การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

โดย

นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

หลักสูตรและการสอน (กลุ่มหลักสูตรและการนิเทศ) แบบ 2.1

ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

โดย
นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
หลักสูตรและการสอน (กลุ่มหลักสูตรและการนิเทศ) แบบ 2.1
ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES MODEL TOGETHER WITH MULTI-METHOD COACHING BY BLENDED TECHNOLOGY TO ENHANCE THE ABILITY TO AUTHENTIC ASSESSMENT OF EARLY CHILDHOOD TEACHERS

By

MISS Nuttika SURIYAWONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Doctor of Philosophy CURRICULUM AND INSTRUCTION

Department of Curriculum and Instruction

Academic Year 2024

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
โดย	นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน (กลุ่มหลักสูตรและการนิเทศ) แบบ 2.1
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา จันทร์ชูสกุล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒผล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา จันทร์ชูสกุล)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

640630036 : หลักสูตรและการสอน (กลุ่มหลักสูตรและการนิเทศ) แบบ 2.1
คำสำคัญ : รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ, การโค้ชแบบพหุวิธี, การผสมผสานเทคโนโลยี, ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

นางสาว ณัฐิกา สุริยาวงษ์: การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) รับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฐมวัย 9 คน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่โค้ชแบบพหุวิธี 9 คน ดังนี้ 1) โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (ผู้วิจัยและศึกษานิเทศก์) 3 คน 2) โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ครูปฐมวัย) 3 คน และ 3) โค้ชโดยผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น) จำนวน 3 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้รับการพัฒนามาจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) (2) กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) (3) ดำเนินการโค้ช (Start to coach) (4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) (5) ประเมินผล สรุปผล (Summarize) 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ 2) ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีพัฒนาการสูงขึ้นทั้งด้านหลักการประเมินและด้านวิธีการและเครื่องมือประเมิน 3) ความสามารถในการโค้ชของผู้โค้ชอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และ 5) ความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการรับรองรูปแบบโดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) พบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

640630036 : Major CURRICULUM AND INSTRUCTION

Keyword : Professional Learning Community Model, Multiple Method Coaching, Technology Integration, Ability to Authentic Assessment

MISS Nuttika SURIYAWONG : Development of professional learning communities model together with multi-method coaching by blended technology to enhance the ability to authentic assessment of early childhood teachers Thesis advisor : Associate Professor Chanasith Sithsungnoen, Ph.D.

The purposes of the research were to 1) develop and examine the quality of a professional learning community (PLC) model integrated with multiple method coaching and technology to enhance early childhood teachers' ability in conducting authentic developmental assessments; 2) study the professional learning community model's effectiveness; and 3) validate the professional learning community model. The sample consisted of nine early childhood teachers, while the target group included nine individuals serving as multiple-method coaches: 1) three expert coaches (the researcher and academic supervisors), 2) three peer coaches (early childhood teachers), and 3) three administrative coaches (school administrators). The study was conducted in the second semester of the 2024 academic year, using percentage, mean, standard deviation, and content analysis for data analysis.

The research findings were as follows:

1. The professional learning community model. Developed from the research and development processconsisted of six key components: 1) principles, 2) objectives, 3) a five-step process including (1) set vision, (2) set strategy, (3) start to coach, (4) share, and (5) summarize, 4) assessment and evaluation, 5) implementation conditions, and 6) support systems. The overall quality of the model was rated at the highest level.

2. The effectiveness of the model was found as follows: 1) Early childhood teachers' understanding of authentic developmental assessment after implementing the model was higher than before its use. 2) Their ability to conduct authentic developmental assessments improved during the PLC implementation, in terms of both assessment principles and the use of assessment methods and tools. 3) The coaching ability was at the highest level. 4) The opinions of early childhood teachers toward the model were at the highest level. 5) The opinions of the coaches towards the model were also at the highest level.

3. The results of the model validation through expert connoisseurship seminar revealed that the overall appropriateness of the professional learning community model was rated at the highest level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย สำเร็จได้ด้วยความกรุณาที่มีต่อศิษย์จาก รศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รศ.ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนาวรชัย และผศ.ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล อาจารที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิ และรศ.ดร.มารุต พัฒผล ประธานกรรมการ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.สาธิต จันทรวินิจ ดร.บุญสุพร เพ็งทา ผศ.กุลชาติ พันธุวรกุล ว่าที่ร้อยโท ดร.วิรัตน์ แก้วสุด และดร.สามารถ ทิมนาค ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ อาจารย์ ดร.สุวิมล สพฤกษ์ศรี ผศ.ดร.สิรินทร์ ลัดดากลม บุญเชิดชู ผศ.ดร.พรพิมล รอดเคราะห์ ผศ.ดร.รุจิราพร รามศิริ ดร.สุวิไล จันทร์สนอง ศน.กิตติ กสิณธารา ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุวิมล สพฤกษ์ศรี ดร.เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ ดร.สุวิไล จันทร์สนอง ดร.มยุรี เจริญศิริ ดร.เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย ดร.ก่อการ ไชยสงคราม ดร.ชนาธิป ทุ้ยแป ศน.เอมอร รสเครือ และศน.จรรยาพร ยอดแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณารับรองและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ขอขอบพระคุณ ศน.พรรณภา พูลบัว และศน.พรรณี ดุจดา ที่กรุณาร่วมเป็นโค้ชผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่มอบความรู้ ทักษะประสบการณ์ การอบรมสั่งสอนและสร้างศิษย์คนนี้มาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท จนถึงปริญญาเอก ขอบคุณเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้องสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ขอขอบคุณพี่น้องศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.นครปฐม เขต 1 ที่คอยสนับสนุน ส่งเสริมให้ทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูปฐมวัย ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองจนบรรลุผลสำเร็จ

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัวที่สนับสนุนการศึกษาและพลังใจที่มีค่ายิ่งทำให้ผู้วิจัยทำงานได้อย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วง คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยจะน้อมนำประสบการณ์จากการทำวิทยาดังกล่าวไปพัฒนาการศึกษาต่อไป

ณัฐิกา สุริยาวงษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

2. กรอบแนวคิดการวิจัย 8

3. คำถามการวิจัย 15

4. วัตถุประสงค์การวิจัย 15

5. สมมติฐานการวิจัย 16

6. ขอบเขตการวิจัย 17

7. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 20

8. ประโยชน์ที่ได้รับ 24

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 25

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 27

2. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 48

3. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี 73

4. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผสมผสานเทคโนโลยี 96

5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 108

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 141
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 144
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ออกแบบและพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 155
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) ทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 175
ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการพัฒนา (Development: D_2) การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 188
ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 192
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล 197
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 198
ตอนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 237
ตอนที่ 3 ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 281
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ 290
1. สรุปผลการวิจัย 291
2. อภิปรายผล 295

3. ข้อเสนอแนะ 310

รายการอ้างอิง 312

ภาคผนวก 320

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 321

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญ 327

ภาคผนวก ค การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ 347

ภาคผนวก ง เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 359

ภาคผนวก จ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development:: D_1) 371

ภาคผนวก ฉ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) การนำไปใช้ 376

ภาคผนวก ช เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D_2) 473

ภาคผนวก ซ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบ 478

ประวัติผู้เขียน 485

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 มาตรฐานที่ 1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี....29

ตารางที่ 2 มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน....30

ตารางที่ 3 มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข....31

ตารางที่ 4 มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว....32

ตารางที่ 5 มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตใจที่ดีงาม....33

ตารางที่ 6 มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง....34

ตารางที่ 7 มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย....35

ตารางที่ 8 มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม .36

ตารางที่ 9 มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย....37

ตารางที่ 10 มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้....38

ตารางที่ 11 มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์....40

ตารางที่ 12 มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย....41

ตารางที่ 13 สังเคราะห์รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ....53

ตารางที่ 14 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ....61

ตารางที่ 15 สังเคราะห์กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ....66

ตารางที่ 16 สังเคราะห์กระบวนการการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)....77

ตารางที่ 17 สังเคราะห์กระบวนการการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)....79

ตารางที่ 18 สังเคราะห์กระบวนการการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)....82

ตารางที่ 19 สังเคราะห์ความสามารถในการโค้ช....88

ตารางที่ 20 สังเคราะห์หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง.... 120

ตารางที่ 21 สังเคราะห์วิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 132

ตารางที่ 22 เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 134

ตารางที่ 23 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น 145

ตารางที่ 24 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 153

ตารางที่ 25 ตารางวิเคราะห์ข้อสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 162

ตารางที่ 26 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ออกแบบและพัฒนา 170

ตารางที่ 27 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) ทดลองใช้..... 185

ตารางที่ 28 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการพัฒนา (Development: D_2) ประเมินผล 190

ตารางที่ 29 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบ 196

ตารางที่ 30 ข้อมูลทั่วไปของครูปฐมวัย จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละ..... 201

ตารางที่ 31 ผลการจัดลำดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 202

ตารางที่ 32 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 210

ตารางที่ 33 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 217

ตารางที่ 34 เครื่องมือที่ใช้เพื่อประกอบการสนทนากลุ่มเพื่อหาคุณภาพ..... 229

ตารางที่ 35 สรุปผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ววิชาชีพ ฯ..... 231

ตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 235

ตารางที่ 37 ผลการประเมินความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 257

ตารางที่ 38 ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย..... 259

ตารางที่ 39 ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จำแนกตามประเภทของการโค้ช 267

ตารางที่ 40 ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย..... 269

ตารางที่ 41 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 273

ตารางที่ 42 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 276

ตารางที่ 43 ผลการปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ หลังการทดลองใช้ 280

ตารางที่ 44 ผลการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)..... 281

ตารางที่ 45 ผลการประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 284

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 14
ภาพที่ 2 แอปพลิคชัน Line 99
ภาพที่ 3 แอปพลิคชัน Padlet 101
ภาพที่ 4 แอปพลิคชัน Thinklink 103
ภาพที่ 5 กรอบดำเนินการวิจัย 143
ภาพที่ 6 สนทนากลุ่มครูปฐมวัย 216
ภาพที่ 7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 222
ภาพที่ 8 ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ (4S MODEL) 227
ภาพที่ 9 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 233
ภาพที่ 10 แผนภาพร่างรูปแบบที่ 2 ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ (5S Model) 234
ภาพที่ 11 ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) 239
ภาพที่ 12 ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) 242
ภาพที่ 13 การเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน ThingLink 242
ภาพที่ 14 ขั้นตอนการโค้ชของการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและ 244
ภาพที่ 15 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ 247
ภาพที่ 16 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) 248
ภาพที่ 17 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) 249
ภาพที่ 18 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) 250
ภาพที่ 19 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 251

ภาพที่ 20 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้..... 252

ภาพที่ 21 ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)..... 254

ภาพที่ 22 คะแนนเฉลี่ยการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย..... 261

ภาพที่ 23 คะแนนเฉลี่ยพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยด้านหลักการการประเมิน..... 262

ภาพที่ 24 คะแนนเฉลี่ยการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมิน..... 263

ภาพที่ 25 แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)..... 267

ภาพที่ 26 สัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)..... 283

ภาพที่ 27 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย..... 289

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

> “...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคลสังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...”

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดช มหาราช บรมนาถบพิตร ที่พระราชทานแก่ครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 จะเห็นได้ว่าพระองค์ท่านให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาแล้วไม่เพียงแต่ผู้เรียนเท่านั้นที่จะต้องใส่ใจพัฒนา แต่ยังหมายรวมถึงครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ต้องสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้บัญญัติแนวการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล ในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลต้องมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัด ที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ทักษะ และสมรรถนะของ ผู้เรียนทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแผนการศึกษา

ชาติ, 2560) นั่นแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระดับใดหรือรูปแบบใดก็ตามสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือการวัดประเมินผลผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mcafee and Leong (1994) ที่ว่าการประเมินผลถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยในการตัดสินใจเพื่อการวางแผนเกี่ยวกับการออกแบบและการจัดการเรียนการสอน เช่น อาจนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการเลือกสื่อการสอน การสอนและจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนในชั้นของตน นอกจากนั้นข้อมูลต่างๆ ที่เป็นผลของการวัดผลประเมินผล ยังได้ช่วยให้ครูเลือกรูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคการสอนเพื่อสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เป็นต้น

การประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุดก็คือ การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลทางเลือกใหม่อย่างกว้างขวาง ประเมินจากงานที่เด็กทำซึ่งมีความท้าทายทางสติปัญญาสะท้อนการปฏิบัติและความสามารถที่แท้จริง การประเมินลักษณะนี้เป็นการปฏิบัติในบริบทชีวิตจริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจวัตรประจำวัน มิใช่การกำหนดสถานการณ์เพื่อให้เด็กแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการประเมิน (บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ, 2561) เนื่องจากการประเมินตามสภาพจริงเป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆของผู้เรียน ในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราว เหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวัน ให้ผู้เรียนตอบสนองแสดงออก และผลผลิตที่มีคุณภาพจะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงสรุปถึงความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆของผู้เรียนว่ามากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ อยู่ในระดับความสำเร็จใด ในการประเมินตามสภาพจริงนั้นมุ่งเน้นการประเมินที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถใช้วิธีการและเครื่องมือได้หลากหลายตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, 2556)

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ได้กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมและการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยให้มีการจัดประสบการณ์เพื่อการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และจะต้องดำเนินการเฝ้าระวังติดตามพัฒนาการเด็กรายบุคคลเป็นระยะ เพื่อใช้ผลในการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กทุกคนให้เต็มตามศักยภาพ มีการดำเนินที่สอดคล้องกับงานและประเมินผล ซึ่งการประเมินตามสภาพจริงเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ เด็กปฐมวัยจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่ดีคือการได้รับประสบการณ์ตรง เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและความสามารถของเด็กใน

ด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับเด็กหรือการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการจัดประสบการณ์ตามปกติในกิจวัตรประจำวัน ครูที่ประเมินอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะสามารถใช้หลักสูตรและจัดประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก (นฤมล เนียมหอม, 2554) สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 กล่าวว่า การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติ ที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้ 1) วางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ 2) ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน 3) ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดปี 4) ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวันด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายไม่ควรใช้แบบทดสอบ และ 5) สรุปผลการประเมินจัดทำข้อมูลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเด็กสำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3-6 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรมการสนทนากับเด็ก การสัมภาษณ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ ทั้งนี้การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของเด็กปฐมวัย จะทำให้ครูได้ทราบข้อมูลพัฒนาการที่แท้จริงของเด็กอย่างตรงไปตรงมา เป็นไปตามวิถีชีวิตประจำวันของเด็ก ครูเป็นบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำรายงานผลการประเมินของเด็กแต่ละคนไปใช้ในการทำความเข้าใจรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลทำให้เข้าใจถึงจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียน นำสารสนเทศที่ได้มาสู่การวางแผนอการสอนการสนับสนุนเด็กเป็นรายบุคคล การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน นอกจากนี้ยังนำมาสู่การประเมินหลักสูตรและการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองพร้อมทั้งเป็นข้อมูลได้แก่สถานศึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยภาพรวม อีกทั้งยังสามารถใช้ในการรายงานให้ผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อการร่วมมือกันสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาเด็กปฐมวัย (วัฒนา ปุญญฤทธิ์, 2552) การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการประเมินพัฒนาการและการสร้างเครื่องมือหรือเลือกใช้เครื่องมือ ในการประเมินพัฒนาการที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลของเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคลที่ใกล้เคียงหรือตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้จากการนิเทศ ติดตาม และการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย

จากการรายงานผลการปฏิบัติการนิเทศ ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า ประเด็นการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ครูจัดประสบการณ์ได้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แต่ทั้งนี้ในส่วนของการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ อันนำสู่ทักษะความสามารถที่ถูกต้องในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งจะส่งผลต่อการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและการนำผลการประเมินสู่การแก้ปัญหา พัฒนาเด็กปฐมวัยในลำดับต่อไป นอกจากรายงานดังกล่าว ผลจากการนิเทศ ติดตาม โดยการเยี่ยมชั้นเรียน สัมภาษณ์พร้อมกับการสำรวจความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนปฐมวัยยังคงใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินไม่หลากหลาย ไม่สอดคล้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ครูส่วนใหญ่ มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนต่อการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ใช้แบบทดสอบเพื่อการตัดสินผลการเรียนในเด็กปฐมวัย ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการเลือกเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน รวมไปถึงครูส่วนใหญ่ไม่สามารถสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการได้ด้วยตนเอง ทุกโรงเรียนจะใช้แบบประเมินจากสำนักพิมพ์ที่ประเมินเมื่อจบปีการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแบบประเมินที่ครูปฐมวัยใช้ไม่มีความหลากหลาย เน้นการตรวจสอบรายการเพียงอย่างเดียว จากสภาพปัญหาดังกล่าว ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาให้ครูผู้สอนปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงคือ ครูต้องได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมมือกันพัฒนาระหว่างเพื่อนครูหรือครูกับผู้นิเทศ ซึ่งวิธีหนึ่งที่สามารถทำได้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาและเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Perfessional Learning Community : PLC) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1, 2566) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การการวัดผลประเมินผล ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord et al., 2010) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยเป็นผู้ที่จัดประสบการณ์ และประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ เพราะชุมชนการเรียนรู้

วิชาชีพไม่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย (Sergiovanni, 1994) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันทางวิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า PLC เป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจาก “ผู้สอน” (Teacher) เป็น “นักเรียน” (Learner) เปลี่ยนจากโดดเดี่ยวเป็นมีเพื่อนมีกลุ่มรวมตัวกันเป็นชุมชนทำงานแบบปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โดยมีเป้าหมายที่เด็ดเดี่ยวชัดเจน ทั้งนี้ครูปฐมวัยหากได้รับการส่งเสริมการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จะส่งผลให้การดำเนินงานของครูปฐมวัยมีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถแก้ปัญหา พัฒนางานได้เป็นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากได้รับการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาตั้งแต่เริ่มจนถึงการเห็นเป้าหมายร่วมกันมีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก แบ่งปันความรู้ เติมเต็มประสบการณ์ซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของตน บูรณาการงานเข้าด้วยกันและประการสำคัญสมาชิกจะต้องได้รับการพัฒนาตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ไหบรรลุผลสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

นอกจากความจำเป็นและความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพดังกล่าวข้างต้นแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการยังส่งเสริม พัฒนาครูภายใต้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในการพัฒนาตน พัฒนางาน พัฒนาผู้เรียน โดยให้ครูตระหนักเห็นความสำคัญการพัฒนาวิชาชีพ ตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561) ได้ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่ายที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาครู ดังนี้ 1) สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ 4) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และ 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนการปฏิบัติงาน ซึ่งหากสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมชุมชนวิชาชีพได้แล้วจะนำมาซึ่งผลดีหลายประการดังเช่น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการดำเนินงาน เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจ รู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อผู้เรียนส่งผลให้การปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังเกิดพลังการเรียนรู้ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆเกี่ยวกับวิธีการสอน รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพได้

อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา และประการสำคัญคือ ครูมีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ นั่นย่อมแสดงถึงครูพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และบริบทของครูปฐมวัยพบว่า จะมีความแตกต่างกันในระดับของช่วงอายุและวิทยฐานะ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ดังนั้นการโค้ชในหลากหลายรูปแบบหรือการโค้ชแบบพหุวิธีจึงเป็นการตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการโค้ช และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการโค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Jenkins, 1997) ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ประเภทของการโค้ชให้มีความเหมาะสม โดยเลือกใช้การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ถึงแม้โค้ชแต่ละประเภทอาจมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างกัน แต่ก็ทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อน PLC ทั้งนี้การส่งเสริม พัฒนาครู ให้สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้นั้น นอกจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) แล้วการโค้ชยังเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการโค้ชช่วยให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและถูกทิศทาง โค้ชคอยชี้แนะถามให้คิด กระตุ้นให้เรียนรู้ สะท้อนข้อมูล ให้ข้อคิดให้กำลังใจอัพเดตความรู้และความคิดใหม่ๆให้สมาชิกในชุมชนได้นำไปปฏิบัติ และถอดบทเรียนออกมาเป็นองค์ความรู้ต่อยอดออกไปอีก (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) การโค้ชจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นวิธีการที่ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ช่วยในการตั้งคำถามและปัญหา เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามธรรมชาติ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การโค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Jenkins, 1997) ทั้งนี้พบข้อมูลว่า ในการถ่ายโอนทักษะใหม่ (Transier/Internalization of New Skills) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยวิธีการ โค้ชแก่ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะ ใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่นๆ กล่าวคือ หลังรับการโค้ชสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 (Gottesman, 2000)

ในการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (expert coach) เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ การชี้แนะ (Coaching) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายได้ดังนี้ การชี้แนะเป็นวิธีการหนึ่งใน

การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตน 2) เพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 3) เพื่อช่วยสร้างให้บุคคลมีความเข็มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และแสดงความสามารถซึ่งมีผลต่อการทำงาน และ 4) เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (Vincent, 2004; Owen, 1993; Blanchard and Thacker, 2004) การโค้ชโดยผู้บริหาร (administrative coach) เป็นการโค้ชมุ่งตรงให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารเข้าสังเกตชั้นเรียน จดบันทึกพฤติกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพมากพอที่จะช่วยเหลือ แนะนำครู (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากเป็นการนิเทศแบบเปิด คือสังเกตการสอน การปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี (Glatthon, 1984) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเหมาะสมกับครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่รู้แนวทาง บริบทของโรงเรียนเท่าที่ควร และอีกรูปแบบการโค้ชที่สำคัญที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คือ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coach) เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ การโค้ชในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย เนื่องจากเกิดจากการดำเนินการของเพื่อนครูด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่โค้ช (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนให้สามารถเท่าทันเทคโนโลยีที่เกิด การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ในการพัฒนาวิชาชีพครูจึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ท้าทายและสามารถช่วยในการพัฒนาครูได้ โดยผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชจะดำเนินงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพจะก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น เพราะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทันเวลาสะดวกต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แอปพลิเคชัน Padlet ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นส่วนหนึ่งในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยขั้นสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การโพสต์คลิปการจัดประสบการณ์เครื่องมือการประเมินพัฒนาการตาม

สภาพจริง การสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบชุมชนโลกาภิวัฒน์ผ่านเว็บไซต์สามารถใช้ได้ทั้งสภาพจริงและใช้อุปกรณ์ไร้สาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครู จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นเครือข่ายของโลกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในแต่ละกระบวนการ ครูจะมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นและยังส่งผลดีต่อผู้เรียนอีกด้วย การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้นยังเป็นการพัฒนาการศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลอีกทั้งยังเป็นเครื่องมือ ในการแบ่งปันประสบการณ์ แนวความคิดได้อย่างสะดวกรวดเร็วอีกด้วย (Valleri et al., 2015)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยตามสภาพจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนผลการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนจากครูสู่เด็ก ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ประเมินพัฒนาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวจึงได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เกิดผลเชิงประจักษ์ส่งผลถึงเด็กปฐมวัย

2. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ไม่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย (Sergiovanni,1994) ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord et al., 2010) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันทาง

วิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า PLC เป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจาก “ผู้สอน” (Teacher) เป็น “นักเรียน” (Learner) เปลี่ยนจากโดดเดี่ยวเป็นมีเพื่อนมีกลุ่มรวมตัวกันเป็นชุมชนทำงานแบบปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โดยมีเป้าหมายที่เด็ดเดี่ยวชัดเจน

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ต้องดำเนินการให้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ ได้ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2559) สมาชิกร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัย การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007)

โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อนำมาพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560); วิจารณ์ พานิช (2559); Hord et al., (2012); Caine and Caine (2010) พบว่า ขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 2) กำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 3) ดำเนินการโค้ชเพื่อการพัฒนา 4) สะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) ประเมินผล สรุปผล

2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี

การโค้ชเป็นวิธีการสอนการทำงานให้กับเพื่อน ร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนางานให้กับเพื่อนงาน (Powell et al., 2001) เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนของครู คือ “การใช้คำถามการใช้ความคิดที่ท้าทาย การตรวจสอบความถูกต้องที่เกิดจากการร่วมระดมความคิด” (Cohen et al., 1993) การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งชีวิตส่วนตัวและอาชีพการโค้ช เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการ

เปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2557) อีกทั้งเป็นการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพในสถานการณ์จริง ไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Rcflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการ สอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

2.2.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

การชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ การชี้แนะ (Coaching) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายได้ดังนี้ การชี้แนะเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตน 2) เพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 3) เพื่อช่วยสร้างให้บุคคลมีความเข็มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และแสดงความสามารถซึ่งมีผลต่อการทำงาน และ 4) เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (Vincent, 2004; Owen and Mink, 1993; Blanchard and Thacker, 2004)

กระบวนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ

จากกระบวนการของการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) ของนักการศึกษาพบว่า การดำเนินการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูรูปแบบหนึ่ง เป็นการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครูเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มุ่งเน้นให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน 1) สร้างความตระหนักร่วมกัน 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูล 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) ติดตามความก้าวหน้า (Kathleen et al., 2023; ขวัญเกื้อ แสงแก้ว, 2565)

2.2.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

ผู้วิจัยได้นำหลักแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ของ Joyce and Shower (1988) แนวคิดนี้ เชื่อว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็น ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครู และเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วย

การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ การโค้ชในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย เนื่องจากเกิดจากการดำเนินการของเพื่อนครูด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่โค้ช (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

จากการสังเคราะห์กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) ของนักการศึกษา พบว่า การโค้ชลักษณะนี้เป็นวิธีการที่เกิดจากความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด (Joyce and Showers, 1995; Glickman, 2010; Costa and Gramton, 2016; วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

2.2.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารเข้าสังเกตชั้นเรียน จดบันทึกพฤติกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพมากพอที่จะช่วยเหลือ แนะนำครู (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป้นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากเป็นการนิเทศแบบเปิด คือสังเกตการสอน การปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี (Glatthon, 1984) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเหมาะสมกับครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่รู้แนวทาง บริบทของโรงเรียนเท่าที่ควร

กระบวนการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

จากการสังเคราะห์กระบวนการการการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริม พัฒนาครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา 4) ติดตามผล (Glathorn, 1984; Glickman, 1990; วัชรา เล่าเรียนดี, 2556; สิราวิชญ์ วัชรกาฬ และคณะ, 2562)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับความสามารถในการโค้ชของนักการศึกษา สรุปความสามารถในการโค้ชได้ 7 ประการ ดังนี้ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด

6) ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด และ 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง (ทิศนา แขมมณี, 2563; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2557; วัชรา เล่าเรียนดี, 2556; Mann, 1965)

2.3 แนวคิด หลักการผสมผสานเทคโนโลยี

แนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษา

สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) แนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่ง ที่มีโอกาสเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการบริหารจัดการ การวิจัย การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้รับบริการอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การพัฒนาการศึกษา และเป็นรากฐานของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ นั้น ไม่ว่าจะเป็น Line, Facebook และ Padlet ผู้ใช้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้โค้ช และครูปฐมวัยหรือผู้รับการโค้ชจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมและวัตถุประสงค์เพื่อที่จะได้ให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้แต่ละแอปพลิเคชันมีข้อดีและข้อจำกัด (สุวิมล สพฤกษ์ศรี, 2561; มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุทธยา, 2556; ประกอบ กรณีกิจ, 2563)

2.4 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงของนักการศึกษา พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการประเมิน วิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติได้จนเกิดเป็นทักษะมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สามารถสร้างเครื่องมือการและประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่ตามหลักการเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย (บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์

ขยันกิจ, 2561; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; สมคิด พรมจุ้ย, 2560; นลินี ณ นคร, 2557; วัฒนา ปุญญฤทธิ์, 2552; นันทิยา น้อยจันทร์, 2548)

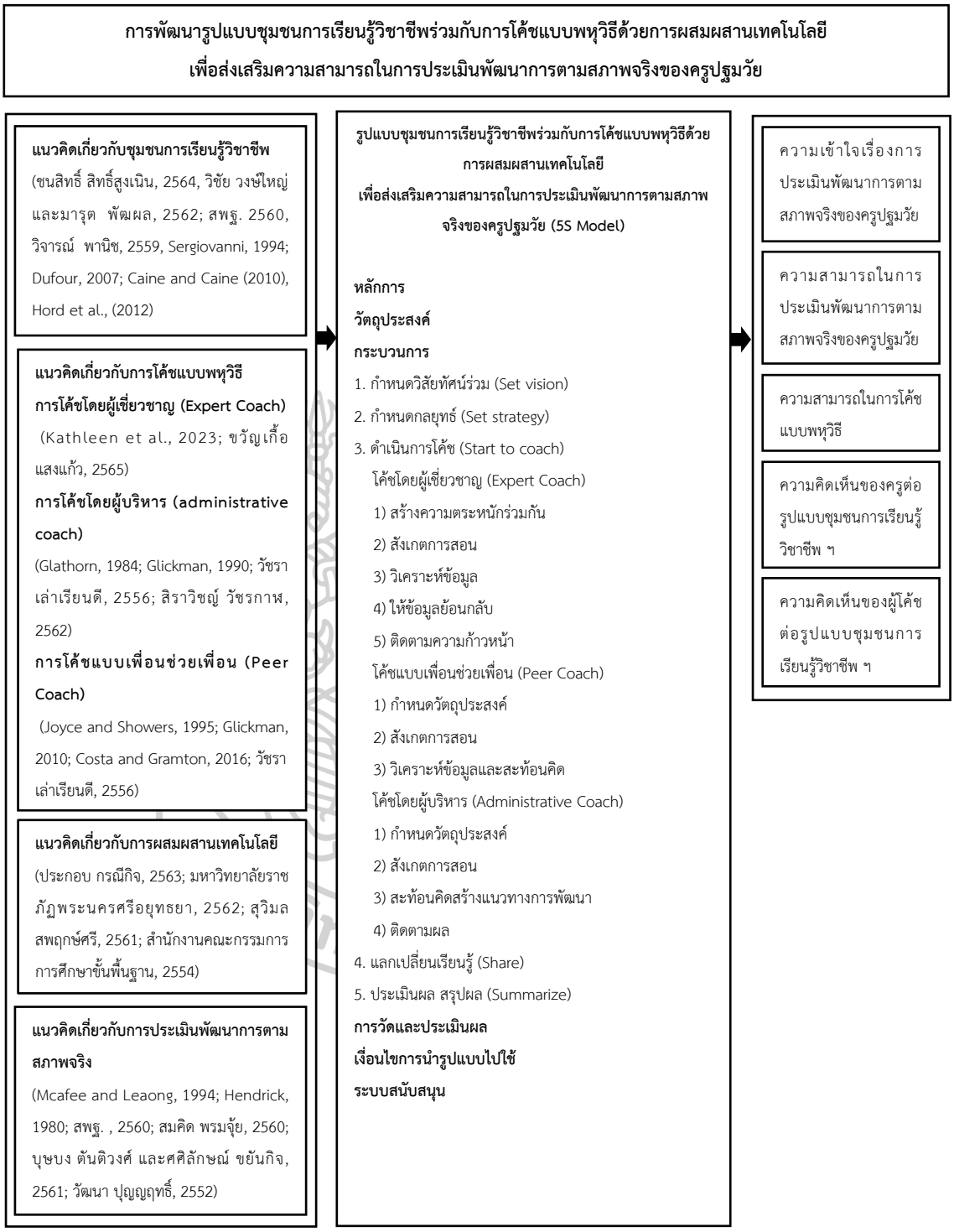
ด้านหลักการประเมินพัฒนาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม
2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ
5. วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย

ด้านวิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย
2. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์
4. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์
5. สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

จากกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เป็นการศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่จะต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นสำคัญ โดยสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าสายชั้นระดับปฐมวัย ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเหมือนกัน ทั้งนี้จะมีการดำเนินการโค้ชภายใต้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจะเป็นการดำเนินการโค้ชแบบพหุวิธี ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร ทั้ง 3 วิธีนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความแตกต่างกันของระดับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และวิทยฐานะของครูปฐมวัย ซึ่งสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงประสบผลสำเร็จอีกอย่างหนึ่ง คือ การใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูปฐมวัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนคิดได้ทุกที่ทุกเวลาระหว่างผู้โค้ชกับผู้รับการโค้ช จากหลักการ แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผล ผู้วิจัยนำมาเสนอรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. คำถามการวิจัย

1. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในด้านต่อไปนี้เป็นอย่างไร

2.1 ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพหรือไม่ อย่างไร

2.2 พัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร

2.3 ความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชอยู่ในระดับใด อย่างไร

2.4 ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยอยู่ในระดับใด อย่างไร

2.5 ความคิดเห็นของผู้โค้ชต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยอยู่ในระดับใด อย่างไร

3. ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีผลเป็นอย่างไร

4. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.2 เพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.3 เพื่อศึกษาความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.5 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

5. สมมติฐานการวิจัย

1. ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ สูงกว่าก่อนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2. ครูปฐมวัยมีพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีพัฒนาการสูงขึ้น

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น คือ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี

2) ตัวแปรตาม คือ

2.1) ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.2) ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.3) ความสามารถในการโค้ชของผู้โค้ชแบบพหุวิธี

2.4) ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2.5) ความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

6.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

6.2.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1) ครูปฐมวัย จำนวน 106 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คน แบ่งเป็น

1.1) ครูปฐมวัยที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น จำนวน 100 คน

1.2) ครูปฐมวัยที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) จำนวน 6 คน

2) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านการโค้ช ด้านการศึกษาปฐมวัย และการวัดผลประเมินผล จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

6.2.2 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ออกแบบและพัฒนารูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 2 คน ทั้งนี้เพื่อวิพากษ์ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินประสิทธิผล แล้วรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ และเพื่อเป็นการรับรองโครงร่างรูปแบบ ก่อนการนำไปใช้จริงในขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2)

6.2.3 ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) ทดลองใช้รูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ครูผู้สอนปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โรงเรียนประจำเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนอนุบาลเครือข่าย จำนวน 10 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง

ครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 9 คน ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดที่มีผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการโค้ชได้ และมีครูปฐมวัยที่มีจำนานเพียงพอต่อการดำเนินการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์ วิทยฐานะ

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทำหน้าที่โค้ชแบบพหุวิธีจำนวน 9 คน ได้แก่

2.1) โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (ผู้วิจัยและศึกษานิเทศก์) จำนวน 3 คน

2.2) โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ครูปฐมวัย) จำนวน 3 คน

2.3) โค้ชโดยผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น) จำนวน 3 คน

6.2.4 ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการพัฒนา (Development: D_2)

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

6.2.5 ขั้นที่ 5 ขั้นการรับรองรูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

5) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

เพื่อให้ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยการสัมมนาอ้างอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ใช้ระยะเวลาในการทดลองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ จำนวน 12 สัปดาห์

7. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

7.1 ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้นและรองหัวหน้าสายชั้น ครู ศึกษานิเทศก์ ร่วมกันแบ่งปันความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยและเกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

7.2 การโค้ชแบบพหุวิธี หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือร่วมกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งประประกอบด้วยการโค้ช 3 ประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) มีขั้นตอนแตกต่างกันออกไปตามลักษณะการโค้ชแต่ละประเภท ซึ่งครูปฐมวัยจะได้รับการโค้ชที่แตกต่างกันตามระดับความรู้ความสามารถ วิทยฐานะ

7.3 การผสมผสานเทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการใช้แอปพลิเคชันพลิเคชัน Line และ Padlet เพื่อการพัฒนา และขั้นสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแอปพลิเคชัน Thinglink เพื่อการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองของครูปฐมวัยพัฒนาความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

7.4 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน ซึ่งกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครู มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่

โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร มีขั้นตอนการดำเนินการโค้ช ดังนี้

กระบวนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1) สร้างความตระหนักร่วมกัน

2) สังเกตการสอน

3) วิเคราะห์ข้อมูล

4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ

5) ติดตามความก้าวหน้า

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1) กำหนดวัตถุประสงค์

2) สังเกตการสอน

3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

กระบวนการโค้ชโดยผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

1) กำหนดวัตถุประสงค์

2) สังเกตการสอน

3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

4) ติดตามผล

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้อง

ปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

7.5 ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลจากการนำรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1) ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี ฯ โดยแบบทดสอบเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2) ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง หมายถึง การปฏิบัติของครูปฐมวัยที่ได้จากการประเมินพัฒนาการจากกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ประเมินโดยแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2 ด้าน คือ ด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ได้แก่ 1) ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม 2) ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง 3) สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน 4) ประเมินอย่างเป็นระบบ และ 5) วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย และด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมิน ได้แก่ 1) ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย 2) เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ 4) เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ และ 5) สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน มีเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) 3 ระดับ

3) ความสามารถในการโค้ช หมายถึง การปฏิบัติของผู้โค้ชแบบพหุวิธี ประเมินโดยแบบประเมินความสามารถในการโค้ช ซึ่งเป็นแบบประเมินครอบคลุมความสามารถในการโค้ช ประกอบด้วยรายการประเมิน 7 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ 6) ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด และ 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง เป็นแบบประเมินความสามารถของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช มีการแบ่งระดับความสามารถเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale) ซึ่งครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการโค้ชเป็นผู้ประเมินผู้ที่ทำหน้าที่โค้ช

4) ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย หมายถึง ความพึงพอใจ ทัศนคติ มุมมองและการเห็นคุณค่าของครูปฐมวัย ที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการนำไปใช้ และด้านผลของการใช้รูปแบบ ประเมินโดยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale)

5) ความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย หมายถึง ความพึงพอใจ ทัศนคติ มุมมองและการเห็นคุณค่าของผู้โค้ช ที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการนำไปใช้ และด้านผลของการใช้รูปแบบ ประเมินโดยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale)

7.6 ผู้ทำหน้าที่โค้ช หมายถึง บุคคลที่ช่วยเหลือ ชี้แนะ พัฒนา และส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1) โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) (ผู้วิจัยและศึกษานิเทศก์) จำนวน 3 คน

2) โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) (ครูปฐมวัย) จำนวน 3 คน

3) โค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น) จำนวน 3 คน

7.7 ครูปฐมวัย หมายถึง ครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 9 คน ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งคุณลักษณะของครูปฐมวัยที่ใช้ในการพิจารณาเลือกผู้ทำหน้าที่โค้ช ดังนี้

การจับคู่หรือการเลือกครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ชกับผู้โค้ชนั้น จะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของผู้รับการโค้ชแต่ละคน ทั้งในระดับพัฒนาการของครู (Developmental level) ความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expertise) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Responsibility) หรือแม้กระทั่งความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชและผู้โค้ชเลือกวิธีการในการโค้ชได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้สามารถพิจารณาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้รับการโค้ชเพื่อกำหนดวิธีการโค้ช ดังนี้

1) ลักษณะพฤติกรรมแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Behaviors) ได้แก่ 1) ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการในระดับต่ำมาก 2) ครูมีประสบการณ์ใน

การสอนน้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้โค้ชแนะนำ และ 3) ครูจะให้ผู้โค้ชเป็นผู้ตัดสินใจเป็นหลัก หรือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข

2) ลักษณะพฤติกรรมแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors) ได้แก่ 1) ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการในระดับค่อนข้างต่ำ 2) ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาของตนเท่ากับผู้โค้ช 3) ครูขาดประสบการณ์หลายด้าน ในขณะที่ผู้โค้ชเข้าใจดีทุกเรื่อง และ 4) ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้โค้ช

3) ลักษณะพฤติกรรมอบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) ได้แก่ 1) ครูมีพัฒนาการหรือความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาด 2) ครูและผู้โค้ชมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน หรือถ้าครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้โค้ชรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง จะช่วยให้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดซึ่งกันและกัน และ 3) ครูและผู้โค้ชจะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลต่อผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชา

4) ลักษณะพฤติกรรมแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors**)** ได้แก่ 1) ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและระดับพัฒนาการสูงมาก 2) ครูต้องรับผิดชอบในการแก้ปัญหา พัฒนางานหรือตัดสินใจโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ แต่ผู้โค้ชมีส่วนร่วมน้อย และ 3) ครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้โค้ชเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเอง ดำเนินการเอง

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านและมีผลการประเมินพัฒนาการที่สะท้อนเด็กอย่างเป็นองค์รวมรายบุคคล ทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

2. ครูปฐมวัยมีเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยตามสภาพจริงที่มีมาตรฐานสามารถสะท้อนพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ได้ตรงกับความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างมีคุณภาพ

3. โรงเรียนมีรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียนสามารถใช้ในการส่งเสริม พัฒนา การจัดการศึกษาภายในโรงเรียนได้

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่เป็นระบบ สามารถใช้ในการส่งเสริม พัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยได้

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560
    1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดหมาย
    1.2 มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สภาพที่พึงประสงค์
    1.3 สาระการเรียนรู้
    1.4 การจัดประสบการณ์
    1.5 การประเมินพัฒนาการ
2. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
    2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
    2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
    2.3 แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
    2.4 การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
    2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
3. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี
    3.1 ความหมายของการโค้ช
    3.2 ความสำคัญของการโค้ช
    3.3 ประเภทของการโค้ช
    3.4 ความสามารถในการโค้ช
    3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช
4. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการผสมผสานเทคโนโลยี
    4.1 ความหมายของเทคโนโลยี
    4.2 ความสำคัญของเทคโนโลยี
    4.3 แนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษา

4.4 การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา

4.6 เทคโนโลยีเพื่อชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5.1 ความหมายของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5.2 ความสำคัญของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

5.3 หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5.4 วิธีการและเครื่องมือการประเมินตามสภาพจริง

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

1.1 ปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดหมาย

ปรัชญา

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม

วิสัยทัศน์

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพ และเมื่อมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไป จึงกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับเด็กเมื่อเด็กจบการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

1. มีร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขนิสัยที่ดี
2. มีสุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม
3. มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
4. มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

1.2 มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สภาพที่พึงประสงค์

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี กำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย

มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1. พัฒนาการด้านร่างกาย ประกอบด้วย 2 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี

มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน

2. พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข

มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

3. พัฒนาการด้านสังคม ประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. พัฒนาการด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 4 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

สภาพที่พึงประสงค์

สภาพที่พึงประสงค์เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถตามวัยที่คาดหวังให้เด็กเกิด บนพื้นฐานพัฒนาการตามวัยหรือความสามารถตามธรรมชาติในแต่ละระดับอายุเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดสาระเรียนรู้ใน การจัดประสบการณ์ กิจกรรมและประเมินพัฒนาการเด็กโดยมีรายละเอียดของมาตรฐาน มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ดังนี้

ตารางที่ 1 มาตรฐานที่ 1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
1.1 น้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์	1.1.1 น้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์ ของกรมอนามัย	1.1.1 น้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์ของกรมอนามัย	1.1.1 น้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์ของกรมอนามัย
1.2 มีสุขภาพอนามัยสุขนิสัยที่ดี	1.2.1 ยอมรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และดื่มน้ำที่สะอาดเมื่อมีผู้ชี้แนะ	1.2.1 รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และดื่มน้ำสะอาดด้วยตนเอง	1.2.1 รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ได้หลายชนิดและดื่มน้ำสะอาดได้ด้วยตนเอง
	1.2.2 ล้างมือก่อนรับประทานอาหารและหลังจากใช้ห้องน้ำห้องส้วมเมื่อมีผู้ชี้แนะ	1.2.2 ล้างมือก่อนรับประทานอาหารและหลังจากใช้ห้องน้ำห้องส้วมด้วยตนเอง	1.2.2 ล้างมือก่อนรับประทานอาหารและหลังจากใช้ห้องน้ำห้องส้วมด้วยตนเอง
	1.2.3 นอนพักผ่อนเป็นเวลา	1.2.3 นอนพักผ่อนเป็นเวลา	1.2.3 นอนพักผ่อนเป็นเวลา
	1.2.4 ออกกำลังกายเป็นเวลา	1.2.4 ออกกำลังกาย เป็นเวลา	1.2.4 ออกกำลังกาย เป็นเวลา
1.3 รักษาความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น	1.3.1 เล่นและทำกิจกรรมอย่างปลอดภัยเมื่อมีผู้ชี้แนะ	1.3.1 เล่นและทำกิจกรรมอย่างปลอดภัยด้วยตนเอง	1.3.1 เล่นและทำกิจกรรมและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างปลอดภัย

ตารางที่ 2 มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว และประสานสัมพันธ์กัน

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
2.1 เคลื่อนไหวร่างกายอย่างคล่องแคล่ว ประสานสัมพันธ์และทรงตัวได้	2.1.1 เดินตามแนวที่กำหนดได้	2.1.1 เดินต่อเท้าไปข้างหน้าเป็นเส้นตรงได้โดยไม่ต้องกางแขน	2.1.1 เดินต่อเท้าถอยหลังเป็นเส้นตรงได้โดยไม่ต้องกางเกง
	2.1.2 กระโดดสองขาขึ้นลงอยู่กับที่ได้	2.1.2 กระโดดขาเดียวอยู่กับที่ได้โดยไม่เสียการทรงตัว	2.1.2 กระโดดขาเดียว ไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เสียการทรงตัว
	2.1.3 วิ่งแล้วหยุดได้	2.1.3 วิ่งหลบหลีกสิ่งกีดขวางได้	2.1.3 วิ่งหลบหลีกสิ่งกีดขวางได้อย่างคล่องแคล่ว
	2.1.4 รับลูกบอลโดยใช้มือและลำตัวช่วย	2.1.4 รับลูกบอลได้ด้วยมือทั้งสองข้าง	2.1.4 รับลูกบอลที่กระดอนขึ้นจากพื้นได้
2.2 ใช้มือ-ตาประสานสัมพันธ์กัน	2.2.1 ใช้กรรไกรตัดกระดาษขาดจากกันได้โดยใช้มือเดียว	2.2.1 ใช้กรรไกรตัดกระดาษตามแนวเส้นตรงได้	2.2.1 ใช้กรรไกรตัดกระดาษตามแนวเส้นโค้งได้
	2.2.2 เขียนรูปวงกลมตามแบบได้	2.2.2 เขียนรูปสี่เหลี่ยมตามแบบได้อย่างมีมุมชัดเจน	2.2.2 เขียนรูปสามเหลี่ยมตามแบบได้อย่างมีมุมชัดเจน
	2.2.3 ร้อยวัสดุที่มีรูขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 1 ซม.ได้	2.2.3 ร้อยวัสดุที่มีรูขนาดเส้นผ่านศูนย์ 0.5 ซม.ได้	2.2.3 ร้อยวัสดุที่มีรูขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง0.25 ซม. ได้

ตารางที่ 3 มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
3.1 แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม	3.1.1 แสดงอารมณ์ความรู้สึกได้เหมาะสมกับบางสถานการณ์	3.1.1 แสดงอารมณ์ความรู้สึกได้ตามสถานการณ์	3.1.1 แสดงอารมณ์ความรู้สึกได้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม
3.2 มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	3.2.1 กล้าพูดกล้าแสดงออก	3.2.1 ล้าพูดกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมบางสถานการณ์	3.2.1 กล้าพูดกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์
	3.2.2 แสดงความพอใจในผลงานตนเอง	3.2.2 แสดงความพอใจในผลงานและความสามารถของตนเอง	3.2.2 แสดงความพอใจในผลงานและความสามารถของตนเองและผู้อื่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 4 มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
4.1 สนใจและมีความสุขและแสดงออกผ่านงานศิลปะ ดนตรีและการเคลื่อนไหว	4.1.1 สนใจและมีความสุขและแสดงออกผ่านงานศิลปะ	4.1.1 สนใจและมีความสุขและแสดงออกผ่านงานศิลปะ	4.1.1 สนใจและมีความสุขและแสดงออกผ่านงานศิลปะ
	4.1.2 สนใจ มีความสุขและแสดงออกผ่านเสียงเพลงดนตรี	4.1.2 สนใจ มีความสุขและแสดงออกผ่านเสียงเพลงดนตรี	4.1.2 สนใจ มีความสุขและแสดงออกผ่านเสียงเพลงดนตรี
	4.1.3 สนใจ มีความสุขและแสดงท่าทาง/เคลื่อนไหวประกอบเพลงจังหวะและ ดนตรี	4.1.3 สนใจ มีความสุขและแสดงท่าทาง/เคลื่อนไหวประกอบเพลงจังหวะและ ดนตรี	4.1.3 สนใจ มีความสุขและแสดงท่าทาง/เคลื่อนไหวประกอบเพลงจังหวะและ ดนตรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 5 มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตใจที่ดีงาม

