั้นเรียนได้”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

(3.) สมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละด้าน สมรรถนะการจัดทำแผนการเรียนรู้

#### 1.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

“นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีปัญหาด้านการวิเคราะห์ หลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ โดยเฉพาะรายวิชาในหมวดวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาระเทคโนโลยี ควรส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้วิเคราะห์ หลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3

“ดีอยู่แล้วค่ะ คำก็ทำได้นะคะ ปรับแก้บางเรื่องเช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ และการประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

#### 2.การออกแบบการเรียนรู้

“นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรมีการทบทวนวิธีการออกแบบการเรียนรู้ อาจเป็นรูปแบบการสอน วิธีสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัดของหลักสูตรหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ ควรส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้ ออกแบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับกลุ่มผู้เรียนและระดับชั้นและรายวิชา”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3

#### 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

“นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจเคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนหน้าตอนที่เรียน อยู่ในมหาวิทยาลัย แต่อาจจะเป็นคนละรูปแบบกับทางโรงเรียน ดังนั้นควรร่วมกับทางอาจารย์ นิเทศจากมหาวิทยาลัยในการกำกับติดตามขั้นตอนการทำวิจัยเพื่อที่จะนำไปพัฒนาผู้เรียนใน รายวิชาที่รับผิดชอบ”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1

“นักศึกษาอาจจะมีปัญหาในด้านการคิดหัวข้อและปัญหาการวิจัย อาจจะต้องทดลองสอนไปก่อน หรือมีการยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเพื่อที่จะให้นักศึกษาเกิดมิตินึกคิดทางด้านการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4

#### 4. การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม

“นักศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมที่เหมาะสมกับนักเรียนเป็นอย่างดี ไม่พบ ปัญหา”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

“นักศึกษาสามารถจัดทำสื่อได้ในหลายรูปแบบอยู่แล้ว ขึ้นอยู่กับแต่ละเนื้อหา อาจเป็นเพราะ ความสามารถ และได้รับการฝึกจากทางมหาวิทยาลัยมาแล้ว แต่อาจจะมาดูแลเรื่องเนื้อหาที่นำไป จัดทำสื่อการสอนว่ามีความสอดคล้องกับวิชานั้นๆหรือไม่ ก็ต้องค่อยๆ บอกและแก้ไขต่อไป”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5

#### 5. ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

“นักศึกษามีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล ทั้งระหว่างเรียนและหลังเรียน มีการใช้ เครื่องมือในการวัดผลที่หลากหลาย ไม่พบปัญหา”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4

“นักศึกษาที่มาฝึกสอนที่นี่ จะเป็นเหมือนกันทุกรุ่นคือ ที่นี่จะมีการเพิ่มเรื่องของการประเมินแบบ รูปรีด คืออาจจะเป็นเฉพาะครูนะคะ แต่จะพยายามให้ทุกคนฝึกเรื่องนี้ เพราะว่าการประเมินแบบ รูปรีดจะเป็นการประเมินเพื่อให้เห็นสมรรถนะที่เกิดขึ้นหลังจากที่เราสอนไปแล้วได้ชัดเจนว่าอยู่ใน ระดับไหน ที่นี่จะเน้นมากกว่าการประเมินด้วยวิธีอื่น”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5

(4). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรใช้ รูปแบบการพัฒนาโดยใช้วิธีการนำรูปแบบการนิเทศโดยใช้การประชุมทางไกล Video

Conference ร่วมกันกับการนิเทศ และมีความสม่ำเสมอ ในการนิเทศเป็นระยะ ทั้งการเตรียมการ ก่อนฝึกสอน และระหว่างฝึกสอน

“วิธีการเดิมที่ทางมหาวิทยาลัยดำเนินการอยู่ก็อาจจะเพียงพอแล้วในระดับหนึ่ง แต่ถ้าต้องการเพิ่ม สมรรถนะให้กับนักศึกษา ก็จะต้องเพิ่มความถี่ในการนิเทศน์ หรือให้คำแนะนำแก่นักศึกษามาก ขึ้น จากปกติ 2 ครั้ง แต่ถ้าอาจารย์ไม่สามารถเดินทางมาได้ ก็อาจจะเพิ่มเป็นแบบการนิเทศ ออนไลน์มาก็ได้”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

