

## การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

An Evaluation Project for Developing the Teacher Quality by using the process of  
Coaching & Mentoring System: The Secondary Educational Service Area office 9

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม\*

### บทคัดย่อ

การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ/อุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร 2) ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบเป็นรายบุคคล โดยเก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และ 2) ประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### Abstract

The purposes of An Evaluation Project for Developing the Teacher Quality by using the process of Coaching & Mentoring System: The Secondary Educational Service Area office 9 were 1.) To evaluate the operating processes in raising teacher quality monitoring in teaching and learning activities, lecturing and presenting, teaching materials, evaluation and measurement and curriculum management. 2.) To evaluate raising teacher quality supervisors' on individually learning achievement. 3.) Supervision on problems and barriers of the operating processes of raising teacher quality by using questionnaire and test. The obtained data was analyzed by mean, standard deviation, t-test and content analysis.

The research results were as follows: 1) The evaluation of the operating processes in raising teacher quality were in high level. 2) The evaluation of the overall processes in raising teacher quality. The teacher's posttest score higher than pretest score was statistically significant at .05.

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัตินิยามการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่า “การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” นอกจากนี้ยังได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” จากนิยามและความมุ่งหมายดังกล่าว จะ เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการศึกษากลายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ และการเรียนรู้ของมนุษย์ นั้นสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงควรที่จะมีการพัฒนามนุษย์ให้เป็นบุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ สอดคล้องกับนิยามของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาลดชีวิตประเภทหนึ่งสำหรับทุกคนโดยไม่จำกัดเพศ อายุ และวุฒิ การศึกษา เป็นการเพิ่มพูนปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งวิจิตร อวระกุล (2540) ได้กล่าว ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา พฤติกรรมของบุคคลในองค์การโดยการให้บุคคล เรียนรู้ เข้าใจ ให้เกิดทักษะ มีเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกต้อง หรือพึงปรารถนาขององค์การ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งทางด้าน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกปฏิบัติ ที่ต้องมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

รัฐบาลโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มี คุณภาพ คุณธรรม ในปีงบประมาณ 2556 จึงได้จัดโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้าง ระบบพี่เลี้ยง Coaching และให้ไปเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วม เป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the Job Training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิต วิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น ควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการ ออกแบบ จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร สื่อ และวิธีการพัฒนาครู ให้ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเหมาะสมกับระดับชั้นที่สอน แล้วจึงประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา และ ดำเนินการพัฒนาครูตามหลักสูตร โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วันดังนี้ (1) กิจกรรม Classroom เน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการรวมทั้งการฝึกปฏิบัติ 2 วัน (2) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง และจะต้องมีกระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผลด้วย

โดยการดำเนินโครงการต่างๆ นั้นจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการ เพราะการประเมินโครงการเป็น กลไกสำคัญในการที่จะได้มาซึ่งสารสนเทศในการตัดสินใจหรือตัดสินใจคุณค่าของการดำเนินงานโครงการต่างๆ ใน

ส่วนของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบก็เช่นเดียวกัน ซึ่งการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบจะทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบว่าโครงการนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีความเหมาะสมในด้านต่างๆ หรือไม่ ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงเนื้อหาสาระ โครงสร้างของหลักสูตร ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถนำผลจากการศึกษาไปแก้ไขและป้องกันปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการจัดโครงการฝึกอบรมในลักษณะนี้ในครั้งต่อไปด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทำดำเนินการศึกษา วิเคราะห์การสร้างและพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาสมรรถนะความรู้ตามเนื้อหาวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบูรณาการสาระในระดับผู้เรียนขั้นต้น รวมถึงพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้สามารถออกแบบ จัดทำหลักสูตร สื่อ และวิธีการพัฒนาครู จัดกิจกรรมการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ตามที่กำหนด ทั้งนี้ได้จัดทำคู่มือ องค์กรประกอบ โครงสร้าง วิธีการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และครูที่เข้ารับการพัฒนาทุกคน โดยให้มีการดำเนินการประเมินสมรรถนะก่อนและหลังการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาครูตามหลักสูตรซึ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และสนับสนุนการพัฒนาการสอนของครูในรูปแบบของการ Coaching และ Mentoring และเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนแบบบูรณาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ที่เหมาะสมกับระดับชั้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิและคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียน การสอน การให้การฝึกอบรมหรือพัฒนา ให้ครอบคลุมความรู้ เนื้อหาและสมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วัน และดำเนินการพัฒนาในวันหยุด โดยจัดกิจกรรม Classroom เรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) เน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติ 2 วัน ตลอดจนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษาจำนวน 3 ครั้ง ศึกษาวิเคราะห์และผู้บริหารเรียนรู้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching จัดให้มีกระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผล ทำการประเมินและติดตามผลตลอดการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา และจัดทำรายงานสรุปผลสัมฤทธิ์การพัฒนาส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตร

2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบเป็นรายบุคคล

### ขอบเขตของการประเมิน

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในด้านต่างๆ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ความคิดเห็น	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
1. ผลการดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ	ผลทดสอบก่อนอบรม (Pretest) และ หลังอบรม (Posttest)
2. กระบวนการดำเนินงานโครงการ	1. กิจกรรมการเรียนการสอน 2. วิทยากรและวิธีการนำเสนอ 3. วัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน 4. การวัดและประเมินผล 5. การบริหารจัดการโครงการ	1. ความเหมาะสมของหลักสูตร 2. ความเหมาะสมของวิทยากรและวิธีการนำเสนอ 3. ความเหมาะสมของการบริหารจัดการหลักสูตร
3. ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินงานโครงการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในกระบวนการดำเนินงานโครงการ

#### ขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 133 คน จำแนกเป็น 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 110 คน

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการออกแบบ จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งสื่อและวิธีการพัฒนาครู

2. ทำให้ทราบว่าโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความเหมาะสมในด้านกระบวนการดำเนินโครงการหรือไม่ เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการดำเนินโครงการในอนาคตต่อไป

## วิธีดำเนินการประเมิน

ในการดำเนินการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

### 1. กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบก่อนอบรม (Pretest) และหลังอบรม (Posttest) เรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT)

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 133 คน ทำการทดสอบก่อนอบรมเรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) ในวันแรกของการอบรม และทำการทดสอบหลังอบรมในวันสุดท้ายของการอบรม

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 133 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินผลการพัฒนาครู

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 133 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการดำเนิน กระบวนการนิเทศ และติดตามประเมินผล จุดเด่น/จุดด้อยในการดำเนินโครงการ ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการในครั้งต่อไป

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 2 คน 3)ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 2 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

### 2.1 แบบทดสอบเรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT)

เป็นแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังอบรม เรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัยแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

### 2.2 แบบสอบถามเพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน จำนวน 3 ฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

#### ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการและปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินโครงการ ประกอบด้วยคำถามประเมินใน 3 ด้านคือ 1) ความเหมาะสมของหลักสูตร 2) ความเหมาะสมของวิทยากรและวิธีการนำเสนอ และ 3) ความเหมาะสมของการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด

#### ฉบับที่ 2 แบบการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและศึกษานิเทศก์

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแผนการ กลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ รูปแบบ ระบบ เครื่องมือ และรายงานผล Coaching and Mentoring ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด

#### ฉบับที่ 3 แบบการประเมินผลการพัฒนาครูตามสมรรถนะ (สำหรับครู)

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดจากการอบรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด

### 2.3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับโครงการพัฒนาครู (สำหรับสัมภาษณ์ ผอ./รองผอ.เขตพื้นที่) และ ผอ.กลุ่มนิเทศ

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดจากการอบรม

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในด้านต่างๆ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการและคณะกรรมการดำเนินงานโครงการเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) หลังจากได้รับข้อมูลจากการทดสอบ สอบถาม และสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การทดสอบความแตกต่างของคะแนนสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการเรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test for Dependent Samples)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในด้านต่างๆ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งในการ

วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) มาใช้ในการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ผลการประเมินการพัฒนาครู โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามกลุ่มของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราประเมินค่า 3 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) มาใช้ในการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.00	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษา ศึกษาพิเศษ และจากการจัดสนทนากลุ่มวิทยากรในการอบรมและติดตาม Coaching & Mentoring โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

1.1 ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของหลักสูตรพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “การจัดรูปแบบของเอกสารประกอบการอบรม” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.37) รองลงมาคือ “เอกสารประกอบการอบรมสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติและการนำไปประยุกต์ใช้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) และ “เนื้อหาและการนำเสนอเนื้อหา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ตามลำดับ

1.2 ผลการประเมินด้านวิทยากรและการบรรยายพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “วิทยากรมีมุมมองแนวคิดที่ทันสมัย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.30) รองลงมาคือ “การเปิดโอกาสให้ซักถามและความชัดเจนในการตอบปัญหา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และ “การนำเสนอเนื้อหาของวิทยากรมีความชัดเจน” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) ตามลำดับ

1.3 ผลการประเมินด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ความพึงพอใจในภาพรวมของโครงการฯ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3.99) รองลงมาคือ “คุณภาพของสื่อ/สื่อดิจิทัล” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และ “การอำนวยความสะดวกในการอบรม” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ตามลำดับ

1.4 ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “กลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ รูปแบบระบบการ Coaching and Mentoring ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน มีความเหมาะสม” และ “รายงานผลการ Coaching and Mentoring เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75) รองลงมาคือ “เครื่องมือประกอบการ Coaching and Mentoring มีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อผลการพัฒนาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “หลักสูตร คู่มือ สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.11) รองลงมาคือ “ท่านสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ สพฐ. กำหนดได้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการประเมินผลการดำเนินงานของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