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	อายุ 4 – 5 ปี	อายุ 5 – 6 ปี
5.1 ซื่อสัตย์ สุจริต	5.1.1 บอกหรือชี้ได้ว่าสิ่งใดเป็นของตนเองและสิ่งใดเป็นของผู้อื่น	5.1.1 ขออนุญาตหรือรอคอยเมื่อต้องการสิ่งของของผู้อื่นเมื่อมีผู้ชี้แนะ	5.1.1 ขออนุญาตหรือรอคอยเมื่อต้องการสิ่งของของผู้อื่นด้วยตนเอง
5.2มีความเมตตากรุณา มีน้ำใจและช่วยเหลือแบ่งปัน	5.2.1 แสดงความรักเพื่อนและมีเมตตาสัตว์เลี้ยง	5.2.1 แสดงความรักเพื่อนและมีเมตตาสัตว์เลี้ยง	5.2.1 แสดงความรักเพื่อนและมีเมตตาสัตว์เลี้ยง
	5.2.2 แบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่นได้เมื่อมีผู้ชี้แนะ	5.2.2 ช่วยเหลือและแบ่งปันผู้อื่นได้เมื่อมีผู้ชี้แนะ	5.2.2 ช่วยเหลือและแบ่งปันผู้อื่นได้ด้วยตนเอง
5.3 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	5.3.1 แสดงสีหน้าหรือท่าทางรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น	5.3.1 แสดงสีหน้าหรือท่าทางรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น	5.3.1 แสดงสีหน้าหรือท่าทางรับรู้ความรู้สึกผู้อื่นอย่างสอดคล้องกบสถานการณ์
5.4 มีความรับผิดชอบ	5.4.1 ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเมื่อมีผู้ช่วยเหลือ	5.4.1 ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเมื่อมีผู้ชี้แนะ	5.4.1 ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จด้วยตนเอง

ตารางที่ 6 มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
6.1 ช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	6.1.1 แต่งตัวโดยมีผู้ช่วยเหลือ	6.1.1 แต่งตัวด้วยตนเอง	6.1.1 แต่งตัวด้วยตนเองได้อย่างคล่องแคล่ว
	6.1.2 รับประทานอาหารด้วยตนเอง	6.1.2 รับประทานอาหารด้วยตนเอง	6.1.2 รับประทานอาหารด้วยตนเองอย่างถูกวิธี
	6.1.3 ใช้ห้องน้ำห้องส้วมโดยมีผู้ช่วยเหลือ	6.1.3 ใช้ห้องน้ำห้องส้วมด้วยตนเอง	6.1.3 ใช้และทำความสะอาดหลังใช้ห้องน้ำห้องส้วมด้วยตนเอง
6.2 มีวินัยในตนอง	6.2.1 เก็บของเล่นของใช้เข้าที่เมื่อมีผู้ชี้แนะ	6.2.1 เก็บของเล่นของใช้เข้าที่ด้วยตนเอง	6.2.1 เก็บของเล่นของใช้เข้าที่อย่างเรียบร้อยด้วยตนเอง
	6.2.2 เข้าแถวตาลำดับก่อนหลังได้เมื่อมีผู้ชี้แนะ	6.2.2 เข้าแถวตาลำดับก่อนหลังได้ด้วยตนเอง	6.2.2 เข้าแถวตาลำดับก่อนหลังได้ด้วยตนเอง
6.3 ประหยัดและพอเพียง	6.3.1 ใช้สิ่งของเครื่องใช้อย่างประหยัดและพอเพียงเมื่อมีผู้ชี้แนะ	6.3.1 ใช้สิ่งของเครื่องใช้อย่างประหยัดและพอเพียงเมื่อมีผู้ชี้แนะ	6.3.1 ใช้สิ่งของเครื่องใช้อย่างประหยัดและพอเพียงด้วยตนเอง

ตารางที่ 7 มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
7.1 ดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	7.1.1 มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมื่อมีผู้ชี้แนะ	7.1.1 มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมื่อมีผู้ชี้แนะ	7.1.1 มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง
	7.1.2 ทิ้งขยะได้ถูกที่	7.1.2 ทิ้งขยะได้ถูกที่	7.1.2 ทิ้งขยะได้ถูกที่
7.2 มีมารยาทตามวัฒนธรรมไทยและรักความเป็นไทย	7.2.1 ปฏิบัติตนตามมารยาทไทยได้ เมื่อมีผู้ชี้แนะ	7.2.1 ปฏิบัติตนตามมารยาทไทยได้ด้วยตนเอง	7.2.1 ปฏิบัติตนตามมารยาทไทยได้ ตามกาลเทศะ
	7.2.2 กล่าวคำขอบคุณและขอโทษเมื่อมีผู้ชี้แนะ	7.2.2 กล่าวคำขอบคุณและขอโทษด้วยตนเอง	7.2.2 กล่าวคำขอบคุณและขอโทษด้วยตนเอง
	7.2.3 หยุดเมื่อได้ยินเพลงชาติไทยและเพลงสรรเสริญพระบารมี	7.2.3 หยุดเมื่อได้ยินเพลงชาติไทยและเพลงสรรเสริญพระบารมี	7.2.3 ยืนตรงและร่วมร้องเพลงชาติไทยและเพลงสรรเสริญพระมารมี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 8 มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	อายุ 4 – 5 ปี	อายุ 5 – 6 ปี
8.1 ยอมรับความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล	8.1.1 เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กที่แตกต่างไปจากตน	8.1.1 เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มเด็กที่แตกต่างไปจากตน	8.1.1 เล่นและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กที่แตกต่างไปจากตน
8.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	8.2.1 เล่นร่วมกับเพื่อน	8.2.1 เล่นหรือทำงานร่วมกับเพื่อนเป็นกลุ่ม	8.2.1 เล่นหรือทำงานร่วมกับเพื่อนอย่างมีเป้าหมาย
	8.2.2 ยิ้มหรือทักทายผู้ใหญ่และบุคคลที่คุ้นเคยเมื่อมีผู้ชี้แนะ	8.2.2 ยิ้มหรือทักทายหรือพูดคุยกับผู้ใหญ่และบุคคลที่คุ้นเคยได้ด้วยตนเอง	8.2.2 ยิ้มหรือทักทายหรือพูดคุยกับผู้ใหญ่และบุคคลที่คุ้นเคยได้เหมาะสมกับสถานการณ์
8.3 ปฏิบัติตนเบื้องต้นในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	8.3.1 ปฏิบัติตามข้อตกลงเมื่อมีผู้ชี้แนะ	8.3.1 มีส่วนร่วมสร้างข้อตกลงและปฏิบัติตามข้อตกลงเมื่อมีผู้ชี้แนะ	8.3.1 มีส่วนร่วมสร้างข้อตกลงและปฏิบัติตามข้อตกลงด้วยตนเอง
	8.3.2 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามเมื่อมีผู้ชี้แนะ	8.3.2 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ด้วยตนเอง	8.3.2 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับสถานการณ์
	8.3.3 ยอมรับการประนีประนอมแก้ไขปัญหาเมื่อมีผู้ชี้แนะ	8.3.3 ประนีประนอมแก้ไขปัญหาโดยปราศจากการใช้ความรุนแรงเมื่อมีผู้ชี้แนะ	8.3.3 ประนีประนอมแก้ไขปัญหาโดยปราศจากการใช้ความรุนแรงด้วยตนเอง

ตารางที่ 9 มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
9.1 สนทนาโต้ตอบและเล่าเรื่องให้ผู้อื่นเข้าใจ	9.1.1 ฟังผู้อื่นพูดจนจบและโต้ตอบเกี่ยวกับเรื่องที่ฟัง	9.1.1 ฟังผู้อื่นพูดจนจบและสนทนาโต้ตอบสอดคล้องกับเรื่องที่ฟัง	9.1.1 ฟังผู้อื่นพูดจนจบและสนทนาโต้ตอบอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงกับเรื่องที่ฟัง
	9.1.2 เล่า เรื่องด้วยประโยคสั้นๆ	9.1.2 เล่าเรื่องเป็นประโยคอย่างต่อเนื่อง	9.1.2 เล่าเป็นเรื่องราวต่อเนื่องได้
9.2 อ่าน เขียนภาพ และสัญลักษณ์ได้	9.2.1 อ่านภาพ และพูดข้อความด้วยภาษาของตน	9.2.1 อ่านภาพ สัญลักษณ์ คำ พร้อมทั้งชี้ หรือกวาดตามองข้อความตามบรรทัด	9.2.1 อ่านภาพ สัญลักษณ์ คำ ด้วยการชี้หรือกวาดตามองจุดเริ่มต้นและจุดจบ ของข้อความ
	9.2.2 เขียนขีด เขี่ย อย่างมีทิศทาง	9.2.2 เขียนคล้ายตัวอักษร	9.2.2 เขียนชื่อของตนเองตามแบบเขียนข้อความด้วยวิธีที่คิดขึ้นเอง

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 10 มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
10.1 มีความสามารถในการคิดรวบยอด	10.1.1 บอกลักษณะของสิ่งของต่างๆจากการสังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัส	10.1.1 บอกลักษณะและส่วนประกอบของสิ่งของต่างๆจากการสังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัส	10.1.1 บอกลักษณะส่วนประกอบ การเปลี่ยนแปลง หต่างๆจากการสังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัส
	10.1.2 จับคู่หรือเปรียบเทียบสิ่งต่างๆโดยใช้ลักษณะหรือหน้าที่การงานเพียงลักษณะเดียว	10.1.2 จับคู่และเปรียบเทียบความแตกต่างหรือความเหมือนของสิ่งต่างๆโดยใช้ลักษณะที่สังเกตพบเพียงลักษณะเดียว	10.1.2 จับคู่และเปรียบเทียบความแตกต่างหรือความเหมือนของสิ่งต่างๆโดยใช้ลักษณะที่สังเกตพบสองลักษณะขึ้นไป
	10.1.3 คัดแยกสิ่งต่างๆตามลักษณะหรือหน้าที่การใช้งาน	10.1.3 จำแนกและจัดกลุ่มสิ่งต่างๆโดยใช้อย่างน้อยหนึ่งลักษณะเป็นเกณฑ์	10.1.3 จำแนกและจัดกลุ่มสิ่งต่างๆโดยใช้ตั้งแต่สองลักษณะขึ้นไปเป็นเกณฑ์
	10.1.4 เรียงลำดับสิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างน้อย 3 ลำดับ	10.1.4 เรียงลำดับสิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างน้อย 4 ลำดับ	10.1.4 เรียงลำดับสิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างน้อย 5 ลำดับ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
10.2 มีความสามารถในการคิดเชิงเหตุผล	10.2.1 ระบุผลที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์หรือการกระทำเมื่อมีผู้ชี้แนะ	10.2.1 ระบุสาเหตุหรือผลที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์หรือการกระทำเมื่อมีผู้ชี้แนะ	10.2.1 อธิบายเชื่อมโยงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์หรือการกระทำด้วยตนเอง
	10.2.2 คาดเดา หรือคาดคะเนสิ่งที่อาจเกิดขึ้น	10.2.2 คาดเดา หรือคาดคะเนสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นหรือมีส่วนร่วมในการลงความเห็นจากข้อมูล	10.2.2 คาดคะเนสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการลงความเห็นจากข้อมูลอย่างมีเหตุผล
10.3 มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ	10.3.1 ตัดสินใจในเรื่องง่ายๆ	10.3.1 ตัดสินใจในเรื่องง่ายๆและเริ่มเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้น	10.3.1 ตัดสินใจในเรื่องง่ายๆและยอมรับผลที่เกิดขึ้น
	10.3.2 แก้ปัญหาโดยลองผิดลองถูก	10.3.2 ระบุปัญหา และแก้ปัญหาโดยลองผิดลองถูก	10.3.2 ระบุปัญหาสร้างทางเลือกและเลือกวิธีแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 11 มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	**อายุ 4 – 5 ปี**	**อายุ 5 – 6 ปี**
11.1 เล่น/ทำงานศิลปะตามจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์	11.1.1 สร้างผลงานศิลปะเพื่อสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเอง	11.1.1 สร้างผลงานศิลปะเพื่อสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเองโดยมีการดัดแปลงและแปลกใหม่จากเดิมหรือมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น	11.1.1 สร้างผลงานศิลปะเพื่อสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเองโดยมีการดัดแปลงและแปลกใหม่จากเดิมและมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น
11.2 แสดงท่าทาง/เคลื่อนไหวตามจินตนาการอย่างสร้างสรรค์	11.2.1 เคลื่อนไหวท่าทางเพื่อสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเอง	11.2.1 เคลื่อนไหวท่าทางเพื่อสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเองอย่างหลากหลายหรือแปลกใหม่	11.2.1 เคลื่อนไหวท่าทางเพื่อสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเองอย่างหลากหลายและแปลกใหม่

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 12 มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

ตัวบ่งชี้	สภาพที่พึงประสงค์		
	อายุ 3 – 4 ปี	อายุ 4 – 5 ปี	อายุ 5 – 6 ปี
12.1 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้	12.1.1 สนใจฟังหรืออ่านหนังสือด้วยตนเอง	12.1.1 สนใจซักถามเกี่ยวกับสัญลักษณ์หรือตัวหนังสือที่พบเห็น	12.1.1 หยิบหนังสือมาอ่านและเขียนสื่อความคิดด้วยตนเองเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
	12.1.2 กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม	12.1.2 กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม	12.1.2 กระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบ
12.2 มีความสามารถในการแสวงหาความรู้	12.2.1 ค้นหาคำตอบของข้อสงสัยต่างๆ ตามวิธีการที่มีผู้ชี้แนะ	12.2.1 ค้นหาคำตอบของข้อสงสัยต่างๆ ตามวิธีการของตนเอง	12.2.1 ค้นหาคำตอบของข้อสงสัยต่างๆ ตามวิธีการที่หลากหลายด้วยตนเอง
	12.2.2 เชื่อมโยงคำถาม “อะไร” ในการค้นหาคำตอบ	12.2.2 ใช้ประโยคคำถามว่า “ที่ไหน” “ทำไม” ในการค้นหาคำตอบ	12.2.2 ใช้ประโยคคำถามว่า “เมื่อไร” อย่างไร” ในการค้นหาคำตอบ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

1.3 สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ใช้เป็นสื่อกลางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนด ประกอบด้วย ประสบการณ์สำคัญและสาระควรเรียนรู้ ดังนี้

1. ประสบการณ์สำคัญ

ประสบการณ์สำคัญเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนไปใช้ในการออกแบบการจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ และได้รับการส่งเสริมพัฒนาการครอบคลุมทุกด้าน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก และการประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาทในการทำกิจวัตรประจำวันหรือทำกิจกรรมต่างๆและสนับสนุนให้เด็กมีโอกาสดูแลสุขภาพและสุขอนามัยและการรักษาความปลอดภัย

1.2 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ เป็นการสนับสนุนให้เด็ก ได้แสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เหมาะสมกับวัย ตระหนักถึงลักษณะพิเศษเฉพาะที่เป็นอัตลักษณ์ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสุข ร่าเริงแจ่มใส การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สุนทรียภาพ ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเองขณะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

1.3 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมต่างๆรอบตัวจากการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเรียนรู้ทางสังคม เช่น การเล่น การทำงานกับผู้อื่น การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ

1.4 ประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา เป็นการสนับสนุนให้เด็กได้รับรู้ เรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม บุคคลและสื่อต่างๆ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กพัฒนาการใช้ภาษา จินตนาการความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การคิดเชิงเหตุผล และการคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ รอบตัวและมีความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในระดับที่ต่อไป

สาระที่ควรเรียนรู้

สาระที่ควรเรียนรู้ เป็นเรื่องราวรอบตัวเด็กที่นำมาเป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมให้เด็กเกิดแนวคิดหลังจากนำสาระการเรียนรู้นั้นๆ มาจัดประสบการณ์ให้เด็ก เพื่อให้บรรลุจัดหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้ ไม่เน้นการท่องจำเนื้อหา ครูสามารถกำหนดรายละเอียดขึ้นเองให้สอดคล้องกับวัย ความต้องการ และความสนใจของเด็ก โดยให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์สำคัญ ทั้งนี้ อาจยืดหยุ่นเนื้อหาได้โดยคำนึงถึงประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงของเด็ก ดังนี้

1. เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก เด็กควรรู้จักชื่อ นามสกุล รูปร่างหน้าตา รู้จักอวัยวะต่าง ๆ วิธีระวังรักษาร่างกายให้สะอาดและมีสุขภาพอนามัยที่ดี การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองจากผู้อื่นและภัยใกล้ตัว รวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างปลอดภัย การรู้จักความเป็นมาของตนเองและครอบครัว การปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและโรงเรียน การเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น การรู้จักแสดงความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การกำกับตนเอง การเล่นและทำสิ่งต่างๆด้วยตนเองตามลำพังหรือกับผู้อื่น การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง การสะท้อนการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น การแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกอย่างเหมาะสม การแสดงมารยาทที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม

2. เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับครอบครัว สถานศึกษา ชุมชน และบุคคลต่างๆ ที่เด็กต้องเกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน สถานที่สำคัญ วันสำคัญ อาชีพของคนในชุมชน ศาสนา แหล่งวัฒนาธรรมในชุมชน สัญลักษณ์สำคัญของชาติไทย และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมท้องถิ่นและความเป็นไทย หรือแหล่งเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นอื่นๆ

3. ธรรมชาติรอบตัว เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับชื่อ ลักษณะ ส่วนประกอบ การเปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์ของมนุษย์ สัตว์ พืช ตลอดจนการรู้จักเกี่ยวกับดิน น้ำ ท้องฟ้า สภาพอากาศ ภัยธรรมชาติ แรง และพลังงานในชีวิตประจำวันที่แวดล้อมเด็ก รวมทั้งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการรักษาสาธารณสมบัติ

4. สิ่งต่างๆรอบตัวเด็ก เด็กควรเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายในชีวิตประจำวัน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการใช้หนังสือและตัวหนังสือ รู้จักชื่อ ลักษณะ สี ผิวสัมผัส ขนาด รูปร่าง รูปทรง ปริมาตร น้ำหนัก จำนวน ส่วนประกอบ การเปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆรอบตัว เวลา เงิน ประโยชน์ การใช้งาน และการเลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ ยานพาหนะ การคมนาคม เทคโนโลยีและการสื่อสารต่างๆ ที่ใช้อยู่ในชีวิตประจำวันอย่างประหยัด ปลอดภัยและรักษาสิ่งแวดล้อม

1.4 การจัดประสบการณ์

การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยอายุ 3 – 6 ปี เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะบูรณาการผ่านการเล่น การลงมือกระทำจากประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลาย เกิดความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ไม่จัดเป็นรายวิชาโดยมีหลักการ และแนวทางการจัดประสบการณ์ ดังนี้

หลักการจัดประสบการณ์

1. จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้หลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างสมดุลและต่อเนื่อง

2. เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่

3. จัดให้เด็กได้รับการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก

4. จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

5. ให้พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

แนวทางการจัดประสบการณ์

1. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการทำงานของสมองที่เหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2. จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของเด็ก เด็กได้ลงมือกระทำเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยบูรณาการทั้งกิจกรรมทักษะและสาระการเรียนรู้

4. จัดประสบการณ์ให้เด็กได้ริเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยครูหรือผู้จัดประสบการณ์เป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

5. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นกับผู้ใหญ่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่างๆ กัน

6. จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรี่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

7. จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

8. จัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่ดีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

9. จัดทำสารนิทัศน์ด้วยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล นำมาไตร่ตรองและใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเด็ก และการวิจัยในชั้นเรียน

10. จัดประสบการณ์โดยให้พ่อแม่ ครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วมทั้งการวางแผน การสนับสนุน สื่อ แหล่งเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการ

การจัดกิจกรรมประจำวัน

กิจกรรมสำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปีบริบูรณ์ สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมประจำวันได้หลายรูปแบบเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์ทราบว่าแต่ละวันจะทำกิจกรรมอะไร เมื่อใด และอย่างไรทั้งนี้ การจัดกิจกรรมประจำวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงานและสภาพชุมชน ที่สำคัญครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมพัฒนาการ ทุกด้านการจัดกิจกรรมประจำวันมีหลักการจัดและขอบข่ายกิจกรรมประจำวัน ดังนี้

1. หลักการจัดกิจกรรมประจำวัน

1.1 กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวันแต่ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เช่น

วัย 3 - 4 ปี มีความสนใจช่วงสั้นประมาณ 8-12 นาที

วัย 4 – 5 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 12-15 นาที

วัย 5 - 6 ปี มีความสนใจอยู่ได้ประมาณ 15- 20 นาที

2. กิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ไม่ควรใช้เวลาต่อเนื่องนานเกินกว่า20 นาที

3. กิจกรรมที่เด็กมีอิสระเลือกเล่นเสรี เพื่อช่วยให้เด็กรู้จักเลือกตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ เช่น การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ฯลฯใช้เวลาประมาณ 40-60 นาที

4. กิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและนอกห้อง กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กเป็นผู้ริเริ่ม และครูผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์เป็นผู้ริเริม และกิจกรรมที่ใช้กำลังและไม่ใช้กำลังจัดให้ครบทุกประเภท ทั้งนี้ กิจกรรมที่ต้องออกกำลังกายควรจัดสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลังมากนัก เพื่อเด็กจะได้ไม่เหนื่อยเกินไป

ขอบข่ายของกิจกรรมประจำวัน

การเลือกกิจกรรมที่จะนำมาจัดในแต่ละวันสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงานและสภาพชุมชน ที่สำคัญครูผู้สอนต้องคำนึกถึงการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ เป็นการพัฒนาความแข็งแรง การทรงตัว ความยืดหยุ่น ความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะต่าง ๆ และจังหวะการเคลื่อนไหวในการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ โดยจัด

กิจกรรมให้เด็กได้เล่นอิสระกลางแจ้ง เล่นเครื่องเล่นสนาม ปีนป่ายเล่นอิสระ เคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะดนตรี

2. การพัฒนาการกล้ามเนื้อเล็ก เป็นการพัฒนาความแข็งแรงของกล้ามเนื้อเล็ก กล้ามเนื้อมือ-นิ้วมือ การประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อมือและระบบประสาทตามือได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์ โดยจัดกิจกรรมให้เด็กได้เล่นเครื่องสัมผัส เล่นเกมการศึกษา ฝึกช่วยเหลือตนเอง ในการแต่งกาย หยิบจับช้อนส้อม และใช้อุปกรณ์ศิลปะ เช่น สีเทียน กรรไกร พู่กัน ดินเหนียว ฯลฯ

3. การพัฒนาการอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เป็นการปลูกฝังให้เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีวินัย รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีมารยาทและปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทยและศาสนาที่นับถือ โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเล่นให้เด็กได้มีโอกาสตัดสินใจเลือก ได้รับการตอบสนองตาความต้องการ ได้ฝึกปฏิบัติโดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาสังคมนิสัย เป็นการพัฒนาให้เด็กมีลักษณะนิสัยที่ดี แสดงออกอย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวันมีนิสัยรักการทำงาน ระมัดระวังความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น โดยรวมทั้งระมัดระวังอันตรายจากคนแปลกหน้า ให้เด็กได้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เช่น รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ทำความสะอาดร่างกาย เล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎกติกาข้อตกลงของร่วมรวม เก็บของเข้าที่เมื่อเล่นหรือทำงานเสร็จ

5. การพัฒนาการคิด เป็นการพัฒนาให้เด็กมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์ และคิดเชิงเหตุผลทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนทนา อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็น เชิญวิทยากรมาพูดคุยกับเด็ก ศึกษานอกสถานที่เล่นเกมการศึกษา ฝึกการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ฝึกออกแบบและสร้างชิ้นงาน และทำกิจกรรมทั้งเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่และรายบุคคล

6. การพัฒนาภาษา เป็นการพัฒนาให้เด็กใช้ภาษาสื่อสารถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เด็กมีประสบการณ์โดยสามารถตั้งคำถามในสิ่งที่สงสัยใคร่รู้ จัดกิจกรรมทางภาษาให้มีความหลากหลายในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังให้เด็กได้กล้าแสดงออกในการฟัง พูด อ่าน เขียน มีนิสัยรักการอ่าน และบุคคลแวดล้อมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษา ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการจัดกิจกรรมทางภาษาที่เหมาะสมกับเด็กเป็นสำคัญ

7. การส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เป็นการส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกและเห็นความสวยงามของสิ่งต่างๆ โดยจัดกิจกรรมศิลปะ

สร้างสรรค์ดนตรี การเคลื่อนไหวและจังหวะตามจินตนาการ ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ อย่างอิสระ เล่นบทบาทสมมุติ เล่นน้ำ เล่นทราย เล่นบล็อก และเล่นก่อสร้าง

1.5 การประเมินพัฒนาการ

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3 - 6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็กโดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุง วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลักดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก
2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี
3. สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน
4. ประเมินอย่างเป็นระบบมีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
5. ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน ไม่ควรใช้การทดสอบ

สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3 - 6 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บ อย่างมีระบบ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

นักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้อย่างสอดคล้องกัน โดยที่มาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีที่มาจากคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ นักการศึกษาบางคนมีมุมมองว่าเป็นการขยายการจัดการเรียนรู้จากห้องเรียนออกสู่ชุมชน ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ นอกจากนี้ นักการศึกษาบางคนยังให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ เป็นการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนเพื่อยกระดับหลักสูตรและการเรียนรู้ของนักเรียน และยังหมายถึงการให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Hord, 2003)

