



การประเมินโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวรและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 และเขต 39
ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุทัย เขต 2^{*}

เทียมจันทร์ พาณิชย์พลินไชย¹ วาริรัตน์ แก้วอุไร² ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์³

ฉลอม ขาทรประชีวิน⁴ อมรัตน์ วัฒนาธร⁵ ทิพย์รัตน์ ลิทธิวงศ์⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินการ โครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย 1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษาานิเทศก์ ครู จำนวน 318 คน 2. ผู้ให้การนิเทศและติดตามได้แก่ผู้บริหาร ศึกษาานิเทศก์ จำนวน 87 คนและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์จำนวน 30 คน 3. ผู้ให้การอบรมประกอบด้วยอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 8 คน ดำเนินการเป็น 2 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างระบบพี่เลี้ยง การใช้กระบวนการเรียนตามบันได 5 ขั้น และการพัฒนาความสามารถด้านภาษา ด้านจำนวน และด้านเหตุผล ระยะที่ 2 การพัฒนาครู ระยะเวลา 4 เดือน โดยมีกานินเทศการจัดการเรียนรู้ของครู 3 ครั้ง จัดนิทรรศการการจัดการเรียนรู้ของครู การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ การทดสอบที ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมิน พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ จากครูในสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ในเขตพื้นที่การศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย การจัดการความรู้และการบูรณาการองค์ความรู้ในการอบรมกับประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก

3. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนการอบรมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย และหลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

4. ความสามารถในการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้นของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้พบว่า จุดเด่นของโครงการเกิดความร่วมมือและความประทับใจในการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ศึกษาานิเทศก์และโรงเรียนในลักษณะสามประสาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนา

คำสำคัญ: การประเมิน โครงการ, ครูคุณภาพ, ระบบพี่เลี้ยง

^{*} บทความวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2557

¹²³ รองศาสตราจารย์, ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, E-mail: teacjanp@nu.ac.th, E-mail: wareerat@nu.ac.th, E-mail: chaitwats@nu.ac.th

⁴ รองศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, E-mail: lader99@hotmail.com

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, E-mail: amomratw@nu.ac.th

⁶ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, E-mail: Tippaprats@nu.ac.th



Evaluation of the Project on the Development of Professional Qualified Teacher Using Coaching and Mentoring, Faculty of Naresuan University and the Secondary Educational Service Area Office 38 and 39 and Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2*

*Teamjan Parnichprarinchai¹ Wareerat Kaewurai² Chaiwat Suttirat³
Chalong Chatrurachewin⁴ Amornrat Wattanatorn⁵ Tipparat Sittiwong⁶*

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the conduct of professional qualified teacher project by using coaching and mentoring. Research resources are as follows: 1) Trainees: school administrators, superintendents and teachers at the total of 318. 2) The follow-up supervisors: 87 school administrators and superintendents and 30 faculty - staff from Faculty of Education, Naresuan University 3) The trainers: 8 faculty-staff from Faculty of Education, Naresuan University. The operating duration composes of two phases: Phase 1 Training: 2-day units of 1) coaching and mentoring processes, 2) 5-step ladder' learning process and 3) development on the abilities of language skills, numbering and reasoning. Phase 2 4-month of teacher development: 3 times of supervisions on teacher's learning managements, exhibition on teacher's learning management using coaching and mentoring. Instruments used for data collection: 1) Tools for teacher evaluation: 1.1 an evaluation form on knowledge and understanding coaching and mentoring process, 1.2 a test on knowledge and understanding coaching and mentoring process, 1.3 an evaluation form on the ability of being a mentor teacher. 2) Tools for student evaluation: 2.1 an evaluation form on '5-step ladder' learning process, 2.2 evaluation forms on the abilities on language skills, numbering and reasoning, 2.3 an opinion evaluation form on coaching and mentoring. The results are as follows:

1. The training curriculum emphasizes on learning through a wide range of training activities that the trainees construct their own bodies of knowledge and provide collaborative learning among school teachers, superintendents and university educators. The focuses are on the knowledge management and also the integration of knowledge derived from the training and experiences from real life practices in schools.