“การนิเทศแบบปกติก็อาจจะไม่เพียงพอ ถ้าเป็นรูปแบบการนิเทศแบบออนไลน์และมีการติดตาม ผลจากนักศึกษาฝึกสอน อาจจะรายงานผลกับทางมหาวิทยาลัยเป็นระยะๆ ทางโรงเรียนก็จะช่วย ติดตามให้อีกทางหนึ่งก็ได้ค่ะ”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3

“อาจจะมีการอบรมนักศึกษา ก่อนฝึกสอน หรือระหว่างฝึกสอนก็ได้ค่ะ เพื่อที่จะได้มีการทบทวน ความรู้ระหว่างฝึกสอน ก็จะได้สะท้อนออกมาเป็นสมรรถนะด้านต่างๆ”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1

(5.) กระบวนการพัฒนาการฝึกสอนของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีรูปแบบและ การดำเนินการคือ สามารถดำเนินการในรูปแบบของการมีส่วนร่วมจากทางมหาวิทยาลัย โดยการ อบรมและกำกับติดตาม เพื่อพัฒนาสมรรถนะโดยสามารถดำเนินการได้ทั้งในช่วงก่อนออกฝึกสอน หรือระหว่างฝึกสอนเพื่อที่จะเป็นการทบทวนความรู้และทักษะของตัวนักศึกษาเอง “การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีกระบวนการสังเกตการณ์สอน ใน 1 ภาคการศึกษา และฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีการศึกษา ซึ่งทางหลักสูตรของมหาวิทยาลัยดำเนินการมาได้ดีอยู่แล้ว แต่ถ้าเพิ่มรูปแบบการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นระยะก็น่าจะดีขึ้นไปอีก”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5

“ถ้าหากเรียกนักศึกษาฝึกสอนเข้าไปอบรม หรือทำกิจกรรมเป็นระยะๆ อาจจะใช้วิธีแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันระหว่างแต่ละโรงเรียน หรือถ้าไม่สามารถหาช่วงเวลาได้ ก็อาจจะนัดเป็นกลุ่มย่อยแล้วใช้ ออนไลน์ก็ได้นะคะ เพราะว่าเด็กๆก็ใช้วิธีนี้ในช่วงโควิด”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3

(6.) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรนำ เทคโนโลยีในรูปแบบที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและจัด

อุปสรรคในการนิเทศ เช่น แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือที่ใช้ในการประชุม แอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดตามงาน

รูปแบบการดำเนินการ สามารถนำรูปแบบออนไลน์เพื่อนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาฝึกสอนได้ และการใช้อุปกรณ์ รวมถึงแอปพลิเคชันทางการศึกษาที่มีให้เลือกใช้หลากหลาย สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามงานและการประเมินนักศึกษา

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3

“การใช้อุปกรณ์ที่นักศึกษามี เช่น แอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้สมัยนี้ทำให้เลือกใช้เยอะมากเลยคะ ที่โรงเรียนก็ใช้เหมือนกัน ก็เลือกประเภทที่เหมาะสมกับงาน เช่น ช่วงโควิดก็ให้นักเรียน เรียนผ่านออนไลน์พวกนี้เด็กใช้จนคล่องแล้ว”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2

“เทคโนโลยีก็สำคัญนะ เพราะเด็กๆ เขาไม่เหมือนสมัยก่อนแล้ว บางทีเราก็ไม่ทันเด็กเหมือนกัน แต่นักศึกษาเขาค่อนข้างเก่งเรื่องนี้ ก็อาจจะใช้เทคโนโลยีพวกนี้มาใช้พัฒนาการฝึกสอนของพวกเขาได้”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4

“นำเทคโนโลยีมาใช้ในการออกแบบของการอบรมออนไลน์ เช่นการทำสื่อการสอนและเครื่องมือวัดผล และประเมินผล เป็นต้น”