### 2.1 ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม

ในการอบรมนั้น ได้ดำเนินการสอบวัดก่อนการอบรม และเมื่อการอบรมสิ้นสุดได้มีการสอบวัดหลังการอบรม ได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรม

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า p
ก่อนอบรม	22.49	4.79	-19.30	.00
หลังอบรม	28.89	4.12		

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.12 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2.2 ความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่า เป็นโครงการที่มีประโยชน์ ได้รับความรู้ในเนื้อหาที่วิทยากรบรรยาย แต่เนื่องจากการประสานงานและระยะเวลาในการอบรมค่อนข้างกระชั้นชิด อีกทั้งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงระยะเวลาในการนิเทศกำกับติดตามที่ค่อนข้างน้อย ทำให้ความรู้ที่ได้รับอาจไม่เต็มที่ แต่ก็สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและจากการปฏิบัติ รวมถึงข้อเสนอแนะในการนิเทศของวิทยากรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ ทั้งนี้ส่วนใหญ่เห็นควรให้มีการจัดโครงการในลักษณะเช่นนี้อีก แต่ควรขยายระยะเวลาในโครงการให้มากกว่านี้

### ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

ในการดำเนินโครงการนั้น ได้มีการสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องวิทยากรและวิธีการนำเสนอ

เนื้อหาในการบรรยายควรเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง ไม่มากจนเกินไป

#### 3.2 ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการวัดและประเมินผล

ควรเพิ่มความถี่ในการสังเกต ติดตามหรือการนิเทศ ให้มากกว่า 1 ครั้ง และในการนิเทศนั้น ควรเพิ่มการนิเทศโดยให้ข้อเสนอแนะด้วยวาจาเพิ่มเติมจากเอกสาร เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง

#### 3.3 ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตร

ระยะเวลาในการอบรมค่อนข้างสั้น การสื่อสารระหว่างผู้ดำเนินการจัดโครงการและผู้เข้ารับการอบรม

### อภิปรายผล

1. ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความเหมาะสมในระดับมาก เนื่องจากกระบวนการดำเนินโครงการมีระบบ สอดคล้องกับความต้องการของเข้ารับการอบรมมีคู่มือ สื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรมทำให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับเชมณัฐ มิ่งศิริธรรมและศุภนิดา สุดสวัสดิ์ (2555) ที่กล่าวว่า คุณภาพเนื้อหาในการออกแบบจะต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหา ความยากง่ายของภาษาต้องให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน นำเสนอข้อมูลครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ และความถูกต้องของการใช้ภาษา การใช้ตัวสะกดและการใช้เครื่องหมายวรรคตอนต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสันสนีย์ สังสรรค์อนันต์ (2555) ที่กล่าวว่า เนื้อหาในการฝึกอบรมที่มีลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมเหมาะสมและสะดวกมีการแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง ปริมาณของเนื้อหาได้ปรับให้มีความเหมาะสมกับเวลา ทำให้สามารถเรียนโดยไม่ต้องรีบเร่ง ความยากง่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสมช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น และการเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับสายยนต์ จ้อยนุแสง (2552) ที่กล่าวว่า วิทยากรจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันและกับวิทยากรอย่างเป็นกัลยาณมิตร และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ช่วยให้ผู้เข้ารับการได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง และความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้พัฒนาให้ผู้อบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ สามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ทบทวนบทเรียนได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมจากสื่อได้หลากหลาย ทำให้ผู้อบรมมีความกระตือรือร้น เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งครูผู้สอนต้องพยายามปรับตัวเองให้ทันกับยุคปัจจุบัน ซึ่งทำให้ผู้อบรมไม่รู้สึกลำบากและเป็นทางเลือกหนึ่งของการฝึกอบรมที่แตกต่างจากการฝึกอบรมที่เน้นการฟังบรรยายจากวิทยากรแต่เพียงอย่างเดียวส่งผลให้ผู้อบรมมีความคิดเห็นที่ดีต่อการฝึกอบรม