2. The opinions of the trainees on the project are at a high level.

3. The level of teachers' knowledge and understanding on coaching and mentoring after the training is significantly higher than the before; the before is at a low level and the after is at a high level. As a whole, teachers possess the abilities of coaching and mentoring at moderate to high levels. Teachers' techniques and learning management are found different.

4. Students' ability on '5-step ladder' learning process is at a moderate level.

5. As a whole, the exchange discussions found that 1) the dominant point of the project is the collaboration and impression on working together among university educators, superintendents and school teachers. By means of 'the three partners', the working goal is clear cut on the process of development, and the project should be followed up continuously.

Keywords: project evaluation, professional qualified teacher, coaching and mentoring

* Research Article from Faculty of Education, Naresuan University, Thailand, 2014

¹²³ Associate Professor, Department of Education Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: teacjanp@nu.ac.th, E-mail: wareerat@nu.ac.th, E-mail: chaiwats@nu.ac.th

⁴ Associate Professor, Department of Management and Development Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: lader99@hotmail.com

⁵ Assistant Professor, , Department of Education Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: amornratw@nu.ac.th

⁶ Assistant Professor, Department of Technology and Communications Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: Tipparats@nu.ac.th

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ขึ้น เพื่อพัฒนาครูประจำปี 2556 ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ มีคุณธรรม โดยเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะ และขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนาในรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการปฏิบัติการสอน และให้มีระบบสนับสนุน ในรูปแบบการสร้างระบบพี่เลี้ยง ให้ครูมีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักเรียนและมีความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรให้สูงขึ้น และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านภาษา (Literacy), การคิดคำนวณ (Numeracy), และการใช้เหตุผล (Reasoning Ability) และความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น ประกอบด้วย Learning to question, to search, to construct, to communicate และ to serve ที่สูงขึ้น

เป้าหมายของการออกแบบการเรียนการสอนต้องการที่จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นและลดความยากลง การออกแบบการเรียนการสอนที่ดีจะช่วยลดการใช้เวลาและงบประมาณ (Morrison, Ross, Kalman, and Kemp, 2011, p. 2) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นับว่าเป็นหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งที่มีความพร้อมสูงที่จะช่วยพัฒนาครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้ จึงร่วมพัฒนาครูกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 38 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 39 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยได้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงขึ้น โดยหลักการของหลักสูตรในการพัฒนาครูครั้งนี้ มุ่งเน้นการเรียนรู้ของครูผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ได้เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ (collaborative Learning) จากครูในสถานศึกษาต่างๆ ศึกษาในเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้ (Experiential Learning) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้วิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมทั้งเป็นหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ในที่ฝึกอบรมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา (On the Job Training) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรพัฒนาครูครั้งนี้ มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในด้านภาษา การคิดคำนวณและการใช้เหตุผล มีความสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม (to question) การสืบค้น (to search) การสร้างองค์ความรู้ (to construct) การสื่อสาร (to communicate) และการ



รับใช้สังคม (to serve) รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และเพื่อพัฒนาให้ครูสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการการเป็นพี่เลี้ยงในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการดำเนินการครั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการพัฒนาครูเป็น 2 ระยะ โดยการพัฒนาในระยะแรกมุ่งให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการด้าน Literacy, Numeracy, Reasoning กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยใช้เวลา 2 วัน รวม 12 ชั่วโมง และการพัฒนาในระยะที่ 2 มุ่งพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการด้าน Literacy, Numeracy, Reasoning และกระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และใช้เวลาในการพัฒนาอีก 3 ครั้ง รวมเวลาพัฒนา 4 เดือน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินการดำเนินการ โครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับครู
2. เพื่อประเมินกระบวนการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงสำหรับครู
3. เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงสำหรับครู
 - 3.1 เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของครู
 - 3.2 เพื่อประเมินความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงของครู
 - 3.3 เพื่อศึกษา เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนรู้ของครู
4. เพื่อประเมินความสามารถในด้านภาษา จำนวน และเหตุผล และการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น ของผู้เรียน
5. เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