ครูพี่เลี้ยงกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1

### 1.2.2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์

อาจารย์จำนวนทั้งหมด 5 คน โดยแบ่งเป็น ดำเนินการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในหลักสูตร โดยกลุ่มเป้าหมายมีจำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นอาจารย์ผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

2. เป็นอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเคยมีผลงานได้รับรางวัลเป็น Best Practice ด้านการสอนหรือด้านที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่ อาจารย์ ดร. ชูเกียรติ วิเศษเสนา อดีตผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา (สพม.31 นม.) และ อาจารย์ ดร.มานะ สิ้นธุวงษานนท์ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ชัยภูมิ (สพป.2 ชย.)

จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปรายละเอียดตามประเด็นในการสัมภาษณ์ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) สภาพปัจจุบันในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศกัมมหาวิทยาลัย ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษานั้น มีรูปแบบการดำเนินการของคณะศึกษาศาสตร์ ที่เริ่มต้นด้วยการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา ตั้งแต่การสังเกตการสอนในชั้นปีที่ 3 รวมไปถึงการปฐมนิเทศ ทำให้นักศึกษาค่อนข้างมีความพร้อม แต่อาจจะขาดเป้าหมายที่ชัดเจนของการฝึกสอน ในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้พร้อมประกอบวิชาชีพครู หลังจากสำเร็จการศึกษา หรือขาดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองในการฝึกสอน โดยเฉพาะเรื่องของสมรรถนะครูด้านต่างๆ ดังนั้นในการนิเทศเพื่อติดตามนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรเพิ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาหลังเสร็จสิ้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังตัวอย่างข้อมูลจากอาจารย์นิเทศดังต่อไปนี้

“ปัจจุบันในการส่งนักศึกษาฝึกสอนออกไปยังสถานศึกษา มีรูปแบบการนิเทศคือมีการจัดตารางเพื่อออกนิเทศดูแลนักศึกษา โดยมีระยะเวลาที่กำหนดจำนวนอาจารย์นิเทศที่เหมาะสมกับนักศึกษา มีคู่มือและแบบบันทึกสำหรับนักศึกษาเพื่อบันทึกกิจกรรมที่กำหนด และมีการประเมินจากอาจารย์นิเทศร่วมกันกับคุณครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียน”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

“การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ได้รับการพัฒนารูปแบบตามหลักสูตร ที่มีการปรับสมรรถนะที่คาดหวัง ทำให้อาจารย์นิเทศมีการปรับตัวให้ดำเนินการตามรูปแบบที่คณะได้วางรูปแบบไว้ แต่สามารถปรับยืดหยุ่นได้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วง โดยเฉพาะคู่มือการฝึกประสบการณ์และแบบบันทึกของนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี ที่ออกฝึกสอนเป็นรุ่นแรกหลังจากก่อนหน้านี้เป็นหลักสูตร 5 ปี”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 3

“อาจารย์นิเทศมีส่วนร่วมสำคัญอย่างมาก ในการให้คำแนะนำปรึกษา สะท้อนคิดให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้สามารถพัฒนาตนเองในระหว่างฝึกสอน โดยเฉพาะการออกฝึกสอนในช่วงแรก ซึ่งเป็นช่วงที่นักศึกษากำลังปรับตัวในหลายๆเรื่อง จนอาจจะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านต่างๆ ซึ่งยังมีช่องว่างระหว่างเวลาในการออกนิเทศทั้ง 3 ครั้ง”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 1

(2.) ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ยังต้องพัฒนาในหลายด้านตามสมรรถนะย่อย ซึ่งอาจารย์นิเทศก์หลายท่านให้ความเห็นด้านความจำเป็นในการติดตามดูแล ให้คำแนะนำ เน้นให้มีการติดตามผล และให้คำแนะนำเป็นระยะๆ และมีการสรุปผลประเมินเพื่อให้นักศึกษาทราบถึงพัฒนาการของนักศึกษาที่ต้องการปรับปรุง