DuFour et al., (2007) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ว่า กระบวนการทำงานร่วมกัน โดยอาศัย การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่องในการค้นหาปัญหาและแก้ปัญหานั้นภายใต้เป้าหมายสำคัญที่ว่าเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับ สถาบัน Red Clay Consolidated School District (2010) ที่กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการทำงานร่วมกันของนักการศึกษา ที่เป็นวงจรในการแก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าจากการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน เป็นไปในทำนองเดียวกับ Fairfax County public School ให้ความหมายว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นการร่วมมือรวมพลังกันด้วยความมุ่งมั่นของสมาชิกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน จะเห็นว่าการรวมตัว การเรียนรู้ เป็นไปได้ยากที่จะทำโดยลำพัง ที่จะขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนย่อมเป็นชุมชนที่จะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ (Senge, 1990)

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลายองค์ประกอบ จึงต้องนิยามจากหลายมุม ไม่ว่าจะเป็น เน้นที่การเรียนรู้ วัฒนธรรมร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือกระทำ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และมุ่งผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ โดยต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครู และนักการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2559) ในทำนองเดียวกันนั้นวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ได้นิยามว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง ดังที่กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563) ได้ให้

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษากันพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในรูปแบบของกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เช่น ครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยจะร่วมมือ รวมพลังกันดำเนินการในแต่ละขั้นตอนบรรลุผลสำเร็จทั้งคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และงานวิชาการ

2.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมี ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

จากการศึกษาความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของนักการศึกษาข้างต้น จะเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาในเรื่องของการพัฒนาการศึกษา ทั้งที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง เช่น การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่เป็นผลลัพธ์ปลายทางที่สำคัญ

2.3 แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

จุดเริ่มต้นของความสนใจในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในช่วงทศวรรษ 1980 ขององค์กรการศึกษาในภาครัฐและเอกชน มุ่งความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Rosenholtz, 1989) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครู โดยครูควรจะได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การสนับสนุนนั้นจะมีเครือข่ายความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและขยายบทบาททางวิชาชีพไปสู่การจัดการเรียนการสอน การที่ครูได้รับการสนับสนุนดังกล่าวจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพต่อไปเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การสร้างนวัตกรรม (Hord, 2003)

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้แพร่ขยายแนวคิดไปยังประเทศต่างๆ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ รวมถึงประเทศไทย และประเทศที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่ง Richard DuFour บิดาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นผู้เริ่มการวิจัยและส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสหรัฐอเมริกา

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครู มาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน การเรียนเปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individaul Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน เป็นเน้นความร่วมมือ หรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุก ในการเรียนรู้ให้แก่ศิษย์ เรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้และฝึกทักษะให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน เสริมแรงกันทั้งภายในและภายนอก (วิจารณ์ พานิช, 2559)

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เริ่มที่บุคลากรในวิชาชีพที่มีความสนใจและต้องการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และลงมือปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ แล้วถอดบทเรียนออกมาเป็นองค์ความรู้ ผู้นำในการเริ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็น

ใครก็ได้ที่มีความสนใจพัฒนางาน ไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหาร อาจเริ่มที่ตนเองก่อนแล้วขยายเครือข่ายออกไปให้กว้างขวางมากขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องต่อไป (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

ปัจจัยสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1. โค้ช ผู้ชี้แนะในกระบวนการ PLC เป็นปัจจัยสำคัญช่วยทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและถูกทิศทาง โค้ชคอยชี้แนะถามให้คิด กระตุ้นให้เรียนรู้ สะท้อนข้อมูลให้ข้อคิด กำลังใจ โค้ชที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงจะช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การถอดบทเรียนด้วยความซื่อสัตย์ในกระบวนการเรียนรู้ นำประสบการณ์และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง และถอดบทเรียนอย่างปราศจากอคติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน

3. ปัญญาปฏิบัติ (Practical wisdom) และความสร้างสรรค์ของกลุ่ม PLC ช่วยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในวิชาชีพที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรบริบทภูมิสังคม เป็นภูมิปัญญาของกลุ่ม PLC

4. ใจที่จะเรียนรู้ การมีจิตใจใฝ่เรียนรู้ที่จะเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนแบ่งปันองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

5. เทคโนโลยี Digital เป็นเครื่องมือสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ทุกคนต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ชุมชนวิชาชีพ

2.4 การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.4.1 องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

Dick and Carey (1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การระบุเป้าประสงค์การเรียนการสอน
2. การดำเนินการวิเคราะห์การเรียนการสอน
3. การวิเคราะห์ผู้เรียนและคุณลักษณะผู้เรียน
4. การเขียนจุดประสงค์การปฏิบัติ
5. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
6. การพัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอน
7. การพัฒนาและเลือกวัสดุการเรียนการสอน
8. การออกแบบและดำเนินการประเมินผลยอยในการจัดการเรียนการสอน
9. การออกแบบและดำเนินการประเมินผลรวม
10. ทบทวนการจัดเรียนการสอน (Revise instruction)

Joyce and Weil (1996) ได้ระบุองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

1. จุดประสงค์ของรูปแบบ เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบ

2. เนื้อหาเป็นส่วนที่ระบุถึงเนื้อหา ที่จะใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ

3. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ เป็นส่วนที่ระบุถึงกิจกรรม การปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่งๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้

4. การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ

ทิศนา แขมมณี (2563) ได้ระบุรูปแบบการเรียนการสอนต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎีหลักการแนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลัก ของรูปแบบการเรียนการสอนนั้นๆ

2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกบหลักการที่ยึดถือ

3. มีการจัดระบบคือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ

4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกบวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563) และสุวิมล สพฤกษ์ศรี (2562) ได้ทำการพัฒนารูปแบบและมีองค์ประกอบของรูปแบบที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การวัดและประเมินผล เงื่อนไข ซึ่งสุวิมล สพฤกษ์ศรี ได้เพิ่มปัจจัยสนับสนุน ในองค์ประกอบของรูปแบบด้วย

ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน และคณะ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 4) ปัจจัยความสำเร็จ และ5) การวัดและประเมินผล

ตารางที่ 13 สังเคราะห์รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

Dick and Carey (1990)	Joyce and Weil (1996)	สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561)	ทิศนา แขมมณี (2563)	กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563)	ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2565)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
			1. มีปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิด หรือ ความเชื่อที่เป็น พื้นฐานหรือเป็น หลัก	หลักการ	หลักการ	หลักการ
1.การระบุเป้าประสงค์การเรียนการสอน 2.การดำเนินการวิเคราะห์การเรียนการสอน 3.การวิเคราะห์ผู้เรียนและคุณลักษณะผู้เรียน 4.การเขียนจุดประสงค์การปฏิบัติ	1.จุดประสงค์ของรูปแบบ	วัตถุประสงค์		วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	วัตถุประสงค์

ตารางที่ 13 (ต่อ)

Dick and Carey (1990)	Joyce and Weil (1996)	สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561)	ทิศนา แขมมณี (2563)	กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563)	ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2565)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
6.การพัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอน 7.การพัฒนาและเลือกวัสดุการเรียนการสอน	2. เนื้อหาเป็นส่วนที่ระบุถึงเนื้อหา ที่จะใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ 3. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการเป็นส่วนที่ระบุถึงกิจกรรม		2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ	กระบวนการ	กระบวนการ	กระบวนการ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

Dick and Carey (1990)	Joyce and Weil (1996)	สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561)	ทิศนา แขมมณี (2563)	กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563)	ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2565)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
5.การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล 8.การออกแบบและดำเนินการประเมินผลย่อยในการจัดการเรียนการสอน 9.การออกแบบและดำเนินการประเมินผลรวม	4. การวัดและประเมินผล	การวัดและประเมินผล		การวัดและประเมินผล	การวัดประเมินผล	การวัดประเมินผล
10. ทบทวนการจัดเรียนการสอน	เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไข		เงื่อนไข		เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

Dick and Carey (1990)	Joyce and Weil (1996)	สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561)	ทิศนา แขมมณี (2563)	กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563)	ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2565)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
		ระบบสนับสนุน	3. มีการจัดระบบคือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ 4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกบวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ			ระบบสนับสนุน
					ปัจจัยความสำเร็จ	

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการ เป็นแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ซึ่งเป็นที่มาของตัวแปรที่ต้องการศึกษาและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

2) วัตถุประสงค์ คือสิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งกำหนดไว้เป็นเป้าหมายหลังการใช้รูปแบบรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

3) กระบวนการ เป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อระบุถึงกิจกรรม การปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่งๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้ เป็นทิศทางให้บรรลุวัตถุประสงค์

4) การวัดและประเมินผล ระบุถึงวิธีการในการประเมินประสิทธิผล

5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เป็นการระบุถึงสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้การใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ให้สำเร็จ

6) ระบบสนับสนุน เป็นการกำหนดถึงปัจจัยหรือสิ่งที่จะช่วยให้ให้การดำเนินการมุคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.4.2 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิก เพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีความสนใจร่วมกัน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การการวัดผลประเมินผล ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord et al., 2010) การดำเนินการรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

Hord et al., (1977) ได้กำหนดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and Shared Leadership) การมีส่วนร่วมของผู้นำ การอำนวยความสะดวก สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity) การเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอันเกิดจากความมุ่งมั่นของทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา

4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive Conditions) ลักษณะทางกายภาพ และทักษะความสามารถของบุคคลที่สนับสนุนการจัดการ

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนคิดร่วมกันระหว่างสมาชิก เป็นการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

DuFour et al., (2007) ได้กำหนดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน (Shared mission, vision, values, goals) สมาชิกในชุมชนวิชาชีพจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงเป้าหมาย ค่านิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ที่จะช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการ

2. ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Collaborative teams focused on learning) สมาชิกในชุมชนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเดียวกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายนั้น กระบวนการทำงานของสมาชิกเป็นไปอย่างใกล้ชิด สร้างความมั่นใจเพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน

3. การรวมกลุ่มเพื่อการสืบเสาะ (Collective Inquiry) สมาชิกชุนชนการเรียนรู้วิชาชีพมีการตั้งคำถามเพื่อการสืบค้นคำตอบอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเมื่อได้คำตอบก็จะสะท้อนคิดร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ปฏิบัติได้ดี

4. การให้ความรู้นำสู่การปฏิบัติ (Action orientation and experimentation) สมาชิกในชุมชนนำความรู้สู่การปฏิบัติ ใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการพัฒนางาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ จากการนำความรู้โดยการลงมือปฏิบัติ

5. พัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitment to continuous improvement) สมาชิกในชุมชนไม่หยุดเพียงเนื้อหาใดเนื้อหาหนึ่งเท่านั้น แต่ยังต้องหาทางที่ดีกว่าเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการพัฒนา ปรับปรุงตามวงจร ดังนี้

1) รวบรวมหลักฐานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) พัฒนากลยุทธ์ เสริมสร้างความคิด เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้

3) นำกลยุทธ์ แนวทางสู่การแก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียน

4) วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น และประสิทธิภาพว่าเกิดผลมากน้อยเพียงใด

5) ประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ เป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ผลลัพธ์ร่วมกัน (Results orientation) สมาชิกในชุมชนวิชาชีพประเมินผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ผลการเรียนรู้จากร่องรอยหลักฐาน และนำข้อผลลัพธ์นั้นไปปรับปรุงหรือพัฒนาเป็นวงจร

Caine and Caine (2010) กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความกระตือรือร้น ในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2. การผสานข้อมูลจัดระบบข้อมูลที่ซับซ้อน เช่น ข้อมูลสารสนเทศ ความคิด ทักษะ

3. การดำเนินการด้วยกระบวนการเชิงรุก

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ระบุว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. การทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ (Work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน

3. สำนึกความรับผิดชอบ (Accountable) คือความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการของ PLC ที่ได้ตกลงร่วมกันความรับผิดชอบต่อภารกิจการถอดบทเรียนและนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) รายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนาให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละ ปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญ ของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนาร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการ ทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพใน การแสดงความ คิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัยหรือปลอด การใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็น พลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติ เชิงบวกต่อการศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุน การก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 14 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

Hord et al., (1977)	DuFour et al., (2007)	Caine G. and Caine R. (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision)	แลกเปลี่ยนเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน (Shared mission, vision, values, goals)	ความกระตือรือร้นในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)	การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning together)	1.การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ เป็นไปทิศทางเดียวกัน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice)	ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Collaborative teams focused on learning)		ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)	การทำงานแบบร่วมมือ ร่วมใจ (Work collaborative)	2.ร่วมมือ ร่วมพลังกันดำเนินงาน

ตารางที่ 14 (ต่อ)

Hord et al., (1977)	DuFour et al., (2007)	Caine G. and Caine R. (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and Shared Leadership			ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)		
การมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity)	การรวมกลุ่มเพื่อการสืบเสาะ (Collective Inquiry)				
	การให้ความรู้นำสู่การปฏิบัติ (Action orientation and experimentation)	การดำเนินการด้วยกระบวนการเชิงรุก	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)		3.การใช้ความรู้ไปปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถปฏิบัติการด้วยความกระตือรือร้น
			ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)		
	พัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitment to continuous improvement)	การผสานข้อมูลจัดระบบข้อมูลที่ซับซ้อน เช่น ข้อมูลสารสนเทศ ความคิด ทักษะ	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure		4.วิเคราะห์ข้อมูลและจัดระบบข้อมูลเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

ตารางที่ 14 (ต่อ)

Hord et al., (1977)	DuFour et al., (2007)	Caine G. and Caine R. (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
	ผลลัพธ์ร่วมกัน (Results orientation)			สำนึกความรับผิดชอบ (Accountable)	5.รับผิดชอบผลการดำเนินงานพร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนา
4. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive Conditions)					

จากตารางที่ 14 สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยศึกษาองค์ประกอบของนักการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ประสบการณ์เพื่อให้สมาชิกดำเนินการร่วมกันได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ร่วมมือ ร่วมพลังกันดำเนินงาน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นวางแผน ค้นหาปัญหาสิ่งที่ต้องการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และดำเนินการสะท้อนผลจากการพัฒนา มีพลังใจในการดำเนินงาน

3. การใช้ความรู้ไปปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติการด้วยความกระตือรือร้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดระบบข้อมูลเพื่อการปรับปรุง พัฒนา นำข้อมูลที่ได้จากการวัดผล ประเมินผล มาวิเคราะห์และจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

5. รับผิดชอบผลการดำเนินงาน ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้ตกลงร่วมกันความรับผิดชอบต่อภารกิจ นำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนา

2.4.3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

Caine and Caine (2010) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

ระยะที่ 1 แลกเปลี่ยนข้อมูล (Odered Sharing) กิจกรรมนี้จะให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการถามและตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว บริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ผลัดกันเป็นผู้ถามและผู้ตอบ ซึ่งคำตอบนั้นจะมีคุณค่า มีพลังในขั้นต่อไป

ระยะที่ 2 ไตร่ตรองข้อมูลเพื่อวางแผน (Reflective Study) พิจารณาข้อมูลของสมาชิกแต่ละคน นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ กำหนดวางแผนสิ่งที่ต้องการพัฒนา

ระยะที่ 3 ดำเนินการด้วยความมุ่งมั่น (Commitment to Action and Action Research) ระยะนี้เป็นระยะที่สมาชิกทุกคนจะดำเนินการพัฒนางาน พัฒนาการเรียนการสอน ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ดังที่ได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้

ระยะที่ 4 จัดกลุ่มใหม่ (Regrouping) เป็นโอกาสที่จะได้สะท้อนคิดของตนเองและสมาชิก และวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่ม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น นอกจากนี้ยังตระหนักถึงการมีส่วนร่วมที่ได้ดำเนินการของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อสิ้นสุดกระบวนการ ก็นำสู่การจัดกลุ่ม PLC ในระยะต่อไป

Red Clay Consolidated School (2011) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนำข้อมูลพื้นฐานมาออกแบบแผนการดำเนินการและวิธีการประเมินผล

2. ดำเนินการตามแผนที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประเมินผล สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประเมินผล และประชุมเพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน อภิปรายเกี่ยวกับผลการประเมิน

4. การตอบสนอง เป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจในในการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดขั้นตอนการนารูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษามีรายละเอียด แต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

    1) ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ

    2) จัดกลุ่มปัญหา

    3) จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน

    4) เลือกปัญหาเพียง1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

2. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา

1) เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ

2) ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ

3) ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

3. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก

4. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

5. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตการอสน

1) นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา

2) ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เป็นต้น

6. สะท้อนผล

1) สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา

2) อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561) ได้กำหนดกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อการส่งเสริมพัฒนาครู โดยจะเชิญผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ก่อนการดำเนินกิจกรรมขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย ผู้เกี่ยวข้องกำหนดเป้าหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จัดทำโครงการ ปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างพลังในการสอน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือวัดประเมินผล และมีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงพัฒนา เป็นขั้นตอนของการทบทวนปฏิบัติสิ่งที่ได้เรียนรู้ นำผลที่ได้มาศึกษาแนวทางพัฒนา เผยแพร่ผลงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) กำหนดกระบวนการปฏิบัติการ PLC ดังนี้

1. A : Analyze คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโดยกลุ่ม PLC ร่วมกันวิเคราะห์จากสารสนเทศที่หลากหลาย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและลงสรุปประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ของกลุ่ม

2. P: Practical wisdom คือ การทบทวนปัญญาปฏิบัติของกลุ่มเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการเรียนรู้โดยวิเคราะห์จากประสบการณ์ความสำเร็จจากการดำเนินการที่ผ่านมาว่ามีอะไรที่ทำได้ดีปัญญาปฏิบัติเป็นองค์ความรู้ที่ได้มาจากการลงมือปฏิบัติแล้วถอดบทเรียนเมื่อถอดบทเรียนแล้วจะได้องค์ความรู้มาส่วนหนึ่งใช้เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาต่อไป

3. P: Plan, Do, Check, Reflection คือ การวางแผน การดำเนินการพัฒนาการตรวจสอบผลการพัฒนาและการสะท้อนผลการพัฒนาไปสู่วิธีการที่ดีขึ้นมีลักษณะเป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 15 สังเคราะห์กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

Caine G. and Caine R. (2010)	**Red Clay Consolidated School (2011)**	**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)**	**สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561)**	**วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)**	**ผู้วิจัยสังเคราะห์**
ระยะที่ 1 แลกเปลี่ยนข้อมูล (Ordered Sharing)	1.กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน ข้อมูลพื้นฐานมาวางแผน	1.ค้นหาปัญหาและความต้องการ 2.ร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหา	1. การสร้างแรงบันดาลใจ 2. การกำหนดเป้าหมาย	Analyze การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น Practical wisdom การทบทวนปัญญาปฏิบัติของกลุ่มเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการเรียนรู้	1. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม

ตารางที่ 15 (ต่อ)

Caine G. and Caine R. (2010)	Red Clay Consolidated School (2011)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
ระยะที่ 2 ไตร่ตรองข้อมูลเพื่อวางแผน (Reflective Study)				Plan, Do, Check, Reflection การวางแผน การดำเนินการพัฒนา การตรวจสอบผลการพัฒนา และการสะท้อนผลการพัฒนาไปสู่วิธีการที่ดีขึ้น	
ระยะที่ 3 ดำเนินการด้วยความมุ่งมั่น (Commitment to Action and Action Research)	2.ดำเนินการตามแผน	3.ออกแบบกิจกรรม	3. การเสริมสร้างพลังในการสอน		2.กำหนดกลยุทธ์
		4.แลกเปลี่ยนเสนอแนะ			
		5.นำสู่การปฏิบัติ			3.ดำเนินการโค้ช
ระยะที่ 4 จัดกลุ่มใหม่ (Regrouping)	3.ประเมินผลและสะท้อนแลกเปลี่ยนเรียนรู้	6.สะท้อนผล	4. การทบทวนและปรับปรุงพัฒนา		4.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5.ประเมินผลสรุปผล
	4.การตอบสนองเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนา				
			5. ช่วงยั่งยืน การทำงานเป็นทีมได้กลายเป็นวัฒนธรรมฝังลึกในโรงเรียน		

จากตารางที่ 15 จากการศึกษากระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของนักการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ได้ 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set stratagy) ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize) และองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ร่วมมือ ร่วมพลังกันดำเนินงาน 3) การใช้ความรู้ไปปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติการด้วยความกระตือรือร้น 4) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดระบบข้อมูลเพื่อการปรับปรุง พัฒนา และ 5) รับผิดชอบผลการดำเนินงาน

จากการสังเคราะห์กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในแต่ละองค์ประกอบ และจากการวิพากษ์รูปแบบ ทดลองใช้และการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ จะมีกระบวนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ รายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครู มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้

คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาและศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูกลุ่มสาระคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 12 คน จากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มี 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นดำเนินการตามแผนที่กำหนด 4) ขั้นประเมินผล และ 5) ขั้นสะท้อนผล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 12 คน และนักเรียน จำนวน 216 คน จากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย

ศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ที่พัฒนามีชื่อว่า “IDEA Model” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration : I) ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย (Destination : D) ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างพลังการสอน(Empowering: E) ขั้นที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงพัฒนา (Action : A) ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Coaching) การเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา(Mentoring) การสะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น(Reflection) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Evolution) ผ่านเทคโนโลยีในกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงทำให้รูปแบบประสบความสำเร็จ รูปแบบมีประสิทธิภาพเท่ากับ85.56/86.67 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) หลังการพัฒนาชุมชนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯครูมีผลการถอดบทเรียนความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐาน โดยการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) และการโค้ชแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Coaching) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Executive Coaching) มีพัฒนาการในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสูงขึ้น 3) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์ประกอบของ 4) ผลการประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนโดยภาพรวม คะแนนเฉลี่ยประเมินความสามารถหลังเรียนครั้งที่ 1–4 มีพัฒนาการสูงขึ้นตามลำดับ 5) ผู้เรียนมีความคิดเห็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล

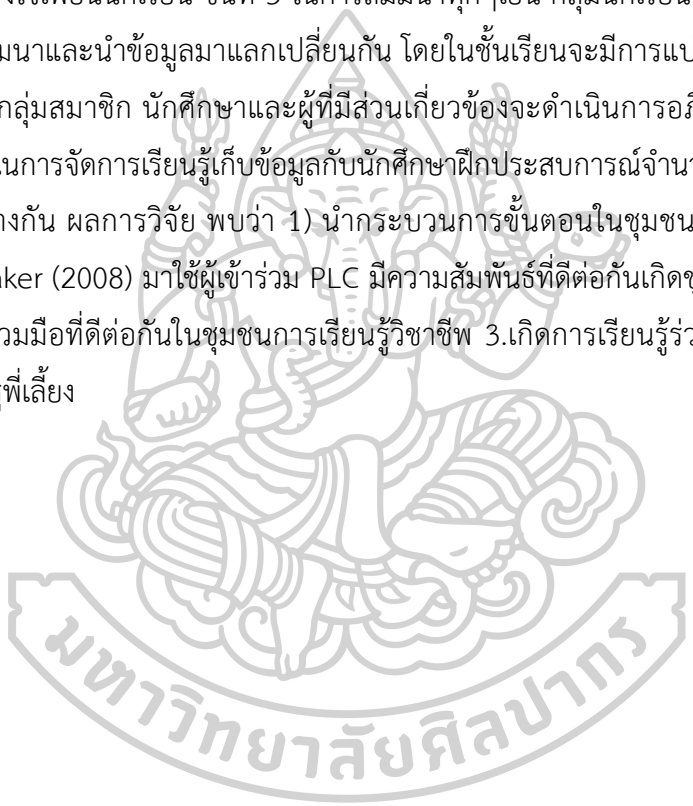
กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) กระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย (4) การวัดและประเมินผล (5) เงื่อนไขในการนำรูปแบบการสอนไป 2) ประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์ พบว่า 2.1) ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (1) ความรู้ความเข้าใจหลังสูงกว่าก่อนได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และ (3) ความสามารถในการ