โลกยุคใหม่ยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีสอน โดยครูต้องไม่สอนแต่เปลี่ยนไปชวนศิษย์คิดและทดลองทำ เพื่อให้ศิษย์เรียนรู้จากการลงมือกระทำ ครูต้องเปลี่ยนใจตนเองจากเน้นการสอนตามข้อกำหนดในเอกสารหลักสูตรเป็นทำความเข้าใจกับนักเรียนของตน แล้วกำหนดความต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้จนเกิดทักษะอะไรบ้าง แล้วจึงร่วมกันออกแบบการเรียนรู้ที่นักเรียนทำกิจกรรมหรือโครงการกันเองเป็นส่วนใหญ่

ครูเปลี่ยน ตัวเองจาก “ผู้สอนวิชา” มาเป็นโค้ช ของการฝึกทำโครงการเพื่อการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ปัญญางอกงามจากภายในตัวนักเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 138-139) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ผู้มีความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติที่พึงประสงค์สำหรับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 คือ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีทักษะในการค้นคว้าแสวงหาความรู้ และมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ สามารถสร้างสื่ออย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะชีวิต ร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีได้นั้น ต้องใช้กระบวนการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เรียกว่า “บันได 5 ขั้นเพื่อการพัฒนาผู้เรียน (Five steps for student development)” มีรายละเอียดดังนี้

1. การตั้งคำถาม/สมมติฐาน (Hypothesis Formulation) เป็นการฝึกผู้เรียนให้รู้จักคิด สังเกต ตั้งคำถามอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการตั้งคำถาม (Learning to Question)
2. การสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Searching for Information) เป็นการฝึกแสวงหาความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศ จากแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต หรือจากการฝึกปฏิบัติ ทดลอง เป็นต้น ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้ในการแสวงหาความรู้ (Learning to Search)
3. การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Formation) เป็นการฝึกให้ผู้เรียนนำความรู้และสารสนเทศ ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ มาถกแถลง อภิปราย เพื่อนำไปสู่การสรุปและสร้างองค์ความรู้ (Learning to Construct)
4. การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) เป็นการฝึกให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้มาสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการสื่อสาร (Learning to Communicate)
5. การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Public Service) เป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การทำประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชนรอบตัวตามวุฒิภาวะของผู้เรียน และจะส่งผลให้ผู้เรียนมีจิตสาธารณะและบริการสังคม (Learning to Serve)

กรอบความคิดในการพัฒนาครูเน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching และ Mentoring ให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วัน โดยใช้วันหยุดราชการในรูปแบบ Classroom 2 วัน (Content/กระบวนการ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติ) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ แนะนำ ณ สถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research)

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ ผู้บริหาร ศึกษาพิเศษ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 เขต 39 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 318 คน
2. ผู้ให้การนิเทศและติดตามได้แก่ผู้บริหาร ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 เขต 39 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 87 คนและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์จำนวน 30 คน
3. ผู้ให้การอบรม ประกอบด้วยอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 8 คน

ประเด็นในการประเมิน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
2. กระบวนการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
3. ผลการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของครู ความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงของครู เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนรู้ของครู ความสามารถด้านภาษา การคิดคำนวณ และเหตุผล ของนักเรียน และความสามารถในการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น (QSCCS) ของนักเรียน

4. ความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ระยะเวลาในการดำเนินการ

การดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การดำเนินการพัฒนาครู โดยการอบรมเกี่ยวกับการ Coaching and Mentoring เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้กระบวนการเรียนตามบันได 5 ขั้น (QSCCS) และการพัฒนาความสามารถด้านภาษา (Literacy) การคิดคำนวณ (Numeracy) และด้านเหตุ (Reasoning) จำนวน 2 วัน ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในวันที่ 11-12 พฤษภาคม 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในวันที่ 18-19 พฤษภาคม 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในวันที่ 3-4 พฤษภาคม 2556