“จากการติดตามนิเทศนักศึกษา ยังมีสมรรถนะที่ต้องพัฒนาคือ การเขียนแผนการสอนซึ่งเป็นส่วนสำคัญและยังมีหลายโรงเรียนที่พบปัญหานี้ แต่จะยังอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถปรับและพัฒนาได้ “

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 1

“คิดว่าต้องหาวิธีการปรับปรุงบางส่วน ส่วนไหนที่ยังทำได้ไม่ค่อยดี เช่นบางประเด็นที่ทางโรงเรียนสะท้อนกลับในประเด็นเดิมซ้ำ ๆ น่าจะต้องหาวิธีที่มากอดช่องโหว่ตรงนั้นด้วย เช่นหาวิธีการที่สามารถติดตามผลได้อยู่เรื่อยๆ”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 3

(3) สมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละด้านมีปัญหาอะไรและควรพัฒนาอย่างไร

3.1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

“ส่วนใหญ่จะเป็นช่วงที่ไปฝึกช่วงแรกๆ ต้องปรับเรื่องการเขียนแผนให้ตรงกับบริบทของแต่ละโรงเรียน คือเราดูให้ครบองค์ประกอบ แต่ว่าแบบฟอร์มจะแล้วแต่ทางโรงเรียนเลย เพราะแต่ละที่จะไม่เหมือนกัน”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 1

“เรื่องแผนพอเขียนได้นะ แต่ไม่ใช่ว่าเขียนใครเขียนมัน คือก็ต้องประเมินเป็นระยะ ทั้งความครบถ้วน การวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัด และการเขียนวัตถุประสงค์ให้สอดคล้อง แต่จะให้เหมือนกันทุกโรงเรียนก็คงไม่ถึงขั้นนั้น”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

3.2 การออกแบบการเรียนรู้

“การออกแบบการเรียนรู้ของ น.ศ. เราพอมีพื้นฐานตรงนี้อยู่ครับ เพราะผมเป็นคนสอนเองในวิชา แต่เพียงตอนที่หยาบไปใช้ตอนฝึกสอน อาจต้องมีการทบทวนตรงนี้เพื่อความเข้าใจของ น.ศ. เพิ่มเข้าไป”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

“ถ้าการออกแบบการเรียนรู้ คืออาจจะไม่ถึงขั้นให้ทำเป็นระบบขนาดนั้นครับ เพราะอย่าลืมว่าบทบาทเขายังเป็นนักศึกษาฝึกสอน แต่ น.ศ. ควรทบทวนเรื่อง System Approach คือตัวทฤษฎีนี้

มีประโยชน์มากนะครับ สามารถนำไปใช้ตรงนี้ซึ่งเหมาะกับสถานการณ์จริงเลย คือเค้าได้ทดลองใช้จริง”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 2

### 3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

“ตั้งแต่ช่วงที่ค้นหาหัวข้อในการทำวิจัย อาจจะต้องให้คำปรึกษาหรือแนวทางในการกำหนดปัญหา อาจจะถูกยากในช่วงแรกๆ และครูพี่เลี้ยงอาจจะไม่ทราบแนวทางในการทำวิจัยของเรา โดยเฉพาะโรงเรียนที่เพิ่งเคยมีนักศึกษาฝึกสอนของเรา ดังนั้นน่าจะทำให้เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาการวิจัยแบบเดียวกันไปเลยทุกโรงเรียน”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

“มีวิชาวิจัยในหลักสูตรอยู่แล้ว แต่ปกตินักศึกษาจะคุ้นเคยในรูปแบบกลุ่ม พอให้มาทำคนเดียว อาจจะไม่สามารถทำได้ คงต้องให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และถ้าเป็นไปได้อาจจะมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงที่ออกฝึกสอน เพื่อเป็นการทบทวนความรู้”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 3

### 3.4 การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม

“นักศึกษามีความสามารถด้านนี้ แต่อาจจะขาดความมั่นใจ เราคงต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกสอนให้ดีขึ้นค่ะ เช่นการจัดอบรมหรือมีการเพิ่มทักษะในบางหัวข้อค่ะ”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 1