จัดการ เรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด 2.2) ความคิดเห็นของสมาชิกที่ได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2.3) ความสามารถ การสร้างสรรค์และนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ชนะการ เลี้ยงอำนวย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม และ 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 91 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา พบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โรงเรียนควรจัดโครงสร้างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้เป็นหัวหน้างานและมีการหมุนเวียนงาน 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารและครูควรนำปัญหาจากการปฏิบัติงาน มาร่วมกันถอดบทเรียนโดย อาศัยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย 5) ชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูควรยึดหลักธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โรงเรียนควรใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารจัดการสารสนเทศของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Heather (2016) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพให้กับครูมือใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการเตรียมครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ จัดเตรียมโปรแกรมที่เกิดจากความร่วมมือในการทำงานระหว่างครู และช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 แนะนำครูมือใหม่ให้รู้จักกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ นักเรียนใช้เวลาทั้งสัปดาห์ในการเรียนรู้ร่วมกัน อภิปรายร่วมกันแบบออนไลน์ และสัมมนาในชั้นเรียน ครูที่ทำงานมา 1 ปีมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเป็นการประชุม PLC ในครั้งแรก ครูอ่านผ่านกรณีศึกษาต่างๆ พวกเขาจะบอกเกี่ยวกับ

สิ่งที่พวกเขารู้และอะไรคือสิ่งที่พวกเขาต้องการจะรู้ หัวข้อสำหรับการจัดการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือ การกำหนดเป้าหมายหลัก การตีความ ครูพี่เลี้ยง และการพัฒนาวิชาชีพ ขั้นที่ 2 หลังจากเริ่มมาแล้ว 5 วัน ครูจะค้นคว้าข้อมูลวิจัยจากห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าออนไลน์ต่างๆ และการสังเกตในชั้นเรียน นักเรียนแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้สังเกต การประชุมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และติดตามครูเป็นเวลา 1 วัน นักเรียนจะได้รับการสนับสนุนให้ถามคำถามกับครูพี่เลี้ยง และค้นหาความจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการรู้ในบทเรียน ก่อนที่จะกลับเข้าสู่ห้องเรียนในอีก 2 วันต่อมา นักเรียนรวมกลุ่มเพื่อพบผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับงานวิจัย นักเรียนแต่ละคนจะให้ส่วนคัดลอกงานวิจัยของตนเองฉบับย่อให้กำลังใจเพื่อนนักเรียน ขั้นที่ 3 ในการสัมมนาทุกๆเย็น กลุ่มนักเรียนและผู้เชี่ยวชาญก็จะเข้าพบกันเพื่อสัมมนาและนำข้อมูลมาแลกเปลี่ยนกัน โดยในชั้นเรียนจะมีการแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม เขียนเกี่ยวกับกลุ่มสมาชิก นักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะดำเนินการอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เก็บข้อมูลกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์จำนวน 13 คน ที่อยู่ในกลุ่มสาระที่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า 1) นำกระบวนการขั้นตอนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ DuFour & Eaker (2008) มาใช้ผู้เข้าร่วม PLC มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2) เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 3.เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักศึกษาฝึกสอนและครูพี่เลี้ยง



3. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี

3.1 ความหมายของการโค้ช

นักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการโค้ชไว้ในทำนองเดียวกัน ดังที่ Blanchard and Thacker (2004) กล่าวว่า การโค้ชเป็นกระบวนการแนะนำและสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งด้านทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงานปกติใช้กับผู้มีความสามารถในบางด้านยังไม่สมบูรณ์และเป็นวิธีในการกระตุ้นการทำงาน ในทำนองเดียวกัน Vincent (2004) ได้ให้ความหมายของการโค้ชว่าเป็นการชี้ให้เห็นแนวทางและการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาในการส่งเสริมและสนับสนุนเป็นเวลานานเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการและการจัดองค์กรและการพัฒนาวิชาชีพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเองเน้นกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้เกิดความเข็มแข็งภูมิใจในตนเองแสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงาน กระบวนการโค้ชจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (empowering process) (Mink et al., 1993) ในทำนองเดียวกันนี้น Powell et al., (2001) ได้ให้ความหมายของการโค้ช หมายถึง วิธีการสอนการทำงานให้กับเพื่อน ร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนางานให้กับเพื่อนงาน เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนของครู

นอกจากนี้ การโค้ชยังเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งชีวิตส่วนตัวและอาชีพ การโค้ช เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2557) อีกทั้งเป็นการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพในสถานการณ์จริง ไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการ สอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

สรุปความหมายของ การโค้ช หมายถึง การพัฒนาหรือแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนผู้ร่วมงานหรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่มากกว่า เต็มใจทำหน้าที่ โค้ช ให้คำปรึกษา แนะนำ ร่วมสะท้อนคิดเพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุมีคุณภาพตามเป้าหมาย

3.2 ความสำคัญของการโค้ช

การโค้ช เป็นวิธีการที่ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ช่วยในการตั้งคำถามและปัญหา เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามธรรมชาติ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นการ โค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Kecfe and Jenkins, 1997) ทั้งนี้พบข้อมูลว่า ในการถ่ายโอนทักษะใหม่ (Transier/Internalization of New Skills) เมื่อเราใช้วิธีการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยวิธีการ โค้ชแก่ ครู และผู้บริหาร ความรู้และทักษะ ใหม่จะมีความคงทนมากกว่าวิธีการอื่นๆ กล่าวคือ หลังรับการโค้ชสามารถจดจำความรู้ได้ถึงร้อยละ 90 และแม้ว่าเวลาจะผ่านไปนานระดับความรู้ความเข้าใจก็ยังคงอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 (Gottesman, 2000) การโค้ชเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพโดยเฉพาะในการพัฒนา การเรียนการสอน ซึ่งกล่าวได้ว่า การโค้ชช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน, 2565) เป็นไปแนวทางเดียวกับ Neufelg and Roper (2003) กล่าวไว้ว่า การโค้ชเป็นวิธีการที่สำคัญในการนำมาใช้พัฒนาวิชาชีพ ช่วยพัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและ การพัฒนาการศึกษา

3.3 ประเภทของการโค้ช

การโค้ชมีหลายประเภทด้วยกัน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ได้เลือกประเภทการโค้ชที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้รับการโค้ช ประกอบด้วย 3 ประเภท รายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

การชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ การชี้แนะ (Coaching) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายได้ดังนี้ การชี้แนะเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตน 2) เพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายการทำงานใน

ระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 3) เพื่อช่วยสร้างให้บุคคลมีความเข็มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และแสดงความสามารถซึ่งมีผลต่อการทำงาน และ 4) เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (Vincent, 2004; Mink et al., 1993; Blanchard and Thacker, 2004)

กระบวนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) มีดังนี้

Gallacher (1997) กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการชี้แนะไว้ 6 ขั้นตอน

1. สร้างความสนใจร่วมกัน (Initial Interest) เป็นการกำหนดผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะเพื่อให้การช่วยเหลือแนะนำในการพัฒนาการจัดประสบการณ์ และกำหนดตารางเวลาเพื่อวางแผนร่วมกัน

2. วางแผนการชี้แนะ (Planning)

2.1 กำหนดจุดเน้นในการชี้แนะ

2.2 เลือกเรื่อง/ทักษะที่เป็นจุดเน้นต้องการให้ชี้แนะ

2.3 กำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่ต้องการให้สังเกตพฤติกรรมให้ชัดเจน

2.4 กำหนดระยะเวลาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. รวบรวมข้อมูล (Information Gathering) สังเกตการจัดประสบการณ์ และรวบรวมข้อมูลอย่างระมัดระวัง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. วิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เพื่อเตรียมนำข้อมูลสำหรับใช้การอภิปรายกับครูผู้สอน ตามจัดเน้นที่ได้วางแผนร่วมกัน และวางแผนเตรียมประเด็นอภิปรายกับครูผู้สอน รวมทั้งวางแผนการอำนวยความสะดวกในการอภิปราย

5. ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Conferencing) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับบนพื้นฐานข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์สอนตามสภาพจริง โดยไม่ควรใช้การตัดสิน รวมทั้งวางแผนในการชี้แนะเพื่อการพัฒนาการจัดประสบการณ์ในครั้งต่อไป

6. บทบาทการชี้แนะ (Coaching Review) ทบทวน สะท้อนผลกระบวนการชี้แนะของผู้นิเทศที่มีผลให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Oliveira (2023) เสนอไว้ว่า การเป็นโค้ชผู้เชี่ยวชาญด้วยกรอบแนวคิด GROW เป็นกรอบแนวทางที่สะท้อนถึง 4 ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการโค้ช ซึ่งช่วยให้การพัฒนาและบรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Goal)

ขั้นตอนแรกของกระบวนการคือการช่วยให้ผู้รับการโค้ช (Client) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยเน้นหลักการ SMART Goal ได้แก่ 1) Specific (เฉพาะเจาะจง)

2) Measurable (สามารถวัดผลได้) 3) Achievable (สามารถบรรลุได้) 4) Relevant (มีความเกี่ยวข้อง) และ 5) Time-bound (กำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน)

2. ประเมินสภาพความเป็นจริง (Reality)

ในขั้นตอนนี้ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะร่วมกันประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงทักษะ ความรู้ ทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย

3. กำหนดทางเลือก (Options)

โค้ชและผู้รับการโค้ชจะระดมสมอง (Brainstorm) เพื่อสำรวจแนวทางต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมาย โค้ชมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้รับการโค้ชพิจารณาทางเลือกเหล่านั้นอย่างรอบคอบและเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด

4. ดำเนินการความมุ่งมั่นและแนวทางข้างหน้า (Will)

ขั้นตอนสุดท้ายคือการพัฒนา แผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม (Concrete Action Plan) ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดหลักชัย (Milestones) และกำหนดเวลาที่ชัดเจน โค้ชจะช่วยสนับสนุน ติดตามความคืบหน้า และส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้รับการโค้ช เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ขวัญเกื้อ แสงแก้ว (2565) เสนอไว้ว่า มีกระบวนการ 4 ขั้นตอนเรียกว่ารูปแบบพีโอคิวอาร์ (POCR Coaching Model) ดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมก่อนการโค้ช (P : Pre-Coaching) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการพัฒนา อบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ในเรื่องกระบวนการนำหลักสูตรสู่ชั้นเรียน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และจัดทำแผนการโค้ช (Action Plan) และปฏิทินการโค้ช

ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนและเก็บข้อมูล (O : Observation) ประชุมก่อนและหลังสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการโค้ชและให้ข้อมูลย้อนกลับ (C : Coaching and Feedback) ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ด้วยการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 การทบทวน (R : Review) การสรุปภายหลังเสร็จสิ้นขั้นตอนการโค้ชเป็นการทบทวนสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ตารางที่ 16 สังเคราะห์กระบวนการการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

Gallacher (1997)	Oliveira (2023)	ขวัญเกื้อ แสงแก้ว (2565)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
1.สร้างความสนใจร่วมกัน	1. กำหนดเป้าหมาย (Goal)		1.สร้างความตระหนักร่วมกัน
2.วางแผนการชี้แนะ	2. ประเมินสภาพความเป็นจริง (Reality)	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมก่อนการโค้ช	
3.รวบรวมข้อมูล	3. กำหนดทางเลือก (Options)		
	4. ดำเนินการความมุ่งมั่นและแนวทางข้างหน้า	ขั้นที่ 2 สังเกตชั้นเรียนและเก็บข้อมูล	2.สังเกตการสอน
4.วิเคราะห์ข้อมูล			3.วิเคราะห์ข้อมูล
5.ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ		ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการโค้ชและให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.ให้ข้อมูลย้อนกลับ
6.บทบาทการชี้แนะ		ขั้นที่ 4 การทบทวน	5.ติดตามความก้าวหน้า

จากกระบวนการของการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) ของนักการศึกษา พบว่า การดำเนินการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูรูปแบบหนึ่ง เป็นการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครูเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มุ่งเน้นให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน

1) สร้างความตระหนักร่วมกัน เป็นการสร้างความเข้าใจรับรู้ถึงความสำคัญของการดำเนินการโค้ชเพื่อการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ร่วมกันวางแผนการดำเนินการโค้ช

2) สังเกตการสอน โดยการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์จัดประสบการณ์ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูล

3) วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย

4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

5) ติดตามความก้าวหน้า ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง เผยแพร่คลิปวิดีโอ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

ผู้วิจัยได้นำหลักแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ของ Joyce and Shower (1988) แนวคิดนี้ เชื่อว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็น ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครู และเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ การโค้ชในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย เนื่องจากเกิดจากการดำเนินการของเพื่อนครูด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่โค้ช (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) มีดังนี้

Joyce and Showers (1995) ตามแนวคิดของจอยซ์ และเชาว์เวอร์ กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนประกอบด้วย

1. ศึกษาทำความเข้าใจกับเทคนิคการสอนใหม่ รูปแบบการสอน ๆ และอภิปรายร่วมกับเพื่อนครู

2. สังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียน

3. .ให้ข้อมูลย้อนกลับ เตรียมสื่อและทดลองใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ กับเพื่อนครูด้วยกัน

Glickman (2010) กล่าวถึงกระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Purpose)

2. การเตรียมความพร้อมสำหรับการอบรมให้ความรู้ (Training)

3. การกำหนดตารางการโค้ชและการประชุม (Scheduling)

4. การสรุปแก้ไขปัญหา (Troubleshooting)

Costa and Gramton (2016) กล่าวถึง กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

2. การสนทนาและการสังเกต

3.การวิเคราะห์เชิงลึก

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน

1.1 สำรวจความต้องการ/ความสนใจร่วมกัน

1.2 ศึกษาความรู้เรื่องวิธีการนิเทศ/การสังเกตการสอน เทคนิควิธีจัดการเรียนรู้

1.3 เลือกวิธีสอนและเครื่องมือสังเกตการสอน

1.4 เขียนแผนการนิเทศและแผนการสอน

2. การสังเกตการสอน ครูสังเกตการสอนกันและกันตามแผนการนิเทศของตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ครูร่วมกันวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนกันและกัน

4. การประชุมหลังการสังเกตการสอน

4.1 นำเสนอผลการสังเกตการสอนกันและกัน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงต่อไป

4.3 ร่วมกันพิจารณาประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เสนอวิธีการแก้ปัญหา หรือพิจารณาปัญหาอื่นพร้อมวิธีแก้ไขต่อไป

ตารางที่ 17 สังเคราะห์กระบวนการการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

Joyce and Showers (1995)	Glickman (2010)	Costa and Garmton (2016)	**วัชรา เล่าเรียนดี (2556)**	**ผู้วิจัย สังเคราะห์**
1.ศึกษาทำความเข้าใจกับเทคนิคการสอน รูปแบบการสอน	1. การกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน	1.การทำความเข้าใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน	1.การประชุมก่อนสังเกตการสอน	1.กำหนดวัตถุประสงค์
	2. การเตรียมความพร้อมสำหรับการอบรมให้ความรู้			
	3. การกำหนดตารางการโค้ชและการประชุม			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

Joyce and Showers (1995)	Glickman (2010)	Costa and Garmton (2016)	วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
2.สังเกตการสอนและเยี่ยมชั้นเรียน		2.การสนทนาและการสังเกต	2.การสังเกตการสอน	2.สังเกตการสอน
		3.การวิเคราะห์เชิงลึก	3.การวิเคราะห์ข้อมูล	3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด
3.ให้ข้อมูลย้อนกลับ	4. การสรุปแก้ไขปัญหา			
			4.การประชุมหลังสังเกตการสอน	

จากการสังเคราะห์กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) ของนักการศึกษา พบว่า การโค้ชลักษณะนี้เป็นวิธีการที่เกิดจากความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน

1) กำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญร่วมกันวางแผนและกำหนดปฏิทินดำเนินงาน

2) สังเกตการสอน โดยการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์จัดประสบการณ์ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูล

3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารเข้าสังเกตชั้นเรียน จดบันทึกพฤติกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพมากพอที่จะช่วยเหลือ แนะนำครู (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการ

กำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากเป็นการนิเทศแบบเปิด คือสังเกตการสอน การปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี (Glatthon, 1984) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเหมาะสมกับครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่รู้แนวทาง บริบทของโรงเรียนเท่าที่ควร

Glathorn (1984) กล่าวถึงการโค้ชโดยผู้บริหาร ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญที่จะขับเคลื่อนงานภายในโรงเรียน โดยมีการปฏิบัติ ดังนี้

1. การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนและในเวลาสั้น ๆ ซึ่งควรจะนัดหมายกันก่อน

2. มีการจดบันทึกพฤติกรรมการเรียนการสอนอย่างย่อ ในเรื่องที่ได้ตกลงไว้

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

Glickman (1990) เสนอขั้นตอนของการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (Preconference with teacher)

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom)

3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกัน

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post conference with teacher สารสังเกตการสอน

5. วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอนเพื่อมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นให้มาก

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) เสนอกระบวนการโค้ชโดยผู้บริหารไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์ เป็นการคิดไตร่ตรองที่สำคัญครอบคลุมทุกด้านของการปฏิบัติในการเป็นพี่เลี้ยง การคิดเกี่ยวกับการคิด และผลของการคิดและการปฏิบัติของตนเองเป็นทักษะการคิดขั้นสูงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้ทั้ง Mentor และผู้รับคำปรึกษา (Mentee) อาจร่วมกันคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองปัญหา ประเด็นที่ต้องการหรือวิธีการปฏิบัติ หรือผลการสอนและข้อเสนอแนะ

2. การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการสอน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังโดยมีการพูดคุยกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนที่จะสอน ประเด็นสำคัญที่ต้องสังเกต วิธีการสังเกตและบันทึกมูล ภายหลังการสังเกตการณ์สอนมีการประชุมอภิปราย ไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับผล อาจมีข้อเสนอแนะที่สำหรับนำไปใช้พัฒนาต่อไป

3. การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล การสังเกตการณ์สอนสำหรับ Mentor ที่ใช้สอดคล้องกับประเด็นที่จะสังเกตและบันทึก ซึ่งข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่ออีกฝ่ายหนึ่งมากที่สุดในการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ดังนั้น เครื่องมือสังเกตการสอนแต่ละครั้งจะขึ้นอยู่กับข้อมูลและผลการปฏิบัติในครั้งก่อนหน้านั้น

สิราวิชญ์ วัชรกาฬ (2562) เสนอไว้ว่า กระบวนการโค้ชมี 5 ขั้นตอน ในรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย

ขั้นที่ 3 การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

ขั้นที่ 4 การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 การติดตามผล

ตารางที่ 18 สังเคราะห์กระบวนการการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

Glathorn (1984)	Glickman (1990)	สิราวิชญ์ วัชรกาฬ (2562)	วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
			1.การไตร่ตรองสะท้อนคิดและวิเคราะห์	
	1. การประชุมร่วมกับครู	1.การสร้างข้อตกลงร่วมกัน	2.การประชุมปรึกษาหารือ	
		2.การกำหนดเป้าหมาย		1.กำหนดวัตถุประสงค์

ตารางที่ 18 (ต่อ)

Glathorn (1984)	Glickman (1990)	สิราวิชญ์ วัชรกาพ (2562)	วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
1. การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน 2. มีการจดบันทึกพฤติกรรมการเรียนการสอน	2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3. การวิเคราะห์และติดตามผล	3.การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	3.การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูล	2.สังเกตการสอน
		4.การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ		
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง	4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน	5.การติดตามผล		3.สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา
	5. วิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการ 4 ขั้นตอนเพื่อมาปรับปรุง			4.ติดตามผล

จากการสังเคราะห์กระบวนการการการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริม พัฒนาครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการดำเนินการโค้ช

2) สังเกตการสอน โดยการเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการณ์จัดประสบการณ์ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูล

3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

4) ติดตามผล ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง เผยแพร่คลิปวิดิโอ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4 ความสามารถในการโค้ช

นักการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นของการนิเทศ การโค้ช ไว้ดังนี้

Mann (1965, อ้างถึงใน Alfonso et al., 1981) ได้นำเสนอทักษะที่สำคัญของการนิเทศหรือสำหรับผู้นิเทศไว้ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งหมายถึง ความรู้พิเศษหรือความรู้เฉพาะอย่างที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้นิเทศ เช่น การสังเกตการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ การฟัง การพูด การใช้ภาษาท่าทางในการรู้ความหมายที่สร้างความรู้สึกที่ดีแสดง

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) ซึ่งหมายถึง ความสามารถความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และสามารถจูงใจยุคคลอื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะในด้านการจัดการ (Managerial Skills) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจและมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของการนิเทศ เช่น ความสามารถในการวางแผนและดำเนินการจัดการและควบคุมระบบการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ทิศนา แขมณี ได้กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์จากการบรรยาย เรื่อง หลักสูตรฐานสมรรถนะกับบทบาทของศึกษานิเทศก์แนวใหม่ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2562 ที่ไม่ได้กำหนดเฉพาะบทบาทหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องมีองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยให้มีสมรรถนะ 4 ด้านหลัก ๆ แต่ละด้านมีสมรรถนะย่อยที่ประกอบด้วยทั้งความคิดความเชื่อ ความรู้ทักษะ และการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้พร้อมในการนิเทศเกี่ยวกับการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency - Based Education : CBE) สมรรถนะศึกษานิเทศก์ ทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leader)

1.1 มีความรู้ฉพาะทางในสาขาหรือวิชาที่จะนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศ และ ศาสตร์การสอนในการพัฒนาผู้เรียน และสามารถนำตนเองในการเรียนรู้ให้เพิ่มพูนอย่างต่อเนื่อง

1.2 ช่วยสร้างผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาครู ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาครู บนพื้นฐานของข้อมูลประสบการณ์ของผู้บริหาร ครู และบริบทของสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 2 ผู้นำการคิดและการปฏิบัติตน (Brain & Behavior)

2.1 คิดเป็นระบบ คิดเชิงนวัตกรรม กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบงานให้เรียบง่าย สร้างสรรค์ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีสมรรถนะครูที่จำเป็น เป็นแบบอย่างในการสอนและการทำงานแก่ครูและผู้บริหาร

2.3 มีความสามารถในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจทีมงานให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย

2.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้อื่นว่าสามารถพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการปรับตัว ทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

สมรรถนะที่ 3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change & Challenge)

3.1 เสริมพลังทีมงานให้ร่วมมือร่วมใจ (Synergy) นำการเปลี่ยนแปลง

3.2 มีความใฝ่รู้ทางวิชาการ สามารถสร้างความรู้ รู้จักนำบทเรียนในอดีตมาใช้ในการพัฒนางานในปัจจุบันและตัดสินใจสร้างผลลัพธ์ที่ท้าทายในอนาคต

3.3 มีทักษะในการทำงานแบบรวมพลังร่วมกับเครือข่ายผู้นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3.4 เชื่อมโยงแนวคิด หลักการ นโยบายและความเปลี่ยนแปลงใหม่ สู่การจัดระบบการปฏิบัติงานที่ง่าย เหมาะสมกับบริบทของสถาศึกษา และเชื่อมโยงข้อมูลเชิงประจักษ์ สู่การสร้างองค์ความรู้ บทเรียน แนวปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานที่เกิดผล

สมรรถนะที่ 4 ผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Supporter & Facilitator)

4.1 มีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4.2 มีทักษะการชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) พัฒนากระบวนการคิดให้สามารถนำตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีความเข้าใจในบริบทของการเรียนการสอน สามารถสังเกตความคิดและพฤติกรรมของครู สามารถตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้ครูสามารถหา

คำตอบและแนวทางที่เหมาะสมด้วยตนเอง รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์แก่ครู

4.3 พัฒนาครูให้มีทักษะการสะท้อนคิดในการทำงาน เพื่อการพัฒนาตนเอง และผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2557) ได้กล่าวถึงทักษะเสริมการโค้ชให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะทางสังคม (soft skills) เป็นทักษะทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ ที่แสดงออกผ่านทาง EQ และ 2) ทักษะด้านความรู้ ทางวิชาการ (hard skills) จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่กำหนดโดย เชาว์ปัญญา (IQ)

ทักษะทางสังคม (soft skills) ประกอบด้วย

1. มีบุคลิกภาพที่ดี บุคลิกภาพ คือ ภาพที่ประทับใจ ชวนให้ติดตามบทเรียน เช่น การแต่งกายอย่างสุภาพ เรียบร้อย การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดด้วยคำสุภาพและให้เกียรติผู้รับการโค้ช เป็นต้น

2. มีมารยาททางสังคม เคารพสิทธิของบุคคล เช่น การกล่าวคำขอบคุณ คำขอโทษ กับผู้เรียน การสนทนาพูดคุยด้วยภาษาสุภาพ เป็นต้น

3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ช การสื่อสารที่ดีจะต้องมีความชัดเจน กระชับ ถูกต้อง สุภาพ สร้างสรรค์ เชื่อถือได้ และมีความสมบูรณ์การสื่อสารแบบ ดูกาลเทศะ อาจไม่พูดอย่างที่คิด สื่อสารตรงไปตรงมา คิดอะไร พูดอย่างนั้น สื่อสารอ้อม สื่อสารเป็นทางการ สื่อสารเป็นกันเอง

4. มีความสามารถในการใช้ภาษา โดยการใช้ภาษา ทางบวกในการโค้ช ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ เกิดความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในตนเอง

5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สัมพันธภาพที่ดีเป็นปัจจัยทำให้การโค้ชประสบความสำเร็จ เพราะการโค้ชเป็นเรื่องของความสมัครใจ และร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช

6. การบริหารเวลา การวางแผนการทำงานในเวลาที่มีอยู่นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีอยู่อย่างจำกัด

7. การตั้งคำถามและการฟัง เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่ผู้โค้ชจะต้องมีการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะช่วยกระตุ้นการคิดขั้นสูง คำถามที่มีพลัง (power questions) มุ่งถามให้คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาส่วนการฟังนั้นเป็นการเคารพผู้รับการโค้ช เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้ และเป็นทักษะที่ทำให้ผู้โค้ชเข้าใจแนวความคิดและวิธีการคิดของผู้รับการโค้ช การฟังให้เข้าใจและจับประเด็นสำคัญได้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ดี

8. การคิด ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์ทักษะการคิดเป็นสิ่งที่

ต้องได้รับการกระตุ้นและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องโดยใช้การตั้งคำถาม การสังเกต การสะท้อนคิด (reflection)

9. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญ สำหรับการโค้ชเพื่อการรู้คิด ซึ่งนอกจากจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้แล้ว ยังก่อให้เกิดนวัตกรรมอีกด้วย

ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชา (hard skills) ที่ผู้โค้ชต้องมี มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย (Research knowledge)
    1.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
    1.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ
    1.3 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
2. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (Technological knowledge)
    2.1 การเข้าถึงและรู้เท่าทันเทคโนโลยี
    2.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะกับการโค้ช
    2.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้กับการจัดการเรียนรู้
3. ความรู้ในวิธีการสอน (Pedagogical knowledge)
    3.1 การคัดสรรวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะกับผู้เรียน และบริบทของพื้นที่
    3.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความสนใจ และผลลัพธ์การเรียนรู้
    3.3 การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
    3.4 การให้ผลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์
4. ความรู้เกี่ยวกับสาระที่สอน รวมทั้งความรู้ใหม่ๆ (Content knowledge)
    4.1 การบูรณาการสาระสำคัญ (main concept) ที่เหมาะกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน
    4.2 การปรับ (modify) สาระสำคัญให้ง่าย ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงได้

ตารางที่ 19 สังเคราะห์ความสามารถในการโค้ช

วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	**วิชัย วงษ์ใหญ่ มารุต พัฒผล (2557)**	**ทิศนา แขมณี (2562)**	**Mann (1965)**	**ผู้วิจัยสังเคราะห์**
ทักษะการตั้งคำถาม				
	บุคลิคภาพที่ดี มีมารยาททางสังคม			
	การบริหารเวลา			
	สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	มีทักษะการฟัง มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมี	ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ความรู้พิเศษหรือความรู้เฉพาะอย่างที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้นิเทศ เช่น การสังเกต การสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ การฟัง การพูด การใช้ภาษา ท่าทางในการรู้ความหมายที่สร้างความรู้สึกที่ดีแสดง	ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิด มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา และความรู้ความสามารถในกระบวนการโค้ช
	มีความสามารถในการใช้ภาษา			
	การตั้งคำถามและการฟัง			
		ทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิด		
		ความรู้ฉพาะทางในสาขาหรือวิชาที่จะนิเทศ		

ตารางที่ 19 (ต่อ)

วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	วิชัย วงษ์ใหญ่ มารุต พัฒผล (2557)	ทิศนา แขมณี (2562)	Mann (1965)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
	ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย			
	ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี			
	ความรู้ในวิธีการสอน			
	ความรู้เกี่ยวกับสะระที่สอน รวมทั้งความรู้ใหม่ๆ			
		ช่วยสร้างผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาครู		
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์อันดี สร้างแรงบรรดาลใจ	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	มีความสามารถในการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์อันดี สร้างแรงบรรดาใจ	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร สร้างสัมพันธ์อันดี สร้างแรงบรรดาลใจ	ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดี
		เสริมพลังทีมให้มีความร่วมมือร่วมใจ		

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 19 (ต่อ)

วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	วิชัย วงษ์ใหญ่ มารุต พัฒผล (2557)	ทิศนา แขมณี (2562)	Mann (1965)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
		มีทักษะในการทำงานแบบรวมพลัง		
		เป็นแบบอย่างในการสอนและการทำงานแก่ครู		
		มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่นสามารถพัฒนาได้		
		เชื่อมโยงแนวคิดนโยบายสู่การปฏิบัติ		
มีทักษะการชี้แนะทางปัญญา พัฒนากระบวนการคิด		มีทักษะการชี้แนะทางปัญญา พัฒนากระบวนการคิด		ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด
ทักษะในการคิดขั้นสูง	ทักษะในการคิดขั้นสูง	คิดเป็นระบบ คิดเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง		ความสามารถในการคิดขั้นสูง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

วัชรา เล่าเรียนดี (2556)	วิชัย วงษ์ใหญ่ มารุต พัฒผล (2557)	ทิศนา แขมณี (2562)	Mann (1965)	ผู้วิจัยสังเคราะห์
	การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์			
		เชื่อมโยงแนวคิดนโยบายสู่การปฏิบัติ	ทักษะในด้านการจัดการ (Managerial Skils) ความสามารถในการตัดสินใจและมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของการนิเทศ	ความสามารถในการวางแผน เชื่อมโยงแนวคิด นโยบายสู่การปฏิบัติ

จากตารางสังเคราะห์ความสามารถในการโค้ช ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้วิธีการนิเทศแบบพหุวิธี ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชโดยเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับความสามารถในการโค้ชของนักการศึกษา สรุปความสามารถในการโค้ชได้ 7 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา และความรู้ ความสามารถในกระบวนการโค้ช ผู้โค้ชจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง รูปแบบ กระบวนการโค้ช

2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดี แรงบัลดาลใจในการพัฒนาความสามารถของครู โค้ชจะมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับครู ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ โค้ชจะสามารถวางแผนอย่างเป็นกระบวนการ สามารถดำเนินการโค้ชในแต่ละขั้นตอนได้อย่างเหมาะสม นำสู่การจัดระบบการปฏิบัติงานที่ง่าย เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ความสามารถของครู

4. ความสามารถในการสื่อสาร เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่จะสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ให้ข้อมูล ให้ครูสามารถทำความเข้าใจจนเกิดเป็นองค์ความรู้และทักษะได้ โดยการสื่อสารผ่านสื่อ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด สามารถพัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยมีความเข้าใจในบริบทของการเรียนการสอนสามารถสังเกตความคิดและพฤติกรรมของครู สามารถตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้ครู สามารถหาคำตอบและแนวทางที่เหมาะสมให้กับครู

6. ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด โค้ชสามรถตีความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของครู ให้การสะท้อนคิดสิ่งที่เป็นข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ควรพัฒนาได้ตรงกับเป้าหมายของการพัฒนา

7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช

บุษราคัม ศรีจันทร์ และสุเทพ อ่วมเจริญ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนฯ ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนราชบพิธ สำนักงานเขตพระนครกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน และนักเรียน จำนวน 168 คน ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้ 1. การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนฯ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบและพัฒนา 3) การทดลองใช้ และ 4) การประเมินผล และ ปรับปรุง ได้รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนฯ (PCCEC Model) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) กระบวนการ และ 3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ มีกระบวนการโค้ช 5 ระยะ ได้แก่ 1) การเตรียมการโค้ช 2) การวางแผนการปฏิบัติ 3) การปฏิบัติการโค้ช 4) การร่วมกนประเมินผล

ความสำเร็จ และประมวลผลความรู้ และ 5) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2. ประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนฯ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการจัด การเรียนการสอนที่ส่งเสริม Metacognition ของผู้รับการโค้ชหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 2) ผลการเรียนรู้ และ Metacognition นักเรียนมีผลการเรียนรู้ และ Metacognition หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 3) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ 4) ความคิดเห็นของผู้ทำหน้าที่โค้ช และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการนำ PCCEC Model ไปใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ขวัญเกื้อ แสงแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อ งการพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีวัตถุประสงค์ที่เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า การดำเนินการโค้ชให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการเตรียมความพร้อม เตรียมผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นอย่างดี ทั้งความรู้ความสามารถและคุณสมบัติ คุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และจะส่งผลให้ระสิทธิผลรูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านสมรรถนะในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ชั้นเรียนของครูภาษาไทย สมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สมรรถนะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ 2.1) ความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงหลังการใช้รูปแบบการโค้ช 2.2) เจตคติในการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยง หลังการใช้รูปแบบการโค้ช 2.3) ทักษะปฏิบัติในการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยง หลังการใช้รูปแบบการโค้ช และ 2.4) ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 6 คน ที่ได้มาจากการอาสาสมัคร (volunteer) ผลการวิจับ พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า 1) ได้เทคนิคการโค้ช 4 เทคนิค ชื่อว่า “เทคนิคการโค้ช OMFRe” มีคุณภาพระดับมากที่สุด 2) ผลความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยงหลังการใช้รูปแบบการโค้ชฯ “เทคนิคการโค้ช OMFRe” พบว่า ครูพี่เลี้ยมีความรู้ความเข้าใจด้าน

การกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน 3) หลังการใช้รูปแบบการโค้ช ฯ ครูพี่เลี้ยงมีความสนใจใฝ่รู้และมีวิธีการเรียนรู้ มีเหตุผลเชิงวิชาการ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ และมีด้านจรรยาบรรณนักวิจัย 4) ผลการประเมินทักษะปฏิบัติในการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยง หลังการใช้รูปแบบการโค้ชฯ “เทคนิคการโค้ช OMFRe” พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีทักษะปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี และ 5) ความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงที่มีต่อรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน “เทคนิคการโค้ช OMFRe” พบว่า ครูพี่เลี่ยงพึงพอใจในทุกด้าน โดยโค้ชค้นพบวิธีการแก้ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูพี่เลี้ยง ช่วยให้ครูพี่เลี้ยงบรรลุเป้าหมาย

พระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธี 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พระสอนศีลธรรม จำนวน 6 รูป โรงเรียนวัดนิมานรดี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธี มี 5 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลและทำความเข้าใจ (Analyzing Information and Understanding) ระยะที่ 2 ออกแบบการโค้ช (Designing Coaching) ระยะที่ 3 พัฒนาและวางแผนการโค้ช (Developing and Planning Coaching) ระยะที่ 4 การโค้ชและสะท้อนคิด (Coaching and Reflecting) ระยะที่ 5 การประเมินผลการโค้ช (Evaluation of Coaching) ประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ช พบว่า ความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธีของผู้ทำหน้าที่โค้ชอยู่ในระดับสูงมาก ความสามารถในการออกแบบการสอนของผู้ถูกโค้ชอยู่ในระดับสูงมาก และความสามารถในการคิดเชิงเหตุผลของนักเรียนสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Zwart et al., (2012) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ของครูที่เกิดจากการ โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน: การวิเคราะห์ผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 คน จับคู่ซึ่งกันและกัน จำนวน 4 คู่ เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนด้วยการให้การโค้ชซึ่งกันและกันเป็นระยะเวลา 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูล กระบวนการเรียนรู้ด้วยการบันทึกแบบพรรณนาความเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้และสัมพันธภาพระหว่างคู่โค้ชแต่ละคู่ ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ มีการเกิดความคิด มโนทัศน์ และความเชื่อใหม่ มีความคิดและตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เกิดการยืนยันความคิด มโนทัศน์และความเชื่อเดิม ปรับเปลี่ยนความคิดที่มีต่อตนเอง รวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในการจัดการเรียนรู้

Britton and Anderson (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับครูก่อนประจำการ: การทดสอบแนวคิด โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทดสอบผลของการ โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ที่มีต่อการฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูก่อนประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกประสบการวิชาชีพครู จำนวน 4 คนที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และเทคนิคของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จับคู่สังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน จดบันทึกข้อมูล และร่วมประชุมปรึกษาหารือ ผลการศึกษาพบว่า การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน

Brown (2016) ได้ทำการศึกษากรอบแนวคิดสำหรับการโค้ชเพื่อการพัฒนาครู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชเพื่อการพัฒนาครูและเพื่อตรวจสอบรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น โดยการศึกษามีข้อค้นพบว่า รูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นจะช่วยให้ครูได้พัฒนาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีความเหมาะสมที่จำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้จริงและควรใช้อย่างต่อเนื่อง

Kraft et al., (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการโค้ชของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาผลของการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอนที่ได้รับการโค้ชผ่านโปรแกรมการโค้ช และศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่าการโค้ชของครูส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาครูฝึกสอน และยังส่งผลที่ดีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

Tekcan (2025) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการโค้ชของครูและการสะท้อนคิดเพื่อความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการโค้ชของครูที่จะเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างความสำเร็จต่อการพัฒนาการศึกษา อีกทั้งยังศึกษาถึงผลของการโค้ชที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนและระหว่างเพื่อนครู ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมการโค้ช โดยทำการศึกษากับครู จำนวน 9 คน ที่ทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ประถมศึกษาและปฐมวัย จากการศึกษา พบว่า ครูมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการโค้ช สามารถนำความรู้ ทักษะ ไปใช้เพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานและในด้านการจัดการเรียนการสอนครูมีการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการจัดการชั้นเรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

4. หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผสมผสานเทคโนโลยี

4.1 ความหมายของเทคโนโลยี

เทคโนโลยีมิใช่เพียงสิ่งของหรือเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกเท่านั้น หากแต่หมายถึงระบบของวิธีการและกระบวนการที่นำความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยเทคโนโลยีอาจอยู่ในรูปของวัตถุ อุปกรณ์ เครื่องจักร วัสดุ หรือแม้แต่กระบวนการที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งทั้งหมดล้วนถูกพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งาน นอกจากมิติในเชิงการประดิษฐ์และการประยุกต์ใช้แล้ว เทคโนโลยียังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และอำนาจในสังคมด้วย (ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2564; ศักดิ์เรศ ประกอบผล, 2565) ตามที่ Franklin (1999) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีเป็นระบบของวิธีการที่ฝังตัวอยู่ในโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรม ผู้ที่ควบคุมเทคโนโลยีมักมีอำนาจเหนือผู้อื่น และเทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ การศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในทำนองเดียวกัน จิราภพ ทวีสูงส่ง (2566) ยังเน้นย้ำว่าหากเทคโนโลยีสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดคุณประโยชน์อย่างยั่งยืน แต่หากไม่สอดคล้อง อาจนำมาซึ่งผลกระทบเชิงลบและปัญหาตามมาได้

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีจึงมิใช่เพียงสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตผลทางวัตถุ หากแต่หมายถึงระบบกระบวนการที่หลอมรวมความรู้และการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการมีอิทธิพลต่อบริบททางสังคมและวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น การพิจารณาเทคโนโลยีจึงควรมองให้ครอบคลุมทั้งในเชิงวัตถุ กระบวนการ และผลกระทบที่มีต่อสังคมในภาพรวม

4.2 ความสำคัญของเทคโนโลยี

วิชัย วงค์ไชย (2563) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เทคโนโลยีจึงไม่เพียงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต แต่ยังมีบทบาทในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อำนวยความสะดวกในการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิตและทรัพย์สิน และสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง ในทำนองเดียวกัน ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2564) ได้เสนอว่า เทคโนโลยีซึ่งมีต้นกำเนิดจากความจำเป็นของมนุษย์ในยุคแรก ได้พัฒนาและกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างแนบแน่น โดยเฉพาะในบทบาทของการช่วยแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบของการรีไซเคิล การผลิตฝนหลวงเพื่อบรรเทาภัยแล้ง หรือการพัฒนาเครื่องมืออย่างกังหันชัยพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำเสีย นอกจากนี้ เทคโนโลยียังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของมนุษย์ ทำ

ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวดเร็วขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น การใช้เครื่องคิดเลขและกล้องจุลทรรศน์ในการศึกษาและค้นคว้า

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ในฐานะของเครื่องมือหรือวิธีการที่ช่วยอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาเท่านั้น หากยังรวมถึงการเป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต สนับสนุนการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากนำมาใช้ในการพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน หรือพัฒนาการศึกษาย่อมจะเกิดคุณภาพให้บรรลุผลสำเร็จ

4.3 แนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษา

สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) แนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่ง ที่มีโอกาสเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการบริหารจัดการ การวิจัย การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้รับบริการอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การพัฒนาการศึกษา และเป็นรากฐานของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

4.4 การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) มาใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการพัฒนาทางการศึกษาจะเป็นการพัฒนาคุณภาพของพลเมืองในประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมการนิเทศการศึกษาต่อเนื่อง ทั้งยังช่วยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศการศึกษาและใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

เทคโนโลยีจะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 3 ลักษณะ คือ

1. การนิเทศเกี่ยวกับเทคโนโลยี ได้แก่ นิเทศพัฒนาด้านระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์ความสามารถในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดการสื่อสารข้อมูลทางไกลผ่าน e-Mail และ Internet เป็นต้น

2. การนิเทศเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีได้แก่ การให้รู้ความรู้ใหม่ ๆ และการฝึกทักษะความสามารถการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสื่อ การใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) โทรทัศน์ที่ส่งผ่านดาวเทียม การค้นคว้าเรื่องที่สนใจผ่าน Internet เป็นต้น

3. การนิเทศโดยใช้เทคโนโลยี ได้แก่ การสื่อสารการนิทศด้วยระบบการสื่อสาร 2 ทาง (Interactive) กับเทคโนโลยี เช่น การอบรมผ่านระบบเครือข่าย การฝึกทักษะกับโปรแกรมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงความถูกต้อง (Feedback)

ทั้งนี้การวิจัยการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้กระบวนการนิเทศหรือกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเป็นการใช้เทคโนโลยีที่ผ่านแอปพลิเคชัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการสื่อสาร 2 ช่องทาง

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศการศึกษา

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา

1.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนทศและการสื่อสารในการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา บริหารจัดการ และการให้บริการทางการศึกษา

2. การพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

3. การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการนิเทศการศึกษา การจัดการศึกษา

4. จัดให้มีการเลือกใช้และกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารที่เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟแวร์ปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา

5. บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าถึง สามารถใช้ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา การจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้ตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด

6. จัดให้มีระบบเครือข่ายภายในองค์กร การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7. ส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รวมทั้งมีเว็บไซต์เพื่อการให้บริการทางการศึกษา

8. จัดสภาพแวดล้อมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการให้บริหารทางการศึกษา

9. หน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่ง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ มีศูนย์ปฏิบัติการ มีเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศ

10. บุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

11. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.6 เทคโนโลยีเพื่อชุมชขนการเรียนรู้วิชาชีพ

จากการศึกษาแนวทางในการใช้เทคโนโลยีเพื่อชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการสนทนากลุ่มครูปฐมวัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเทคโนโลยีสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ โดยใช้ในการผสมผสานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งป็นเทคโนโลยีที่สามารถสื่อสารได้ทั้ง 2 ช่องทาง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) การใช้เทคโนโลยีผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ผู้โค้ช และครูปฐมวัยหรือผู้รับการโค้ชจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมและวัตถุประสงค์เพื่อที่จะได้ให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ

4.6.1 แอปพลิเคชัน Line

ภาพที่ 2 แอปพลิคชัน Line

(https://www.pinterest.com/pin/png-pngtree--682576887287751978/)

ความหมายของแอปพลิเคชัน Line

ไลน์ หมายถึง แอปพลิเคชันสำหรับการสนทนาบนอุปกรณ์การสื่อสารรูปแบบต่างๆ เช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ และแท็บเล็ต (Tablet) ผู้ใช้สามารถสื่อสารด้วยการพิมพ์ข้อความจากอุปกรณ์การสื่อสารเครื่องหนึ่งไปสู่อีกเครื่องหนึ่ง ไลน์ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถหลากหลายเพื่อรองรับการใช้งานของผู้ใช้หลายๆด้าน (ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์, 2556)

ไลน์มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความแตกต่างอย่างเด่นชัดจากแอปพลิเคชันสนทนาอื่นๆ และเป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) ไลน์เป็นการสื่อสารโดยตรงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผู้ส่งสารสามารถส่งข้อความ รูปภาพ เอกสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ และพฤติกรรมที่ผู้ส่งสารต้องการ เช่น การสนทนากับเพื่อน การส่งรูปภาพ การส่งข้อมูล เกี่ยวกับการ ส่งเสริมการขายของสินค้าเพื่อการตลาด เป็นต้น อีกทั้งผู้รับสารยังสามารถแสดงปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) โดยตรงได้ทันทีทำให้ผู้ส่งสารสามารถวัดผลของการสื่อสารได้ทันที

ข้อดีและข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน Line

ข้อดี

1. เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว สามารถสอบถามหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
2. สามารถพิมพ์หรือโทรคุยได้ทั้งส่วนตัวและกลุ่ม
3. ข้อมูลสำคัญสามารถทำเป็นโน้ตหรืออัลบั้มได้
4. ระบบค่อนข้างเสถียร

ข้อจำกัด

1. ภาพและไฟล์ไม่สามารถเก็บไว้ได้นาน
2. ไม่สามารถบันทึกได้

4.6.2 แอปพลิเคชัน Padlet

จากการศึกษาแนวทางในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ และจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และการนิเทศติดตาม ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แอปพลิเคชันที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ในการนิเทศ ติดตามและจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ พบว่า จะเป็นแอปพลิเคชัน Padlet ซึ่งผู้นิเทศจะใช้แอปพลิเคชันนี้เป็นส่วนหนึ่งในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ภาพที่ 3 แอปพลิคชัน Padlet

(https://mycalcas.com/2022/02/tips-and-tricks-for-teachers-on-padlet/)

ความหมายของแอปพลิเคชัน Padlet

Padlet เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแบ่งปันความรู้ในรูปแบบกระดานดิจิทัล ซึ่งผู้ใช้งานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อมูลในลักษณะคล้าย Post-it ที่ติดบนบอร์ดและสามารถดูผลแบบเรียลไทม์ได้ (ประกอบ กรณีกิจ, 2562) นอกจากนี้ Padlet ยังรองรับการใช้งานทั้งแบบฟรีและมีค่าใช้จ่าย โดยสามารถเพิ่มข้อมูลหลากหลายประเภท เช่น แฟ้มข้อมูล รูปภาพ และภาพเคลื่อนไหว พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันได้ (ปิติณัช ราชภักดี, 2563) ในทำนองเดียวกัน หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2565) ได้อธิบายว่า Padlet เป็นทั้งแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ที่ทำหน้าที่เป็นกระดานดิจิทัลซึ่งผู้ใช้สามารถโพสต์ข้อความ รูปภาพ และลิงก์เว็บไซต์ได้อย่างสะดวก โดยระบบจะแสดงผลเนื้อหาทั้งหมดแบบทันทีทันใด ทั้งยังเอื้อต่อการทำกิจกรรมกลุ่มที่ต้องการการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของ Padlet จะเห็นได้ว่า Padlet เป็นแอปพลิเคชันรูปแบบหนึ่งที่ใช้สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น ผ่านกระดานดิจิทัล โดยสามารถโพสต์ทั้งในรูปแบบข้อความ รูปภาพ และลิงก์ของเว็บไซต์ได้

ข้อดีและข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน Padlet

ข้อดี

ประกอบ กรณีกิจ (ออนไลน์, 2562) ได้ระบุถึงข้อดีของการใช้ Padlet สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ใช้เป็นพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่าง ๆ
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการระดมความคิด รวบรวม แลกเปลี่ยนความคิดตามหัวข้อที่กำหนด มีส่วนร่วมในการอภิปราย
3. ผู้อื่นสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4. ผู้อื่นสามารถเห็นข้อความ รูปภาพของกันได้

5. นักเรียนที่ไม่กล้าถามในชั้นเรียน Padlet ก็จะเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการสอบถามคุณครู

6. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีในการจัดการเรียนการสอน

7. ใช้ในการส่งงานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์

ปิติณัช ราชภักดี (2563) ได้สรุปข้อดีของการใช้ Padlet ไว้ว่า ใช้เป็นพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น ระดมสมองในเรื่องต่างๆ ได้ตลอดเวลา เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการซักถามและตอบคำถาม สามารถแยกกระดานสนทนาออกเป็นบทเรียนต่าง ๆ โดยข้อมูลต่างๆที่ใส่ไว้ในกระดานสนทนาจะยังคงอยู่ แม้ว่าจะมีการสร้างกระดาน สนทนาอื่นๆ เพิ่มขึ้น ผู้เรียนสามารถที่จะย้อนกลับมาดูข้อมูลที่มีอยู่ในกระดานสนทนาทั้งหมดภายหลังได้ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แนวคิดและ หลักการและเป็นการสร้างความรู้ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการมีส่วนร่วมและกระตุ้นให้ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2565) กล่าวถึงข้อดีของแอปพลิเคชัน Padlet ดังนี้