ระยะที่ 2 การดำเนินการพัฒนาครู จำนวน 4 เดือน ในวันที่ 17 มิถุนายน 2556 ถึงวันที่ 27 สิงหาคม 2556 โดยมีกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ครั้งที่ 1-3 ระหว่างวันที่ 3 กรกฎาคม ถึง 28 สิงหาคม 2556

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือประเมิน 3 ชุด 7 ฉบับ ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นเครื่องมือประเมินครู ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของครู 2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของครู เป็นแบบทดสอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 3) แบบประเมินความสามารถในการ Coaching and Mentoring ของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 3 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นเครื่องมือประเมินนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบประเมินกระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น: QSCCS เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 3 ระดับ จำนวน 20 ข้อ 2) แบบประเมินความสามารถผู้เรียนด้านภาษา (Literacy) ด้านจำนวน (Numeracy) และด้านเหตุผล (Reasoning) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 3 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ชุดที่ 3 เป็นเครื่องมือประเมินความคิดเห็นต่อการดำเนินการของโครงการ ได้แก่ แบบประเมินความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ และแบบบรรยาย จำนวน 3 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลจากการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาครู โดยใช้แบบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

2. นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา จำนวน 3 ครั้ง ในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2556 - 27 สิงหาคม 2556 แต่ละครั้งสังเกตการสอนครู แล้วบันทึกผลดังนี้ 1) ผลการสอนของครู คณะกรรมการนิเทศและติดตามสังเกตการสอนในห้องเรียนจริงแล้วบันทึกทักษะการ Coaching and Mentoring ลงในแบบประเมิน 2) ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินการเก็บข้อมูลใน 3 ส่วน ดังนี้ 1) คณะกรรมการนิเทศและติดตามสังเกตพฤติกรรมนักเรียน แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินกระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น: QSCCS 2) คณะกรรมการนิเทศและติดตามสังเกตพฤติกรรมนักเรียน แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินความสามารถผู้เรียนด้านภาษา (Literacy) ด้านจำนวน (Numeracy) และด้านเหตุผล (Reasoning) 3) ทดสอบนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้แบบทดสอบประจำหน่วยการเรียนรู้ของครูแต่ละคน แล้วรายงานผลการทดสอบผ่านรายงานวิจัยในชั้นเรียน



3. ประเมินผลความคิดเห็นต่อการดำเนินการของโครงการ มีกิจกรรมดังนี้

1) การประเมินความคิดเห็นของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์และครูผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินการของโครงการ ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนาครูสิ้นสุดโครงการ โดยเก็บข้อมูลในวันที่ 27 กรกฎาคม 2556 โดยใช้แบบประเมินความคิดเห็นต่อการดำเนินการโครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2556 ที่ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. พันธุ์ หันนาคินทร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อสรุปจุดเด่นของการดำเนินโครงการ ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินโครงการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของครู โดยคิดเป็นค่าร้อยละและนำค่าคะแนนมาแปลความหมายดังนี้

ร้อยละ 70 ขึ้นไป (14-20 คะแนน)	หมายถึง	ความรู้ระดับ มาก
ร้อยละ 60-69 (12-13 คะแนน)	หมายถึง	ความรู้ระดับ ปานกลาง
ต่ำกว่าร้อยละ 60 (ต่ำกว่า 12 คะแนน)	หมายถึง	ความรู้ระดับ น้อย

2. วิเคราะห์ความสามารถในการ Coaching and Mentoring ของครู กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น : QSCCS ของนักเรียนและความสามารถผู้เรียนด้านภาษา (Literacy) ด้านจำนวน (Numeracy) และด้านเหตุผล (Reasoning) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายผลการวิเคราะห์โดยนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