“พอมาถึงช่วงเวลาที่เขาต้องใช้ความรู้จริงๆ เขาประหม่านะ คืออาจจะไม่รู้ว่าโรงเรียนที่เขาไปฝึกเนี่ย เหมาะกับการใช้สื่อรูปแบบไหนจริงๆ แล้วอาจจะต้องมีคนคอยให้คำปรึกษาแนะนำเขา ถ้ารอแค่อาจารย์ไปนิเทศ บางทีมันก็ไม่ทัน”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

“แล้วแต่พื้นที่ที่นักศึกษาไปด้วยนะ ต้องยอมรับว่ายังมีความแตกต่างในเรื่องของโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ที่ความพร้อมอาจไม่เท่ากัน ที่นี้หากเขาไปโรงเรียนเล็กก็อาจจะไม่สามารถแสดงศักยภาพในด้านนี้เต็มที่”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 1

“สื่อและนวัตกรรม ค่อนข้างสำคัญนะ สำหรับคนที่ประกอบวิชาชีพครูถือว่าเป็นกุญแจสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเรียนประสบผลสำเร็จได้”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 2

### 3.5 ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผล

“นักศึกษาเราอาจจะไม่ได้เตรียมตัวด้านนี้มากนัก เท่าที่ฟังจากครูพี่เลี้ยงประเมินมาคือการประเมินแบบบูรณาการ เพราะทางโรงเรียนเขาก็ใช้ แต่ตัวนักศึกษาเราอาจจะไม่เคยใช้มาก่อน”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

“การออกข้อสอบให้ตรงกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และก็ครอบคลุม มีน้ำหนักคะแนน และวิธีการวัดประเมินผลระหว่างทางด้วย ไม่ใช่จะรอประเมินแค่ตอนท้ายอย่างเดียว แบบนี้เราจะวัดผู้เรียนได้ไม่ตรงกับความสามารถของเขาจริงๆ”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 3

“ถ้าถามว่าทางทฤษฎีนักศึกษาเขารู้มั๊ย ผมว่าเขาเรียนมาแล้วแหละ เพียงแต่พอไปฝึกสอนผมว่าเขาอาจยังขาดประสบการณ์นะ เขาก็เลยประหม่า พอประหม่าที่นี้ก็อาจจะลืมนึกถึงเรื่องหลักของการประเมิน ว่ามันไม่ใช่วิธีการซึ่งเป็นชี้ตาย แต่เราจะมีวิธีการอย่างไรให้รอบคอบ”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 1

4. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรใช้รูปแบบการนำเทคโนโลยีแอดวานซ์บนโทรศัพท์มาผสมผสานกับรูปแบบการติดตามการฝึกสอนของนักศึกษาที่สามารถสื่อสาร 2 ทาง ร่วมกันกับกระบวนการนิเทศแบบการโค้ชจะยิ่งทำให้การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น

“ถ้าเป็นไปได้ ควรนำรูปแบบออนไลน์มาร่วมกันวิธีปกติที่เราใช้อยู่ ผมคิดว่าน่าจะช่วยให้ตรงกับความต้องการของทั้งนักศึกษาและอาจารย์นะ เพราะทุกคนก็ใช้เครื่องมือพวกนี้อยู่แล้ว เพียงแต่เราปรับให้เหมาะกับการดูแลนักศึกษาในช่วงที่เขาออกไปฝึกแล้ว จะทำให้เขารู้สึกว่าสามารถปรึกษาเราได้ตลอด แต่อาจจะมีกระบวนการโค้ชร่วมกันกับเทคโนโลยีเช่นที่อาจารย์กำลังจะทำ”

ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ท่านที่ 2

“คิดว่าการติดตามให้คำแนะนำนักศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีมาร่วมพัฒนานักศึกษา น่าจะสามารถทำให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ตรงนี้ค่ะ รวมถึงอาจารย์นิเทศ และทางโรงเรียนด้วย ทุกฝ่ายเลยค่ะ”

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 1

(5.) กระบวนการพัฒนาการฝึกสอนของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีรูปแบบและการดำเนินการคือ สามารถดำเนินการในรูปแบบของการมีส่วนร่วมจากทางมหาวิทยาลัย โดยการอบรมและกำกับติดตามเป็นระยะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะในระหว่างการฝึกสอนเพื่อที่จะเป็นการทบทวนและสะท้อนคิดให้ตัวนักศึกษาเองทราบ