1. ส่งเสริมและกระตุ้นการฝึกใช้ทักษะต่างๆ

2. สามารถใช้เป็นพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อมูลต่างๆ

3. สามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูลได้

4. สะดวกต่อการนำข้อมูลไปใช้งานต่อเพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้หลายรูปแบบ

ข้อจำกัด

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2565) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการใช้แอปพลิเคชัน Padlet ในทำนองเดียวกันดังนี้

1. อาจละเมิดสิทธิส่วนบุคคลได้

2. ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชไม่เป็นส่วนตัวในข้อความหรือรูปภาพต่าง ๆ

3. ใช้งานฟรีได้เพียง 5 กระดานต่อผู้ใช้งาน และอัปโหลดไฟล์ได้ไม่เกิน 25 MB มากกว่านี้จะต้องเสียค่าบริการเพิ่มเติม

จากการศึกษาข้อดีของการใช้ Padlet จะเห็นได้ว่าการใช้แอปพลิเคชัน Padlet มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการโค้ชในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เนื่องจากเป็นแอปพลิเคชันที่สามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีปฏิสัมพันธ์ได้ทันท่วงทีระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช ซึ่งจากการสังเคราะห์นั้น พบว่า มีข้อดีต่อการโค้ช ดังนี้

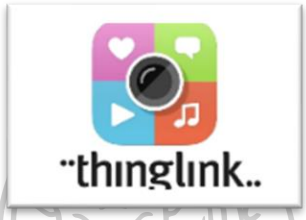
1. ใช้ในการโพสต์ภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ ลิงก์หรือข้อความต่าง ๆ

2. เป็นเครื่องมือในการระดมความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนคิด หรือให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้โค้ชกับผู้รับการโค้ช

3. สามารถกลับมาดูหรือทบทวนเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

4. สะดวกต่อการนำข้อมูลไปใช้งานต่อเพื่อจัดเก็บและรายงานผล

4.6.3 แอปพลิเคชัน Thinklink



ภาพที่ 4 แอปพลิคชัน Thinklink
(https://www.gpb.org/blogs/education-matters/2015/11/12/linking-thinglink)

ความหมายของแอปพลิเคชัน Thinklink

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2561) อธิบายว่า ThingLink เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเพิ่มองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ภาพประกอบ คำอธิบาย บทความ และวิดีโอ ลงในภาพนิ่งเพื่อสร้างสื่อที่มีความน่าสนใจและอุดมด้วยเนื้อหา ในทำนองเดียวกัน Edwards (2023) ได้นำเสนอว่า ThingLink เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การเพิ่มคำอธิบายประกอบในสื่อดิจิทัลเป็นเรื่องง่าย โดยผู้ใช้สามารถเลือกใช้สื่อหลากหลายประเภท เช่น ภาพถ่าย วิดีโอ หรือสื่อแบบ 360 องศา เพื่อสร้างจุดเชื่อมโยง (tags) ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนโต้ตอบกับเนื้อหาและเข้าถึงข้อมูลเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความโดดเด่นของ ThingLink อยู่ที่ความสามารถในการผสานสื่อหลากหลายเข้าด้วยกัน เช่น การเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ การเพิ่มเสียงบันทึก หรือการแทรกรูปภาพและวิดีโอภายในเนื้อหาเดียวกัน ในมุมมองของ The University of Edinburgh (2024) ThingLink ได้รับการขยายขีดความสามารถให้ครอบคลุมการสร้างสื่ออินเทอร์แอกทีฟที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นภาพนิ่ง วิดีโอ สื่อ 360 องศา โดยสามารถเพิ่มจุดเชื่อมโยง (hotspots) ที่คลิกได้ ซึ่งรองรับเนื้อหาหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ เสียง วิดีโอ แบบสำรวจ และคำถามแบบทดสอบ อันช่วยให้ผู้สอนสามารถออกแบบสื่อการเรียนการสอนที่ดึงดูดใจและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมอย่างสมจริง

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ThingLink เป็นแอปพลิเคชันที่มีศักยภาพสูงในการสร้างสื่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย ช่วยให้เนื้อหาสาระมีความชัดเจน เข้าถึงง่าย และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้จะช่วยให้ครูเข้าไปเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อให้มีความเข้าใจการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ข้อดีและข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน Thinklink

ข้อดี

The University of Edinburgh (2024) และหน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2561) กล่าวถึงข้อดีของแอปพลิเคชัน ThingLink ดังนี้

1. Interactive Content สร้างได้หลากหลาย อาทิ รูปภาพ 360° วิดีโอ อินโฟกราฟิก และ Share สามารถแชร์ผ่าน URL, Social Media และนำลิงก์ไปฝังลงเว็บไซต์ได้

2. รวดเร็วและคุ้มค่า ผู้สอนสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้เชิงโต้ตอบได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เวลาในการฝึกอบรมที่ยาวนาน หรือทักษะการพัฒนาเว็บไซต์ขั้นสูง เครื่องมือนี้ออกแบบมาให้ใช้งานง่ายและเหมาะสมกับการผลิตสื่อเพื่อการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ

3. ง่ายต่อการแบ่งปันและฝังใช้งาน (Embed) ผู้สอนสามารถนำสื่อที่สร้างขึ้นไปฝังในเว็บไซต์ บล็อก ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ หรือสื่อการสอนอื่น ๆ ได้โดยตรง โดยที่ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องมีบัญชีผู้ใช้ก็สามารถเข้าถึงและมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาได้อย่างสะดวก ซึ่งเหมาะอย่างยิ่งสำหรับการกระจายเนื้อหาไปยังผู้เรียนจำนวนมาก

4. ติดตามการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Engagement Tracking) ที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถดูข้อมูลเชิงสถิติ เช่น จำนวนการเข้าชม จำนวนการคลิก และระยะเวลาโดยประมาณที่ผู้เรียนใช้กับสื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินผลและการปรับปรุงรูปแบบการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อจำกัด

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2561) กล่าวถึงข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน ThingLink ดังนี้

1. จำกัดยอด Views 1,000 ครั้ง/บัญชีผู้ใช้ หากใช้งานแบบฟรี

2. ไม่สามารถแชร์โปรเจควิดีโอ 360° ได้ หากใช้งานแบบฟรี

4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 12 คน และนักเรียน จำนวน 216 คน จากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ที่พัฒนามีชื่อว่า “IDEA Model” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration : I) ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย (Destination : D) ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างพลังการสอน (Empowering: E) ขั้นที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงพัฒนา (Action : A) ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Coaching) การเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา(Mentoring) การสะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น(Reflection) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Evolution) ผ่านเทคโนโลยีในกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงทำให้รูปแบบประสบความสำเร็จ รูปแบบมีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.56/86.67 2) ประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) หลังการพัฒนาชุมชนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯครูมีผลการถอดบทเรียนความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐาน โดยการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) และการโค้ชแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer Coaching) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Executive Coaching) มีพัฒนาการในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสูงขึ้น 3) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์ประกอบของ 4) ผลการประเมินทักษะการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนโดยภาพรวม คะแนนเฉลี่ยประเมินความสามารถหลังเรียนครั้งที่ 1–4 มีพัฒนาการสูงขึ้นตามลำดับ 5) ผู้เรียนมีความคิดเห็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล

วรรณริชฎา กิตติธงโสภณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาในเด็กอายุ 1-3 ปี โดยผู้ปกครองผ่านโมบายแอปพลิชัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก พัฒนารูปแบบและศึกษาผลการส่งเสริม

พัฒนาการด้านภาษาในเด็กอายุ 1-3 ปี โดยผู้ปกครองผ่านโมบายแอปพลิเคชัน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองเด็กอายุ 1- 3 ที่มีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ในจังหวัดเขตบริการสุขภาพที่ 2 รูปแบบแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาเด็กอายุ1-3 ปี โดยผู้ปกครองผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ปกครองเด็กอายุ 1-3 ปี ที่มีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา 2) ครอบครัว 3) ชุมชน 4) โรงพยาบาล / โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 5) เนื้อหาโมบายแอปพลิเคชัน และ 6) คุณลักษณะโมบายแอปพลิเคชัน หลังใช้แอปพลิชันกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาที่เพิ่มสูงขึ้น และแตกต่างก่อนใช้แอปพลิเคชันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิรดา พันชัยภู และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างานนิเทศ 121 โรงเรียน จำนวน 121 คน 2) สร้างรูปแบบการใช้เทคโนโลยี ผู้ตรวจสอบและประเมินรูปแบบ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 โรงเรียน โดยทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 138 คน 4) ประเมินรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพบว่า ความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อุปกรณ์ และเครื่องมือที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 2) ผลการสร้างรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ วิธีการดำเนินการมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการใช้เทคนโลยีดิจิทัล 2) การสร้างความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปปฏิบัติ โดยดำเนินการนิเทศในขอบข่ายเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการจัดทำและใช้แผนการเรียนรู้ (3) ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา และ (4) การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 93.54 4) ผลการประเมินรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก

Valleri (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาบทเรียนในคณิตศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัย มีการนำ PLC ไปใช้ในระบบการศึกษาจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จ PLC นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ชุมชนที่ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญและการเผยแพร่งานวิจัย การใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพแบบออนไลน์มีวัตถุประสงค์เดียวกันกับการสื่อสารแบบต่อหน้า การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือ ในการแบ่งปันประสบการณ์ แนวความคิด การสอนคณิตศาสตร์ เป็นความท้าทายที่จะทำให้เนื้อหา สาระวิชา มีความแตกต่าง OPLC คล้ายกับ การตอบสนองเหล่านี้ การมีส่วนร่วม ผู้เชี่ยวชาญมักจะร่วมมือกับเพื่อนร่วมมือจากต่างมหาวิทยาลัย หรือ วิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อทำวิจัย ความร่วมมือและการวิจัยออนไลน์เป็นไปอย่างธรรมชาติมากกว่าการนำเสนองาน ประโยชน์อื่นๆ ที่ได้จาก OPLC ช่วยเปิดกว้างขยายวิสัยทัศน์ของคณะไปสู่สภาพแวดล้อมนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จัดให้สำหรับการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ บางสิ่งที่จำเป็นสำหรับการรวมเทคโนโลยีและเปลี่ยนมุมมองการนำเสนอใหม่ จากผลักเป็นการดึงแทน

Stenbom (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การโค้ชแบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู ซึ่งปัจจุบันการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป แต่สิ่งที่ท้าทายคือการพัฒนาการศึกษาทางวิชาชีพผ่านระบบออนไลน์ ที่จะต้องตระหนักให้ความสำคัญ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการโค้ชครูให้มีความรู้และทักษะมากขึ้นสำหรับครูที่ต้องการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในห้องเรียนของตนเอง โดยสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ครูมีการพัฒนาในแต่ละด้าน ทั้งเรื่องของการรับรู้ การสอน การเข้าสังคม เพื่อไปพัฒนาผู้เรียนประถมศึกษา ซึ่งพบว่าครูสามารถจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนในโปรแกรมคณิตศาสตร์ได้เป็นอย่างดี

5. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง**

5.1 ความหมายของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเป็นกระบวนการที่ครูจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินการ เพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการและแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาเด็ก นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงไว้ดังนี้

นภเนตร ธรรมบวร (2559) ให้ความหมายของการประเมินพัฒนาการเด็ก ว่าหมายถึง ความรู้ความเข้าใจของครูที่มีต่อพัฒนาการ การเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการของเด็กแต่ละคน ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นมากในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลพัฒนาการที่ดีควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู ความสนใจและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน สอดคล้องกับนันทิยา น้อยจันทร์ (2559) ที่กล่าวว่ากระบวนการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวัดพัฒนาการของเด็กมาตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งการประเมินผลนั้นถือเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นมากในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลพัฒนาการที่ดีควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน ความสนใจ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน การประเมินผลที่ดีนั้นมิได้แต่เฉพาะการทดสอบหรือการตัดเกรดให้คะแนนเด็กหรือผู้เรียนเท่านั้น แต่ควรรวมถึงเครื่องมือชนิดอื่นๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย เช่น การสังเกต และแฟ้มผลงานเด็ก เป็นต้น ซึ่งการประเมินนั้นครูจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับพฤติกรรมและความสามารถของเด็กในด้านต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับเด็กหรือการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการจัดประสบการณ์ตามปกติในกิจวัตรประจำวัน ครูที่ประเมินอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะสามารถใช้หลักสูตรและจัดประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับวัย และความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก (นฤมล เนียมหอม, มปป.) ทั้งนี้ในการประเมินตามสภาพจริงจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการเก็บรวบรวมสรุป และตีความข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก ในบริบทของการเรียนรู้ซึ่งสัมพันธ์กับกิจวัตรประจำวันที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ในชั้นเรียนของเด็ก (Epstein et al., 2004; McAfee and Leong, 2011) โดยระบุหลักฐานพัฒนาการและการเรียนรู้ เพื่อประเมินจากงานที่เด็กทำซึ่งมีความท้าทายทางสติปัญญาสะท้อนการปฏิบัติและความสามารถที่แท้จริง การประเมินลักษณะนี้เป็นการปฏิบัติในบริบทชีวิตจริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจวัตรประจำวัน มิใช่การกำหนดสถานการณ์เพื่อให้เด็กแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการประเมิน (บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ, 2561)

Salvia and Yesseldyke (1991) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลพัฒนาการว่า “การประเมินผลพัฒนาการไม่ใช่เป็นเพียงการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง

การเก็บรวบรวมรวมโดยมีวัตถุ (purpose)” เหตุผลพื้นฐาน สมาคมการอนุบาลศึกษาแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา และสมาคมผู้เชี่ยวชาญทางการอนุบาลศึกษา (NAEYC, 1991) ได้กล่าวถึงการประเมินผลพัฒนาการเด็กว่า เป็นกระบวนการของการสังเกต การจัดบันทึกต่างๆ ที่เด็กทำ และกระบวนการที่เด็กทำงานต่างๆ ว่าเด็กทำอย่างไร เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทางการศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อตัวเด็กต่อไป สำหรับการวัดและการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย นักการศึกษาส่วนใหญ่จะนิยมใช้คำว่า assessment ดังที่ Lufig and Nichols (1990) ให้คำจำกัดความของ Assessment ว่าเป็นกระบวนการหาข้อมูลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม ข้อมูลที่ได้มีจุดมุ่งหมายที่จะค้นหาปัญหาพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคนและนำไปใช้ในการพิจารณาจัดหลักสูตรโปรแกรมการเรียนที่เหมาะสม สมาคมการศึกษาเพื่อเยาวชน (National Associations for the Education of Young Children) ให้คำจำกัดความของ assessment ว่าเป็นกระบวนการสังเกตพฤติกรรมและรวบรวมผลงานของเด็กเพื่อหาแนวทางที่จะจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็ก การวัดและการประเมินพัฒนาการ ควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน ดังที่ Kelly (1947) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการศึกษา คือ การพัฒนาเด็กให้สูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม คำถามหรือข้อคิดเห็นที่เกิดขึ้น คือ ใครคือบุคคลที่ควรจะทราบถึงศักยภาพหรือความสามารถของเด็กแต่ละคนว่าอยู่ในด้านและระดับใดและใครคือบุคคลที่ควรจะทราบว่าเมื่อไรเด็กได้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถของตนแล้วคำตอบต่อคำถามสองข้อข้างต้นคงหนีไม่พ้นครูประจำชั้น เพราะครูประจำชั้นคือบุคคลที่จะต้องเผชิญหรือต้องพยายามตอบคำถาม 2 ข้อข้างต้นเป็นประจำทุกวัน การประเมินผลหรือตัดสินว่าเด็กแต่ละคนมีการพัฒนาการหรือศักยภาพเป็นอย่างไรในช่วงเวลาหนึ่งๆ ไม่ใช่เรื่องง่าย งานการประเมินผลพัฒนาการเด็กถือเป็นเรื่องยากและสลับซับซ้อน ครูอนุบาลจำนวนไม่น้อยตกอยู่ในสภาพที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกเมื่อตนจำเป็นต้องประเมินลูกศิษย์ของตนเมื่อสิ้นภาคการศึกษา อย่างไรก็ตาม การประเมินผลพัฒนาการเด็ก ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

จากความหมายการประเมินพัฒนาการของนักการศึกษา พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลของเด็กแต่ละคน เพื่อสรุปและตัดสิน ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน โดยครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมในชีวิตประจำวันของเด็ก

5.2 ความสำคัญของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

การประเมินผลพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความสำคัญดังต่อไปนี้ (Mcafee and Leong, 1994)

1. เพื่อจะได้ทราบและเข้าใจพัฒนาการและความก้าวหน้าของเด็ก

1.1 พัฒนาการและความก้าวหน้าของเด็กในละช่วงเวลาเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันในพัฒนาการด้านต่างๆ อาทิ พัฒนาการทางด้านกล้ามเนื้อ พัฒนาการทางด้านภาษา พัฒนาการทางด้านสังคม พัฒนาการทางด้านสติปัญญา ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการอบรมเลี้ยงดูและการเจริญเติบโตที่แตกต่างกัน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากความแตกต่างทางฐานะเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินผลเด็กในชั้นเรียนของตนเพื่อจะได้ทราบว่าเด็กสามารถทำอะไรได้บ้าง มีนิสัย ทัศนคติเป็นอย่างไร รวมตลอดถึงความเจริญเติบโตทางด้านร่างกายและความต้องการของเด็ก ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะช่วยให้ครูวางแผนการเรียนได้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคนในชั้นเรียน

1.2 ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของเด็กเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เหตุผลของครู ในการบันทึกพัฒนาการ ความก้าวหน้าของเด็กอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น

1.2.1 ครูต้องการทราบอย่างแน่นอนว่าเด็กมีการเรียนรู้และพัฒนาการเกิดขึ้น

1.2.2 ครูต้องการข้อมูลที่จะรายงานให้ผู้ปกครองและตัวเด็กทราบถึงการเรียนรู้และพัฒนาการที่เกิดขึ้น

1.2.3 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของเด็กแต่ละคน

เนื่องจากครูอนุบาลเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับเด็ก บางครั้งอาจเป็นการยากสำหรับครูที่จะสังเกตเห็นพัฒนาการและการเรียนรู้ของลูกศิษย์ตน พัฒนาการของเด็กเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพราะฉะนั้น ครูควรมีการประเมินผลพัฒนาการของเด็กอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูอาจมีการเปรียบเทียบผลงานของเด็กที่ทำในเดือนนี้กับผลงานที่เด็กทำในเดือนที่ผ่านมา เพื่อดูพัฒนาการของเด็ก

ถึงแม้ว่าเด็กอนุบาลหรือเด็กก่อนวัยเรียน ในสายตาของผู้ใหญ่อาจรู้สึกว่าเด็กยังเล็กยังไม่เข้าใจอะไรมากนัก แต่เด็กในวัยนี้มีความต้องการทราบถึงผลงาน พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองด้วย นอกจากนั้น ครูควรมีการรายงานผลพัฒนาการ การเรียนรู้ของเด็กให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.3 บทบาทและสถานภาพในกลุ่มของเด็กโดยทั่วไป ครูอนุบาลจะไม่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์หรือพูดคุยกับเด็กแต่ละคนได้ตลอดเวลา โดยส่วนใหญ่ครูจะทำงานหรือมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กเป็นกลุ่มย่อย อาจเป็นกลุ่มละ 4 – 6 คน หรือประมาณ 10 คน ซึ่งกลุ่มต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากเด็กแต่ละคนในกลุ่มมีความสนตรงกัน หรือถูกกำหนดให้ทำงานร่วมกันหรือเป็นกลุ่มเพื่อนที่

ชอบเล่นด้วยกัน การเรียนรู้ของเด็กที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากกลุ่มเพื่อน หรือสิ่งแวดล้อมที่เด็กทำงานหรือเล่นด้วย ดังนั้น ในการเรียนการสอนครูควรมีการประเมินผลหรือดูพัฒนาการ ปฏิสัมพันธ์และบทบาทของเด็กในขณะที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนว่า เด็กมีปฏิสัมพันธ์พัฒนาการและบทบาทเป็นอย่างไร เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กทั้งสิ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนโปรแกรมการเรียนการสอน และการตัดสินใจต่างๆ ที่มีผลต่อเด็กปฐมวัย

Bredekamp (1987) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเด็กปฐมวัยมีความจำเป็นอย่างมากต่อการวางแผนและพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลสามารถช่วยครูในเรื่องการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน คือ ช่วยให้ครูตัดสินใจได้ว่า จะเริ่มบทเรียนใหม่เมื่อไร จะเริ่มอย่างไร จะใช้เวลานานเท่าไร ในการสอนแต่ละบทเรียน รวมถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบทเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของเด็ก นอกจากนั้น การประเมินผลพัฒนาการเด็กยังช่วยครูในการวางแผนการเรียนการสอนในแต่ละวันอีกด้วย

โดยส่วนใหญ่ ครูอนุบาลจะนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเด็กอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมาใช้ในการทำความเข้าใจเด็กแต่ละคน ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ครูในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียน การสอนของตนเอง เช่น ครูอาจนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการเลือกสื่อการสอน การสอนและจัดกิจกรรม ที่เหมาะสมกับเด็กในชั้นของตน นอกจากนั้น ข้อมูลต่างๆ ที่ครูยังได้ช่วยให้ครูวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม เช่น กิจกรรมที่จัดแต่ละอย่างควรใช้เวลามากน้อยเพียงใด ควรจัดศูนย์การเรียนการสอนอย่างไร ในรูปแบบไหน เพื่อสนองความต้องการและความสนใจของเด็ก เป็นต้น

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลที่ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการจัดบันทึกไว้เป็นอย่างดีสามารถช่วยเปลี่ยนหรือยืนยันทัศนคติ ความคาดหวังที่ครูหรือพ่อแม่ ผู้ปกครองมีต่อเด็กของตนได้ นอกจากนั้น ยังช่วยให้ครูเรียนรู้และรับรู้รวมตลอดถึงพัฒนาการความเข้าใจและยอมรับเด็กที่ตนสอนได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลที่ดีช่วยให้ครูรู้เรื่องต่างๆ ของเด็กที่ตนสอนมากขึ้น

3. การประเมินผลเด็กปฐมวัยจะช่วยให้ทราบถึงลักษณะเฉพาะ (identify) ของเด็กซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ (special help)

การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยสามารถช่วยให้ครูทราบถึงเด็กในชั้นของตน ซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ (special help) เช่น เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพูดหรือการได้ยิน อาจต้องมีการแนะนำพ่อแม่ ผู้ปกครองให้นำเด็กไปปรึกษาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านนี้โดยเฉพาะ เป็นต้น นอกจากนี้ การประเมินผลพัฒนาการยังช่วยให้ครูสามารถค้นพบเด็กซึ่งมีพัฒนาการบางด้านล่าช้ามาก ซึ่งต้องได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยติดต่อให้เด็กไปรับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยแก้ไขให้ทันท่วงที ก่อนที่จะสายเกินไป (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน, 2535)

4. การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยมีจุดประสงค์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเด็ก โดยมีการรายงานผลและสื่อสารให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ

พัฒนาการเด็กมีความสลับซับซ้อนมาก ครูเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถจะประเมินผลทุกๆ สิ่งที่ตนสนใจและต้องการได้ ดังนั้น ครูจึงต้องมีการตัดสินใจว่าตนต้องการที่จะประเมินอะไร ในการติดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ครูต้องการจะประเมิน แมคเคฟี และลีออง (Mcafee and Leaong, 1994) ได้เสนอข้อแนะนำที่ครูควรนำมาพิจารณาไว้ดังต่อไปนี้

4.1 วัตถุประสงค์โดยทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะของโปรแกรมการเรียนการสอน สำหรับเด็กโปรแกรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ส่วนใหญ่มักกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์ของโปรแกรม เช่น ต้องการให้เด็กพัฒนาทางด้านใด วัตถุประสงค์ต่างๆ นี้ อาจหมายรวมถึงกระบวนการเรียนรู้ของเด็กว่าเด็กเรียนรู้อย่างไร รวมตลอดถึงเนื้อหาสาระหรือสิ่งซึ่งเด็กเรียนด้วย วัตถุประสงค์ที่ดีในการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กควรครอบคลุมทั้งกระบวนการ (process) และเนื้อหา (content) กระบวนการ หมายถึง การคิด (thinking) การให้เหตุผล (reasoning) การสังเกต (observing) การวัด (measuring) การเปรียบเทียบ (comparing) การคาดคะเน (estimating) การทดลอง (experimenting) และการแก้ปัญหา (solving problems) เด็กจะใช้กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ในการเรียนรู้เนื้อหาและสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง (knowledge of themselves) เกี่ยวกับครอบครัวและสิ่งแวดล้อมต่างๆ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีงามกับคนรอบข้าง การประเมินผลที่ดีควรครอบคลุมทั้งกระบวนการและเนื้อหา