2.51-3.00	หมายถึง	มีความสามารถในระดับ	มาก
1.51-2.50	หมายถึง	มีความสามารถในระดับ	ปานกลาง
1.00-1.50	หมายถึง	มีความสามารถในระดับ	น้อย

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการดำเนินการโครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ	มากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ	มาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ	ปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ	น้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับ	น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 และสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า

1) เป็นหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจจากครูในสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ ในเขตพื้นที่การศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย เน้นการใช้ประสบการณ์เรียนรู้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้นำการฝึกอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดการความรู้ และการบูรณาการองค์ความรู้ในที่ฝึกอบรมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจทักษะ และสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการการเป็นพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการ Literacy, Numeracy, Reasoning มีกระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น(QSCCS) และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Coaching and Mentoring ในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการการเป็นพี่เลี้ยง

3) ระยะเวลาในการพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง และติดตามพัฒนาครูในสถานศึกษา (On the job training) ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง รวมระยะเวลา 2 เดือน

4) โครงสร้างของหลักสูตรมี 2 ส่วน ประกอบด้วย 7 หน่วย ส่วนที่ 1 การเรียนรู้ Coaching and Mentoring ประกอบด้วย 4 หน่วยย่อย ได้แก่ หน่วยที่ 1 เรียนรู้ C&M หน่วยที่ 2 เรียนรู้ C&M คู่ QSCCS หน่วยที่ 3 บูรณาการวิจัยกับ QSCCS หน่วยที่ 4 เรียนรู้สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยฝึกปฏิบัติและวางแผนสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา การออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริม QSCCS การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนที่ 2 การปฏิบัติการ Coaching and Mentoring ประกอบด้วย 3 หน่วยย่อย ได้แก่ หน่วยที่ 5 ทบทวนแผน C&M เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติการ Coaching and Mentoring แผนการจัดการเรียนรู้ โครงร่างวิจัยในชั้นเรียนและเครื่องมือวัดผู้เรียน หน่วยที่ 6 ปฏิบัติการ C&M คู่ห้องเรียน การจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติการ Coaching and Mentoring ในห้องเรียน การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน หน่วยที่ 7 KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้

5) การประเมินผลหลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง มีดังนี้
5.1) ประเด็นการประเมินได้แก่ ระยะเวลาการเข้าร่วมฝึกอบรม ผลการฝึกอบรม ความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทักษะการเป็นพี่เลี้ยง การวิจัยในชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถของนักเรียน ในด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning ความสามารถในการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น
5.2) เครื่องมือวัด ประกอบด้วยแบบประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบประเมินทักษะการเป็นพี่เลี้ยง

และการวิจัยในชั้นเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แบบประเมินความสามารถของนักเรียนด้าน Literacy, Numeracy, Reasoning, แบบประเมินความสามารถในการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น 5.3) เกณฑ์การประเมินประกอบด้วยระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 2 ระยะ รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาฝึกอบรมทั้งหมด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานตามประเด็นการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มและผู้เรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. ผู้เข้ารับการพัฒนามาในหลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการโครงการอยู่ในระดับมาก ประเด็นการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเห็นว่า วิทยากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาก

3. ผลการประเมินการฝึกอบรมกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring แสดงดังตารางที่ 1-6

ตารางที่ 1 ร้อยละของครูผู้เข้ารับการอบรมในการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม

ด้วยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring จำแนกตามระดับความรู้

คะแนน	ระดับความรู้	ก่อนอบรม (Pre-test)		หลังอบรม (Post-test)	
		n	ร้อยละ	n	ร้อยละ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38					
14 ขึ้นไป	มาก	5	6.58	69	90.79
12 – 13	ปานกลาง	5	6.58	6	7.90
ต่ำกว่า 12	น้อย	66	86.84	1	1.32
รวม		76	100	76	100
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39					
14 ขึ้นไป	มาก	3	4.17	53	73.61
12 – 13	ปานกลาง	2	2.78	10	13.89
ต่ำกว่า 12	น้อย	67	93.05	9	12.50
รวม		72	100	72	100
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2					
14 ขึ้นไป	มาก	8	11.76	46	67.64
12 – 13	ปานกลาง	7	10.30	15	22.06
ต่ำกว่า 12	น้อย	53	77.94	7	10.30
รวม		68	100	68	100