คิดว่าถ้าทำได้ นักศึกษาก็ได้ประโยชน์ตรงจุดนั้นะ คือไม่ใช่เพียงแค่ไปนิเทศ ประเมินให้พีดีแบ็คเสร็จแล้วก็กลับ คือเป็นการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย ส่วนทางโรงเรียนเค้ายิ่งยินดีเลย เพราะทำให้เด็กนักเรียนเค้าพัฒนาขึ้นด้วย

ผู้อำนวยการเขตการศึกษาท่านที่ 1

(6.) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถนำเทคโนโลยีในรูปแบบแอปพลิเคชันผ่านอุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์สมาร์ทโฟน หรือบริการโดมาใช้เพื่อดำเนินการในรูปแบบการนิเทศนักศึกษาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ

เราเป็นอาจารย์สาขาเทคโนโลยีอยู่แล้ว ถึงแม้จะไม่ได้ดำเนินการในภาพรวมของคณะ แต่เราสามารถนำเทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยเพื่อที่จะให้การดำเนินการส่วนนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมได้

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 3

การดำเนินการบางส่วนทำมาตั้งในช่วงโควิดแล้ว เพียงแต่ไม่ได้มีการรวบรวม หรือจัดการให้เป็นรูปแบบ ดังนั้นการดำเนินการที่จะนำเทคโนโลยีในลักษณะที่จะช่วยให้สมรรถนะของนักศึกษาของเราดีขึ้น ก็เป็นอะไรที่น่าทำ

อาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัย ท่านที่ 2

**1.2.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู** โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสาขาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ และนักศึกษาที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 10 คน ตามประเด็นในการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) สภาพปัจจุบันในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษายังคงดำเนินการตามรูปแบบเดิมที่ได้รับอบรมการฝึกสังเกตการสอน และมีความกังวลเล็กน้อยเนื่องจากบางส่วนมีการย้ายโรงเรียน ทำให้ขาดความต่อเนื่องและต้องการคำปรึกษาจากทางมหาวิทยาลัย

“ตามปกติอาจารย์จะปฐมนิเทศเพื่ออธิบายคู่มือและแบบบันทึกต่างๆ ตั้งแต่ต้นเทอมอยู่แล้ว ส่วนนั้นจะไม่ค่อยมีปัญหาครับ แต่ว่าตอนไปฝึกสอนจริงๆ มีอะไรหลายอย่างที่ตอนเรียนที่มหาวิทยาลัยไม่เจอปัญหาแบบนั้นครับ แล้วก็ถ้าจะปรึกษากับอาจารย์ผมก็อาจจะไม่ค่อยมีเวลาครับ เพราะว่างานโรงเรียนมีหลายอย่าง บางครั้งก็ปรึกษากันเองกับเพื่อนก่อนครับ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 1

“จากช่วงต้นเทอมที่ผ่านมา ทางคณะมีการประชุมกันแล้ว และทางสาขามีการอธิบายเรื่องของ ขั้นตอนการออกฝึกสอนมาตั้งแต่เทอมที่ออกสังเกตการสอนอยู่แล้วค่ะ ก็เลยไม่ค่อยกังวลมากนัก แต่อยากให้มีการอำนวยความสะดวกของทางต่างๆ ที่พวกเราจะติดต่อ หากต้องการสอบถามบางเรื่องค่ะ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คนที่ 2

(2.) ปัญหาของการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู ยังขาดความมั่นใจและ ต้องการคำปรึกษาเพื่อตอบสนองต่อปัญหาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อให้สามารถแก้ไข สถานการณ์ในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูที่อาจเกิดขึ้น