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ และผลการพัฒนาครูจากผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน หลังสิ้นสุดโครงการมีคุณภาพในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตลอดการดำเนินโครงการ ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสามารถและความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม ส่งผลให้การพัฒนาครูผู้สอนมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับบุชรา สังวาลย์เพ็ชร (2548) ที่กล่าวว่า การดำเนินโครงการจะต้องจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ให้มีความรู้และทักษะที่เพียงพอ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่วนกิจกรรมที่ใช้ในชุดฝึกอบรม ควรมิกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ ซึ่งทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ใช้ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายยนต์ จ้อยนุแสง (2552) ที่กล่าวว่า การดำเนินโครงการอย่างเป็นขั้นตอน นำเสนออย่างเป็นระบบ มีการเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก มีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผลการดำเนินการจัดกิจกรรม กำหนดกิจกรรมได้อย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวส่งผลให้ครูทุกคนใช้แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมทุกครั้ง สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ทฤษฎีทฤษฎีปัญหาและกำหนดกิจกรรมได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทฤษฎีปัญหาแต่ละด้านของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheldon (2013) ที่ศึกษาผลการฝึกอบรมครูเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ โดยใช้การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมการใช้คู่มือ จากนั้นในแต่ละขั้นตอนมีการวิเคราะห์การทำงานและผลลัพธ์ที่ได้เป็นระยะๆ โดยมีกระบวนการเป็นขั้นตอน ผลที่ได้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนและทำให้ผู้สอนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้

3. คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 น่าจะมีผลมาจากการจัดทำโครงการเป็นการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจของผู้เรียนและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับศักรินทร์ ชนประชา (2550) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ตรงกับความต้องการ การติดตามผลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญขั้นตอนหนึ่งในการฝึกอบรมจะต้องติดตามผลของการฝึกอบรมว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงพอประการใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจากก่อนการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำผลลัพธ์มาใช้ประกอบการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป และ Roberts (2013) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมที่มีการจัดหาข้อมูลและสารสนเทศให้กับผู้เข้าอบรมที่ง่ายต่อการใช้งาน สามารถนำกลับไป เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ดีสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นและโครงการประสบผลสำเร็จได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำโครงการไปใช้

1. หลังการเข้าร่วมโครงการผู้เข้าอบรมมีความรู้ เรื่องวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) สูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งมีข้อเสนอให้มีการจัดอบรมอีก ดังนั้นควรมีการขยายผลโครงการนี้กับครูกลุ่มสาระหลักเหล่านี้โดยขยายให้ครอบคลุมครูที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ แต่ควรมีการจัดกลุ่มผู้เข้าอบรมตามระดับความสามารถ

2. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการ Coaching and Mentoring ควรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ครูที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงานอยู่และเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีการนิเทศอยู่เดิม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการนี้อีกและควรมีการ Coaching and Mentoring จากผู้นิเทศภายนอก หรือให้ครูสามารถเลือกผู้นิเทศได้ตามความต้องการ
4. ควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ฯ สำหรับคุณครูและมีการขยายช่วงเวลาการนิเทศ Coaching and Mentoring ให้มากขึ้น
5. ผู้นิเทศกในระดัมหาวิทยาลัยและระดับพื้นที่ควรมีแนวทางการนิเทศในลักษณะเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินโครงการโดยศึกษาผลของโครงการโดยเฉพาะ ผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ชั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
2. ควรมีการประเมินผลโครงการ Coaching and Mentoring เรื่อง วิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ชั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) เกี่ยวกับผลกระทบ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการถ่ายทอด ขยายผลของโครงการที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโครงการ Coaching and Mentoring เพื่อพัฒนาวิธีการสอนแบบคิดวิเคราะห์ชั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) ครูที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. ควรมีการพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติและพัฒนาสู่การทำผลงานวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน
5. ควรมีการนิเทศ ติดตาม โดยให้บุคคลในสังกัด เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และบุคคลนอกสังกัด เช่น คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่าย ร่วมกันนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู และมีการประชุมชี้แจง ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศเพื่อให้มีรูปแบบและวิธีการประเมินไปในทิศทางเดียวกัน และมีการร่วมกันสรุป เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับกับครูผู้ถูกนิเทศ

### เอกสารอ้างอิง

#### ภาษาไทย

เชมณัฐ มิ่งศิริธรรมและศุภนิดา สุตสวัสดิ์. 2555. ความต้องการชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อการผลิต

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์สำหรับครู. วารสาร Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2555: หน้า 282-290.

บุษรา สัจจวาลย์เพ็ชร. 2548. การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องไอซีทีเพื่อการเรียนการสอนสำหรับครู

โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจิตร อวาทกุล. 2540. การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักรินทร์ ชนประชา. 2550. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คันสนีย์ สังสรรค์อนันต์. 2555. การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง หลักการออกแบบบทเรียนออนไลน์สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2555. หน้า 56-71.

สายยนต์ จ้อยนุแสง. 2552. การพัฒนาชุดฝึกอบรมครู เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ทฤษฎีหุปัญญา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

#### ภาษาต่างประเทศ

Roberts, A. 2013 *The Foundation Skills Training Package*. Springvale South, Victoria: Victorian Adult Literacy and Basic Education Council.

Sheldon L. L. 2013. Examining the Efficacy of a Basic Functional Behavioral Assessment Training Package for School Personnel. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 2013.