จากตารางที่ 1 พบว่า ครูผู้รับการอบรมทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมอยู่ในระดับน้อย และครูมีความรู้ความเข้าใจหลังอบรมอยู่ในระดับมาก
ตารางที่ 2 แสดงร้อยละความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ก่อนและหลังการอบรมของครูผู้รับการอบรม (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)

ก่อนอบรม(Pre-test)		หลังอบรม (Post-test)		คะแนนพัฒนาการ	ร้อยละ
$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38					
9.43	2.84	14.25	2.21	4.82	51.11
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39					
8.29	0.32	14.90	0.27	6.61	79.74
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2					
8.70	3.38	16.30	2.12	7.61	87.57

จากตารางที่ 2 พบว่าครูผู้รับการอบรมทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษามีพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring คิดเป็นร้อยละ ระหว่าง 51.11-87.57 ซึ่งผ่านเกณฑ์ประเมินการมีพัฒนาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 โดยเรียงลำดับการมีพัฒนาการหรือมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 และ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ก่อนและหลังการอบรมของครูผู้รับการอบรม

การอบรม	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{D}$	t	p
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38					
ก่อนการอบรม	9.43	2.84	4.82	13.78*	.000
หลังการอบรม	14.25	2.21			
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39					
ก่อนการอบรม	8.29	0.32	6.61	16.65*	.000
หลังการอบรม	14.90	0.27			
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2					
ก่อนการอบรม	8.70	3.38	7.61	18.87*	.000
หลังการอบรม	16.30	2.12			

*P<.05



จากตารางที่ 3 พบว่าครูผู้เข้ารับการอบรมทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษามีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring หลังการอบรม สูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ความสามารถในการ Coaching and Mentoring ของครูผู้เข้ารับการอบรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสามารถ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38			
ก. บทบาทของครูในการ Coaching	2.39	0.33	มาก
ข. บทบาทของครูในการเป็น Mentor	2.45	0.31	มาก
รวมเฉลี่ย	2.41	0.32	มาก
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39			
ก. บทบาทของครูในการ Coaching	2.41	0.34	ปานกลาง
ข. บทบาทของครูในการเป็น Mentor	2.47	0.36	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.43	0.35	ปานกลาง
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2			
ก. บทบาทของครูในการ Coaching	2.42	0.34	ปานกลาง
ข. บทบาทของครูในการเป็น Mentor	2.51	0.28	มาก
รวมเฉลี่ย	2.43	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มีความสามารถในการ Coaching and Mentoring โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.41$, $SD=0.32$) ครูผู้เข้ารับการอบรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีความสามารถในการ Coaching and Mentoring โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ($\bar{X} = 2.43$, $SD=0.35$) และ ($\bar{X} = 2.45$, $SD=0.28$)

4. ผลการประเมินความสามารถในด้านภาษา จำนวน และเหตุผล และการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น ของนักเรียน



ตารางที่ 5 ความสามารถในการด้านภาษา จำนวน และเหตุผล ของนักเรียน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสามารถ
นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38			
ก. ด้านภาษา (Literacy: L)	2.16	0.32	ปานกลาง
ข. ด้านการคิดคำนวณ (Numeracy: N)	1.88	0.34	ปานกลาง
ค. ด้านเหตุผล (Reasoning)	2.18	0.31	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.04	0.32	ปานกลาง
นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39			
ก. ด้านภาษา (Literacy: L)	2.40	0.31	ปานกลาง
ข. ด้านการคิดคำนวณ (Numeracy: N)	2.11	0.28	ปานกลาง
ค. ด้านเหตุผล (Reasoning)	2.34	0.32	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.28	0.30	ปานกลาง
นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2			
ก. ด้านภาษา (Literacy: L)	2.14	0.27	ปานกลาง
ข. ด้านการคิดคำนวณ (Numeracy: N)	2.03	0.30	ปานกลาง
ค. ด้านเหตุผล (Reasoning)	2.14	0.28	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.09	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสามารถในการด้านภาษา จำนวน และเหตุผล ของนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 6 ความสามารถในการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น ของนักเรียน