“จากที่ทดลองสอนมาในช่วงสังเกตการสอนค่ะ ในช่วงแรกจะยังไม่ค่อยมั่นใจในตัวเนื้อหา ก็เลย ต้องปรึกษากับครูพี่เลี้ยงแล้วค่อยมาทำแผนไปส่งค่ะ บางทีงานเยอะทำไม่ทัน โดยเฉพาะวิชาที่ สอนวันจันทร์ค่ะ จะค่อนข้างเตรียมตัวมากหน่อย”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คนที่ 3

“ไม่ค่อยมีเวลาในการปรึกษากับเพื่อนๆ ในกลุ่มเหมือนช่วงที่เรียนด้วยกันครับ เพราะต้องแยก โรงเรียนกันฝึกสอน เลยไม่รู้จะปรึกษาใคร บางเรื่องอาจจะไม่เข้าใจก็อยากจะปรึกษาอาจารย์ เพราะถ้ารบกวนเพื่อน บางทีเพื่อนก็อาจจะอธิบายไม่ได้”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คนที่ 4

(3.) สมรรถนะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูในแต่ละด้านมีปัญหาอะไรและควรพัฒนา อย่างไร

3.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

“เคยทำแผนการสอนตอนช่วงที่ออกสังเกตการสอนแล้วครับ แต่พอเลือกโรงเรียนฝึกสอนก็ต้องปรับ รูปแบบแผนใหม่ ตามแบบที่โรงเรียนใช้อยู่ครับ แต่ครูที่โรงเรียนจะพยายามแนะนำแล้วก็หาเนื้อหา บางส่วนที่หมวดใช้สอนอยู่แล้วมาให้ผมปรับครับ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คนที่ 4

“ผมพอเขียนได้ครับ พอเข้าใจรูปแบบการเขียนแผน แต่ว่าช่วงแรกก็ต้องปรับตัวมากหน่อย ครับ ถ้าเป็นไปได้ก็อยากจะกลับไปตั้งใจเรียนเหมือนตอนที่อาจารย์สอนครับ เพราะตอนต้องทำ จริงๆแล้วนี่ก็ไม่ออก”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู คนที่ 5

“ตอนเขียนแผนส่ง ช่วงแรกหนูยังไม่ค่อยชินเท่าไรหรอกค่ะ เพราะว่าที่โรงเรียนหนูเค้าค่อนข้าง อิศระ คือเรื่องแผนไม่ค่อยมีปัญหาค่ะ ไม่เหมือนตอนที่เราเรียน ”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 3

#### 3.2 การออกแบบการเรียนรู้

“หนูคิดว่า การออกแบบการเรียนรู้คือ เราออกแบบวิธีการสอน รูปแบบคือที่โรงเรียนไม่ได้บังคับ ส่วนนี้ค่ะ อาจจะได้ศึกษาวิธีการสอนกับเนื้อหาแต่ละหัวข้อค่ะ แต่ก็ไม่ค่อยต่างกันมาก”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 6

“การออกแบบการเรียนรู้คือก็ยังไม่ค่อยเข้าใจเท่าไรค่ะ หนูอาจจะบอกไม่ค่อยตรงกับที่อาจารย์ถามนะคะ คือผมคิดว่าก็ยังไม่ค่อยได้ใช้วิธีการอะไรที่ต่างจากตอนที่ไปสังเกตการสอนค่ะ อาจจะลองฝึกดูก่อนสักพักค่ะ ”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 7

#### 3.3 การวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

“วิจัยผมคิดว่าผมยังไม่ค่อยเข้าใจเท่าไรเท่าที่เคยทำส่งอาจารย์ในวิชาวิจัย ตอนนั้นหัวข้อที่ทำ อาจจะรับคิดเพราะว่าเวลาน้อย ตอนนี้อาจจะลืมๆ ไปบ้างแล้ว อาจจะต้องทบทวนก่อนค่ะ ถ้าเป็นไปได้ก็จะปรึกษาอาจารย์ค่ะ”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 2

“วิจัยตอนที่เรียนผมทำกับเพื่อนๆ ค่ะ คอยถามกันแล้วก็หาตัวอย่างในเว็บมาดู แต่ว่าก็ไม่ได้เข้าใจเท่าไรค่ะ ”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 4