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสามารถ
นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38				
ก.	การตั้งคำถาม (Learn to Question : Q)	2.17	0.30	ปานกลาง
ข.	การสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Learn to Search: S)	2.23	0.34	ปานกลาง
ค.	การสร้างองค์ความรู้ (Learn to Construct: C)	2.13	0.30	ปานกลาง
ง.	การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Learn to Communicate: C)	2.14	0.32	ปานกลาง
จ.	การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Learn to Serve: S)	2.05	0.30	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.14	0.58	ปานกลาง



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสามารถ
ข. การสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Learn to Search: S)		2.46	0.36	ปานกลาง
ค. การสร้างองค์ความรู้ (Learn to Construct: C)		2.35	0.41	ปานกลาง
ง. การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Learn to Communicate: C)		2.38	0.40	ปานกลาง
จ. การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Learn to Serve: S)		1.85	0.37	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.28	0.39	ปานกลาง
นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2				
ก. การตั้งคำถาม (Learn to Question : Q)		2.26	0.26	ปานกลาง
ข. การสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Learn to Search: S)		2.18	0.27	ปานกลาง
ค. การสร้างองค์ความรู้ (Learn to Construct: C)		2.23	0.28	ปานกลาง
ง. การสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ (Learn to Communicate: C)		2.33	0.34	ปานกลาง
จ. การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Learn to Serve: S)		2.14	0.27	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.22	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสามารถในการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบันได 5 ขั้น ของนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 กระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษา

5. ผลการประเมินความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูคุณภาพ ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ พบว่า

5.1 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการ โครงการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์ประเมินความเห็นด้วยต่อโครงการในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51) โดยเรียงลำดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสิ่งสนับสนุนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย 4.29 และค่าต่ำสุดคือ ด้านผลการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระดับมากที่สุด คือ สถานที่พัฒนา รองลงมา คือ ได้รับความรู้ เกี่ยวกับการ Coaching and Mentoring และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถนำความรู้ไปพัฒนาพัฒนาทักษะ LNR ให้กับนักเรียน