#### 3.4 การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม

“ตัวนวัตกรรมผมไม่ค่อยมีปัญหาเท่าไรค่ะ โดยเฉพาะเรื่องการใช้โปรแกรมหรือแอปต่างๆ แต่ว่าตอนที่เอาไปใช้สอนบางทีมันก็ไม่ใช่เหมือนที่เราวางแผนไว้ค่ะ คืออาจจะมีแบบต้องแก้ไขเฉพาะหน้าอยู่บ้างครั้งค่ะ”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 8

“ตอนที่ผมสร้างสื่อการสอนก็สร้างตามเนื้อหาวิชาเลยค่ะ อาจจะไม่ได้นำถึงทฤษฎีเท่าไร เพราะว่ามันไม่ค่อยมีเวลา แต่บางทีก็ดูเอาจากเว็บพวกสื่อการสอนค่ะ แล้วมาปรับเอา”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 9

#### 3.5 การวัดและประเมินผล

“มีคุณครูที่เลี้ยงแนะนำอยู่ค่ะ แต่ว่าแค่ช่วงแรกๆ พอเราฝึกไปสักพักจะเริ่มทำได้ ก็ค่อยๆ ปรับตัวค่ะ”

### นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 5

“ที่โรงเรียนจะให้ข้อสอบเองครับ ทำเองทุกอย่าง ก็คือรับผิดชอบงานของตัวเองทั้งหมด แต่ว่าสามารถปรึกษาได้ครับ แต่วิชาที่เคยเรียนในมหา'ลัยก็ได้ใช้อยู่ครับ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 10

(4.) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรใช้รูปแบบการพัฒนาโดย เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อการให้คำปรึกษา การติดตามงานโดยที่สามารถทราบผลการประเมินโดยไม่ต้องรอพบอาจารย์ในการมานิเทศ และต้องการการสะท้อนกลับแบบทันที

“ผมฟังจากตอนที่อธิบายคู่มือ คิดว่ารูปแบบปกติที่เคยฝึกก็ดีนะครับ อาจารย์อาจจะเพิ่มวิธีการอื่นๆ ที่ทำให้มันสมบูรณ์ขึ้นนะครับ ผมอาจจะใช้คำไม่ค่อยถูก อย่างเช่นเราเคยรอส่งงานอาจารย์ตอนที่มานิเทศ แต่เราอาจจะส่งให้อาจารย์ดูก่อนเพื่อให้อาจารย์คอมเมนต์ก่อนครับ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 8

“คิดว่าเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มนักศึกษาฝึกสอนค่ะ เช่นเดิมอาจจะมีไลน์กลุ่มของคณะ แต่หนูไม่กล้าถามในนั้น อาจจะเป็นรายบุคคลได้มั้ยคะ อย่างเช่นหนูถามจากอาจารย์โดยตรงที่ไม่ใช่อาจารย์ในคณะนะคะ”

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คนที่ 6

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายรุ่งศักดิ์ เยื่อใย
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2538 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระแม่มาลี ประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ.2541 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประจวบวิทยาลัย พ.ศ.2546 ครุศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ.2552 การศึกษามหาบัณฑิต เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ.2565 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ผลงานตีพิมพ์	- รุ่งศักดิ์ เยื่อใย และ กฤตย์บุษพัช สารนอก. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีคลาวด์. การประชุมทางวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรรสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ระดับชาติ : ความท้าทายการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ประจำปี 2560. นครราชสีมา : สหสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) - กฤตย์บุษพัช สารนอก รุ่งศักดิ์ เยื่อใย และศิรินันท์ บุญยะผลานันท์.(2560). การประยุกต์ใช้ อินเทอร์เน็ต ออฟ ธิง (IoT) และคลาวด์คอมพิวติ้งเพื่อสร้างระบบนิเวศดิจิทัลทางการศึกษาสำหรับการเรียนรู้ปรับเหมาะแก่ผู้เรียน การประชุมทางวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรรสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ระดับชาติ : ความท้าทายการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ประจำปี 2560. นครราชสีมา : สหสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) - รุ่งศักดิ์ เยื่อใย. (2562). เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม : ความท้าทายต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 2