5.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นจากการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์และศึกษานิเทศก์ สามารถสรุปจุดเด่นของโครงการและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.2.1 จุดเด่นของโครงการพบว่าเกิดความร่วมมือและความประทับใจในการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์และโรงเรียนในลักษณะสามประสาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาเกิดการพัฒนาโรงเรียน ครู นักเรียนภายในโรงเรียน ทีมการดำเนินงานมีกระบวนการและการดำเนินการอย่างชัดเจน ครูมีหลักการและทฤษฎีที่มารองรับของกระบวนการเรียนการสอนและบูรณาการกับวิธีการสอนที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การเลือกโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโดยเลือกทั้งโรงเรียนทำให้เกิดผลดีของการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียนเป็นวิธีการนำการเรียนการสอนที่มีอยู่มาร้อยเรียงให้เป็นกระบวนการขั้นตอนเพื่อจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามแนวทางในศตวรรษที่ 21 โครงการมีความต่อเนื่องในการดำเนินงานโดยมีการอบรม มีกิจกรรมที่ต่อเนื่องและปฏิบัติจริงในโรงเรียนสู่โรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและครูมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้และทำให้ครูมีความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เชื่อมโยงกับ QSCCS และการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.2.2 ข้อเสนอแนะพบว่าควรมีการติดตามผลต่ออย่างต่อเนื่องจากและมีการขยายผลโดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน ควรมีการนำวิธีการนี้ไปใช้กับครูทุกๆ คน ประเมินการสอนโดยอาจารย์มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์ ครูที่ผ่านกระบวนการ QSCCS ควรจะขยายผลภายในโรงเรียนแล้วมีการนิเทศภายในเพื่อให้ครูในโรงเรียนเกิดการตื่นตัว ควรมีการประกวดและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนที่เข้าโครงการต่อเนื่องควรมีการสร้างเครือข่าย เช่น โรงเรียนปากคะขามมีการสร้างเครือข่าย 10 โรงเรียนและสร้างความร่วมมือในชุมชนเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนและในเครือข่ายเดียวกันผู้บริหารต้องเข้ามาร่วมโครงการ และโรงเรียนต้องมีความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ งบประมาณ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการดำเนินกระบวนการ QSCCS ร่วมกับครูผู้สอนและควรมีการนำปฏิบัติการที่ดีของการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมาขยายเครือข่ายภายในโรงเรียนและภายในเขตการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Coaching and Mentoring และจัดทำแผนพัฒนาครูทั้งระบบในการอบรมให้ความรู้กับครู การนิเทศติดตาม จัดสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูในลักษณะ PLC (Professional Learning Community)
2. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ควรมีแนวทางหรือแผนรองรับในการให้บริการวิชาการและร่วมมือกับเขตพื้นที่ในการพัฒนาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการขยายผลการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ให้กับครูคนอื่นๆ ในโรงเรียนในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนครูเรียนจากเพื่อนครู



2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการติดตามผลการจัดการเรียนในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ของครูและยกย่องชมเชย

3. ควรมีจัดทำคู่มือการจัดการเรียนรู้ในแบบ Coaching and Mentoring การจัดการเรียนรู้แบบ QSCCS ความสามารถทางด้านภาษา (Literacy) การคิดคำนวณ (Numeracy) เหตุผล (Reasoning) เพื่อให้ครูสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อครูจะมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อครูจะได้วางแผนในการจัดการเรียนที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนมีความสามารถ QSCCS และความสามารถทางด้านภาษา (Literacy) จำนวน (Numeracy) เหตุผล (Reasoning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Coaching and Mentoring เทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถ QSCCS และความสามารถทางด้านภาษา (Literacy) จำนวน (Numeracy) เหตุผล (Reasoning)

2. ควรมีการวิจัยการสร้างเครือข่าย PLC (Professional learning Community) ที่เป็นส่วนร่วมมือของเขตพื้นที่การศึกษา มหาวิทยาลัยและโรงเรียน

3. ควรมีการวิจัยติดตามผลการ Coaching and Mentoring ของครูที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการและโรงเรียนที่รับการขยายผลไปแล้ว

เอกสารอ้างอิง

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ฉลอง ชาตรุประชีวิน, วาริรัตน์ แก้วอุไร, ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, อมรรัตน์ วัฒนาธร, และทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์. (2556). รายงานการประเมินโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 38. (อัคราณา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ฉลอง ชาตรุประชีวิน, วาริรัตน์ แก้วอุไร, ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, อมรรัตน์ วัฒนาธร, และทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์. (2556). รายงานการประเมินโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 39. (อัคราณา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ฉลอง ชาตรุประชีวิน, วาริรัตน์ แก้วอุไร, ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, อมรรัตน์ วัฒนาธร, และทิพรรัตน์ สิทธิวงศ์. (2556). รายงานการประเมินโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุโขทัย เขต 2. (อัคราณา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พีริ่ง.



- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2549). *การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2555). *ส่งความสุขสู่คุณภาพการศึกษ*. กรุงเทพฯ: ซีโน พลัฒิชิง.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2542). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *รวมบทความการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Morrison, R. G., Ross, M. S., Kalman, K. H., and Kemp, E. J. (2011). *Designing effective instruction*. (6th ed.) John Wiley & Sons.
- Stufflebam, D. L. (1983). *Evaluation*. Boston: kluwer ijhoffpublishing.