วัตถุประสงค์ (objectives) อาจจะครอบคลุมอย่างกว้างๆ แต่ควรมีความหมายที่ชัดเจน เช่น เด็กสามารถทำตามคำสั่งได้ หรือวัตถุประสงค์มีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น ในด้านพัฒนาทางภาษา เด็กสามารถใช้ศัพท์ต่างๆ บรรยายลักษณะของวัตถุได้อาจจะเป็นการบรรยายพื้นผิว (texture) สี (color) รูปร่าง (shape) ขนาด (size) ซึ่งรวมถึงความยาว (length) ความกว้าง (width) ความสูง (height) และน้ำหนัก (weight)

ถ้าวัตถุประสงค์ทั่วไปของโปรแกรมกว้างเกินไป ครูจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้เด็กสามารถพัฒนาไปถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ในขณะเดียวกันครูก็สามารถที่จะประเมินผลและสอนเด็กได้ เช่น ถ้าต้องการประเมินผลความคิดรวบยอด (concept) ของเด็กเกี่ยวกับตำแหน่ง (position) และพื้นที่ (space) จากความรู้ในเรื่องของพัฒนาการเด็ก หลักสูตร และภาษาที่เด็กใช้ ครูอาจนำมาวิเคราะห์เป็นวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ครูควรคำนึงถึงความคิดรวบยอดต่างๆ ที่เด็กได้เรียนรู้ไปด้วย เพื่อนำมาพัฒนาเป็น

วัตถุประสงค์ที่จะใช้ในการประเมินผลพัฒนาการเด็กในการประเมินผลครูอาจใช้การสังเกต (observe) และเฝ้าดู (watch) ว่าเด็กมีพฤติกรรมการแสดงออกหรือการใช้ภาษาอะไรบ้างที่บ่งบอกว่าเด็กเข้าใจความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตำแหน่งและพื้นที่

การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของโปรแกรมการสอนหนึ่งๆ นั้นไม่เรื่องง่าย เนื่องจากครูมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์วัตถุประสงค์อย่างกว้างๆ ลงไปเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะ และกำหนดสิ่งซึ่งจะเป็นตัวบ่งบอกพฤติกรรมหรือความก้าวหน้าของเด็กตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อย่อยในการควบคุม มือและแขน โดยทั่วไปแล้ว ตัวบ่งชี้ที่ครูมักถึงเสมอๆ คือ การเขียน การวาดรูป หรือการตัดกระดาษ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมที่เกิดขึ้นหรือพบเห็นในโรงเรียน ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่เป็นกิจกรรมนอกโรงเรียนหรือนอกหลักสูตรมักถูกมองข้าม เช่น ความสามารถในการกดปุ่มโทรทัศน์ได้ถูกช่อง เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ต่างๆ ด้วย ก่อนจะมีการประเมินผล ครูจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะของโปรแกรมการเรียนการสอนก่อนเป็นลำดับแรก หลังจากนั้นจึงนำมาตีความวิเคราะห์พินิจพิจารณาถึงตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นหรือที่ต้องการจะประเมิน

4.2 ความต้องการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่มีผลต่อพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้ได้ผลทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญานั้น ครูจำเป็นต้องทราบว่าเด็กมีพัฒนาการอยู่ระดับใดเพื่อจะได้จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ในการประเมินพัฒนาการของเด็กสิ่งที่ครูเลือกประเมินควรเป็นสิ่งที่ผู้ปกครอง ตัวครู และโรงเรียนเต็มใจที่จะร่วมมือกันแก้ไขหรือเป็นผลดีสำหรับตัวเด็กหรือช่วยให้บุคคลรอบข้างเข้าใจตัวเด็กมากขึ้น ในบางครั้งมีข้อมูลที่ได้มานั้นอาจไม่ช่วยให้ครูช่วยเหลือหรือแก้ไขสถานการณ์ได้มากนัก เช่น ในกรณีที่เด็กตัวสูงเกินไป หรือตัวเล็กเกินไปทางโรงเรียนไม่สามารถแก้ไขอะไรได้ในเรื่องความสูงของเด็ก แต่อาจใช้ข้อมูลในการพยายามที่เข้าใจความรู้สึกของเด็ก และอาจเป็นข้อมูลในการแนะแนวในกรณีที่มีปมด้อยเกี่ยวกับความสูงของตนต่อไป

4.3 ทัศนคติ ความรู้ ความสนใจและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มโดยทั่วไป เด็กแต่ละคนจะมีความสนใจ ความสามารถและวิธีการทำงานที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง (personal signatures) การที่ครูเข้าใจลักษณะเฉพาะต่างๆ นี้ ช่วยให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของเด็กแต่ละคน

ในการประเมินพัฒนาการเด็ก ครูควรมุ่งประเมินสิ่งที่เด็กสามารถทำได้มากกว่าสิ่งที่เด็กทำไม่ได้ เพราะถ้าเด็กได้ตระหนักถึงความสามารถหรือจุดเด่นของตน เด็กจะสามารถพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพประสบการณ์การเรียนรู้ ที่น่าสนใจช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันก็สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่ประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็กได้ ในการวางแผนการจัด

ประสบการณ์สำหรับเด็ก ครูควรคำนึงความสนใจของเด็กแต่ละคน ประสบการณ์เดิมรวมตลอดถึงระดับรู้ของเด็กด้วย

4.4 ปัญหาหรือข้อวิตกกังวลเกี่ยวกับเด็กคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยทั่วไป เมื่อครูรู้สึกว่าเด็กคนใดคนหนึ่งในชั้นเรียนของตนมีปัญหา ครูจะพยายามหาข้อมูลเพื่อหาทางช่วยเหลือและจัดการกับปัญหา ที่เกิดขึ้น เช่น เด็กบางคนช่างพูดช่างคุย ตอบคำถามได้ตลอดเวลาที่อยู่ในกิจกรรมวงกลม แต่เมื่อกำหนดให้ทำงานในระหว่างกิจกรรมเสรี มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมทำงาน หรือเด็กบางคนชอบเล่นในมุมบทบาทสมมติมาก แต่ไม่ยอมเล่นในมุมอื่นๆ เลยเป็นต้น

ถ้าปัญหาหรือข้อวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเกี่ยวพันกับเด็กคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะครูไม่มีความจำเป็นที่จะต้องประเมินผลทั้งชั้นเรียน แต่ควรให้ความสนใจเฉพาะกับเด็กคนที่ตนวิตกกังวลเท่านั้น อย่างไรก็ตามครูพึงระลึกเสมอว่า การกระทำต่างๆ ของเด็กมีผลสืบเนื่องมาจากสิ่งต่างๆ มากมายรอบตัวเด็ก เพราะฉะนั้นในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือเด็กจึงมีความจำเป็นที่ครูจะต้องพิจารณาสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเด็กด้วย เช่น บรรยากาศในห้องเรียน สื่อการสอน ตารางกิจวัตรประจำวัน เพื่อร่วมห้อง และผู้ใหญ่ที่รอบตัวเด็ก เป็นต้น

บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษา การประเมินในระดับปฐมวัยมีเป้าหมายดังนี้

1. เพื่อระบุสถานการณ์และความก้าวหน้าในการเจริญเติบโต พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

2. เพื่อวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กในชั้นเรียนและรายบุคคล

3. เพื่อระบุเด็กที่อาจได้รับประโยชน์จากความช่วยเหลือพิเศษ

4. เพื่อเก็บและจัดระบบข้อมูลสำหรับการรายงานและสื่อสารแก่ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาความสำคัญของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย พบว่า การประเมินพัฒนาการนั้นจะช่วยให้ครูหรือผู้ดูแลเด็กทราบความต้องการ ความก้าวหน้า ข้อบกพร่องของพัฒนาการในแต่ละด้าน ของเด็กเป็นรายบุคคล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และยังเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการศึกษา การจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคนเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนาเด็ก

5.3 หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3 – 5 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของ

กิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้มุ่งให้นำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ การประเมินผลพัฒนาการควรยึดหลักการดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) กล่าวถึงการประเมินผลพัฒนาการควรยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. ต้องประเมินพัฒนาการเด็กให้ครบทุกด้าน

2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี

3. สภาพการประเมินต้องมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันของเด็ก โดยจัดการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติตามตารางกิจกรรมประจำวัน

4. ทำการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การเลือกใช้เครื่องมือ และการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

5. ไม่ใช้การประเมินด้วยแบบทดสอบ เพราะไม่เหมาะสมกับวัยและระดับพัฒนาการของเด็กอายุ 3 –6 ปี การประเมินเด็กควรจะขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน มิใช่ขึ้นอยู่กับคะแนนสอบ

นลินี ณ นคร (2557) กล่าวว่า การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลก็จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล สามารถสรุปหลักการได้ ดังนี้

1. ครอบคลุมพัฒนาการ ครอบคลุมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

2. เป็นรายบุคคล ต้องประเมินเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะของเด็กให้เป็นไปตามวัย เด็กแต่ละคนมีอัตราพัฒนาการที่แตกต่างกัน การประเมินเด็กเป็นรายบุคคลมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ดูแลเด็กและครู เพื่อเป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมการเรียนรู้

3. วิธีการที่หลากหลาย การประเมินต้องประเมินหลายๆครั้ง หลายๆวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนจะสรุปผล

4. ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการประเมิน เลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพถูกสอดคล้องกับมาตรฐาน ตามแนวการจัดการศึกษาปฐมวัย

5. ความต่อเนื่อง การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่จัดประสบการณ์ให้กับเด็กในแต่ละวัน

Hendrick (1980) สำหรับการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยต้องประเมินทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ไม่ควรแยกประเมินเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งตามภารกิจหลักของผู้ดำเนินการ เช่น หน่วยงานที่ดูแลด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการเด็กไม่ควรมุ่งประเมินเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากพัฒนาการทุกด้านเหล่านี้ประกอบกันขึ้นเป็นความพร้อมอันเป็นฐานสำหรับการพัฒนาในขั้นต่อไป

2. การประเมินผลถือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย ครูและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องดำเนินการประเมินผลตลอดปี ทั้งก่อนเริ่มโครงการจะช่วยให้ทราบสถานภาพก่อนที่เด็กจะได้รับการดูแลจากสถานศึกษาเด็กปฐมวัย เป็นการดูว่าเมื่อเด็กมาจากบ้าน เด็กมีความสามารถระดับใด การประเมินภายหลังที่เด็กอยู่ที่สถานศึกษา เด็กปฐมวัยมาช่วงเวลาหนึ่ง จะช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้าของเด็ก สำหรับการประเมินระหว่างดำเนินโครงการหรือระหว่างการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะกับความถนัดของเด็ก ได้การประเมินผลแต่ละขั้นตอนล้วนมีประโยชน์ ครูและผู้ดูแลเด็กจึงควรทำการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ไม่ควรประเมินผลเพียงครั้งเดียวในรอบ 1 ปี

3. ในการประเมินพฤติกรรมของเด็ก ควรประเมินหลายๆ ครั้งก่อนที่จะสรุปผล ทั้งนี้เพื่อให้ข้อสรุปตรงกับข้อเท็จจริง นอกจากนี้ ผู้ประเมินต้องศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กในแต่ละวัย ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การสรุปผลการประเมินมีหลักการถูกต้อง เชื่อถือได้

4. ผลการประเมินเด็กเป็นรายบุคคลถือเป็นความลับไม่ควรเปิดเผยแก่ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำหรับเด็ก การเปิดเผยสิ่งที่เป็นปัญหาแก่ผู้ขาดความเข้าใจและความจริงใจที่แก้ปัญหาจะก่อให้เกิดปัญหาแก่เด็กมากขึ้นไปอีก แทนที่จะแก้ปัญหากลับกลายเป็นการสร้างปัญหาให้พอกพูนมากขึ้น

5. การเลือกวิธีการประเมินผลต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของเรื่องที่จะประเมิน เช่น การประเมินความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์ ต้องเลือกวิธีการการประเมินและเลือกใช้เครื่องมือ เช่น แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ที่จะประเมินความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์ เช่น เลือกใช้แบบทดสอบที่ไม่เล่นสำนวนโวหาร หรือลวงด้วยภาษาหรือใช้ศัพท์ยากเกินระดับความสามารถของเด็กจนทำให้เด็กไม่เข้าใจว่าจะให้คำนวณอะไร และกลายเป็นการประเมินความพร้อมทางภาษา แทนที่จะประเมินความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์ซึ่งไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

6. การเลือกพฤติกรรมที่จะประเมิน ให้พิจารณาวัตถุประสงค์ของการประเมินเช่นเดียวกัน เช่น ผู้ประเมินมีวัตถุประสงค์จะศึกษาพฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่ที่เกิดแก่เด็กวัย 3

ขวบ ผู้ประเมินต้องจัดทำรายการพฤติกรรมโดยทั่วไปที่เกิดแก่เด็ก แล้วนำมาสังเกตกลุ่มเด็กที่ดูแลอยู่เป็นการสังเกตพฤติกรรมหลายๆ อย่างพร้อมกัน หลังจากที่พบว่าเด็กส่วนใหญ่ในวัยนี้มีพฤติกรรมที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ยึดถือของผู้อื่นเป็นของตนผู้ประเมินใช้ผลการประเมินนี้เพื่อแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และเฝ้าติดตามประเมินพฤติกรรมด้านการยึดตนเองเป็นศูนย์กลางแต่เพียงพฤติกรรมเดียวต่อไปอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง การประเมินในช่วงหลังนี้จึงเป็นการเน้นการสังเกตพฤติกรรมเพียงพฤติกรรมเดียว เป็นต้น

7. ในการเปรียบเทียบพัฒนาของเด็กวัยเดียวกัน ต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน เช่นใช้แบบทดสอบที่มีความยากง่ายระดับเดียวกัน เป็นต้น

8. การตีความหรือการสรุปผลการประเมินต้องมีความเป็นปรนัย กล่าวคือ แปลตามข้อมูลที่ปรากฏอย่างใช้ความลำเอียงส่วนตัวในการตีความสำหรับเด็กบางคนหรือในการตีความแต่ละครั้ง ข้อมูลที่ได้จะไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้แก้ปัญหาได้ไม่ตรงจุด ถ้าเป็นไปได้ควรมีผู้ประเมินมากกว่า 1 คน

วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.) จากแนวคิดในการประเมินดังกล่าวนำมาสู่หลักการประเมินตามสภาพจริง ดังนี้

1. การประเมินต้องประเมินผู้เรียนทั้งองค์ประกอบด้านผลผลิตว่าผู้เรียนรู้อะไร และทำอะไรได้ องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้อย่างไรและองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าว่าผู้เรียนมีพัฒนาการจากเดิมเท่าใด

2. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการประเมินโดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดข้อบ่งชี้และเกณฑ์และส่วนในการประเมินตนเอง

3. วิธีการประเมินตามสภาพจริงควรอยู่บนพื้นฐานของบริบทที่เด็กมีความคุ้นเคย เพื่อให้เด็กสามารถแสดงศักยภาพที่แท้จริงให้ปรากฏ

4. การประเมินตามสภาพจริงต้องเป็นกระบวนการที่ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน และเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อแสวงหาข้อมูลว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร และสามารถทำได้ข้อมูลที่ได้ จะช่วยให้ครูและผู้ปกครองสามารถนำไปสร้างสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ให้แก่เด็ก หรือให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่เด็กที่ยังพัฒนาได้ไม่เต็มศักยภาพ

5. การประเมินเด็กปฐมวัยจะได้จากการสังเกต การบันทึก การสอบถาม และข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบันทึก การเก็บร่องรอยพฤติกรรมและการใช้ทางภาษาขณะที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ และการสะสมชิ้นงาน จะเป็นหลักฐานสำคัญที่ใช้ประกอบการประเมิน ดังนั้นการประเมินจึงมักใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน ผู้เรียนจะได้ประยุกต์ความรู้ ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติ การประเมินจึงอิงข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นการประเมินแบบพหุมิติ จากหลักฐานที่หลากหลาย รวมทั้งจากการแสดง และจัดทำผลงานของผู้เรียน

6. การนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ จะนำไปใช้ใน 2 วัตถุประสงค์ คือ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเด็ก และเป็นการนำข้อมูลมาปรับปรุงการจัดกิจกรรม รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาเด็กและการศึกษา

7. ผู้ปกครองเป็นบุคคลสำคัญในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและเป็นผู้ที่ต้องการผลของการประเมินมากที่สุด ดังนั้นการประเมินจะต้องให้โอกาสผู้ปกครองมีส่วนร่วมด้วยและต้องมีการรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และให้โอกาสผู้ปกครองได้นำผลการรายงานนี้ไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุน และพัฒนาเด็กร่วมกับสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่สอดคล้องและอยู่บนพื้นฐานของหลักการประเมินพัฒนาการ โดยได้ศึกษาจากนักการศึกษารายละเอียด ดังนี้

บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561) เสนอขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงเพื่อสนับสนุนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเนื่องควบคู่กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดระบบข้อมูล 3) การแปลผลข้อมูล และ 4) การนำผลการประเมินไปใช้รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน ในการเริ่มต้นการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูต้องวางแผนการประเมินโดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานและกำหนดกรอบของการประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียน ได้แก่ ปรัชญาหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ กิจวัตรประจำวัน กิจกรรมการเรียนรู้ จำนวนครู จำนวนเด็ก รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 การกำหนดกรอบของการประเมิน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ช่วงเวลา การเก็บการบันทึกให้ชัดเจน นอกจากนั้นครูควรกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการ

2. การจัดระบบข้อมูล ครูต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบในการประเมินตามสภาพจริงเพื่อสนับสนุนพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กรายบุคคล การจัดระบบข้อมูลเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูล และการสรุปข้อมูล ดังนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ครูต้องใช้วิธีการหรือช่องทางการประเมินที่หลากหลายเพื่อประเมินเด็กเป็นรายบุคคลอย่างยุติธรรม โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่ง วิธีการ และบริบทที่หลากหลายดังนี้

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ เด็กแต่ละคน กลุ่มเด็ก ผู้ใหญ่อื่นๆ บันทึกต่างๆ

2) วิธีการ ได้แก่ สังเกตเด็ก กระตุ้นการตอบสนองจากเด็ก (เช่น สนทนา ถามคำถาม สัมภาษณ์ เก็บผลงาน กระตุ้นการตอบสนองจากผู้ใหญ่อื่นๆ

3) บริบท ได้แก่ กิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมของโรงเรียนหรือศูนย์เด็ก กิจวัตรประจำวัน กิจกรรมที่ครูชี้แนะ กิจกรรมที่เด็กริเริ่มเอง

2.2 การบันทึกข้อมูล การบันทึกข้อมูลต้องกระทำอย่างแม่นยำ เป็นกลาง และมีความสมบูรณ์ ครูต้องบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริงโดยไม่ปนความคิดเห็นหรืออารมณ์ความรู้สึก การบันทึกข้อมูลมีหลากหลายลักษณะ ได้แก่ การบรรยาย การนับหรือแจกแจงความถี่และการประมาณค่า

2.3 การสรุปข้อมูล การรวบรวมและสรุปข้อมูลควรดำเนินการเป็นระยะเพื่อลดทอนจำนวนข้อมูลที่ไม่จำเป็น ก่อนสรุปข้อมูล ครูควรจัดการกับข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยแยกประเภทหลักฐานได้แก่ ผลงานวาด ผลงานคณิตศาสตร์ ภาพถ่ายขณะเด็กปฏิบัติกิจกรรม ภาพร่าง แผนภูมิบันทึก การสังเกต เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้สักระยะเวลาหนึ่ง ครูควรทำการสรุปข้อมูลซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของเด็กรายบุคคลหรือทั้งชั้นเรียนอย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กต่อไป

3. การแปลผลข้อมูล ในการแปลผลข้อมูล ครูต้องคัดเลือกหลักฐานแล้วทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กแต่ละวัย รวมทั้งพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วย อย่างไรก็ตาม ก่อนการแปลผลข้อมูลจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นั้นตรงตามสภาพจริงและน่าเชื่อถือ

4. การนำผลการประเมินไปใช้ การประเมินช่วยกำหนดสถานภาพและความก้าวหน้าในการเจริญเติบโต พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ข้อมูลที่แปลผลได้จะถูกนำมาใช้ในการ 1) วางแผนการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในชั้นเรียน 2) ส่งเสริมเด็กรายบุคคลหรือกลุ่มใหญ่ 3) ปรับเปลี่ยนแผนหรือหลักสูตร และ 4) สื่อสารข้อมูลการประเมินกับเด็กผู้ปกครอง หรือนักวิชาชีพอื่นๆ

วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.) สำหรับการประเมินตามสภาพจริงนั้น มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินผลโดยทั่วไปดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมินว่าต้องการประเมินผู้เรียนด้านใดบ้างและมีจุดเน้นที่ต้องการในเรื่องใด ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับทราบหรือมีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์ด้วย โดยทั่วไปแล้วการประเมินจะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติและด้านคุณธรรมของผู้เรียน

2. กำหนดเกณฑ์ วิธีการที่จะใช้ในการประเมินเพื่อให้ได้ผลหรือข้อมูล ซึ่งผู้เรียนควรมีโอกาสได้กำหนดเกณฑ์และรับทราบเกณฑ์ของการประเมิน

3. กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน เพื่อน เป็นต้น และกำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. กำหนดเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้จะต้องมีความหลากหลายเหมาะกับผู้เรียน วัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

5. กำหนดช่วงเวลาที่ต้องการประเมิน หรือสถานการณ์ หรือสถานที่ ที่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เช่น การประเมินขณะทำกิจกรรม หรือการประเมินจากผลงาน หรือการประเมินในกิจกรรมหรืองานพิเศษ

6. วิเคราะห์ผลและจัดการข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ไว้ประเมิน เช่น จากแบบบันทึกจากรายการของข้อมูลแบบต่าง ๆ จากแฟ้มสะสมงาน จากแบบสัมภาษณ์ เป็นต้น

7. การสรุปผลการประเมิน เป็นการสรุปผลโดยเปรียบเทียบจากเกณฑ์ที่กำหนดและ นำผลระหว่างเรียนมาประกอบ จากนั้นจึงนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ตารางที่ 20 สังเคราะห์หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

Hendrick (1980)	**นลินี ณ นคร (2557)**	**สพฐ. (2560)**	**บุษบง ตันติวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561)**	**วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.)**	**ผู้วิจัย สังเคราะห์**
การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยต้องประเมินทุกด้าน	ครอบคลุมพัฒนาการ	ต้องประเมินพัฒนาการเด็กให้ครบทุกด้าน			ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม
การประเมินพฤติกรรมของเด็ก ควรประเมินหลายๆ ครั้งก่อนที่จะสรุปผล	เป็นรายบุคคล วิธีการหลากหลาย	ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี			ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

Hendrick (1980)	นลินี ณ นคร (2557)	สพฐ. (2560)	บุษบง ตันติวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561)	วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
การประเมินผลถือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย	ความต่อเนื่อง	สภาพการประเมินต้องมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันของเด็กโดยจัดการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติตามตารางกิจกรรมประจำวัน		วิธีการประเมินตามสภาพจริงควรอยู่บนพื้นฐานของบริบทที่เด็กมีความคุ้นเคย	สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน
				กำหนดช่วงเวลาที่ต้องการประเมิน หรือสถานการณ์หรือสถานที่ ที่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

Hendrick (1980)	นลินี ณ นคร (2557)	สพฐ. (2560)	บุษบง ตันติวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561)	วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
การเลือกวิธีการประเมินผลต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของเรื่องที่จะประเมิน	ดำเนินการอย่างเป็นระบบ	ทำการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การเลือกใช้เครื่องมือ และการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน	การวางแผน	การประเมินต้องประเมินผู้เรียนทั้งองค์ประกอบด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ ด้านความก้าวหน้าว่าผู้เรียนมีพัฒนาการจากเดิมเท่าใด	ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปข้อมูล
การเลือกพฤติกรรมที่จะประเมิน ให้พิจารณาวัตถุประสงค์ของการประเมิน			การจัดระบบข้อมูล	กำหนดเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งจะต้องมีความหลากหลายเหมาะกับผู้เรียน วัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

Hendrick (1980)	นลินี ณ นคร (2557)	สพฐ. (2560)	บุษบง ตันติวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561)	วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
		ไม่ใช้การประเมินด้วยแบบทดสอบเพราะไม่เหมาะสมกับวัยและระดับพัฒนาการของเด็กอายุ 3 –6 ปี การประเมินเด็กควรจะขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน มิใช่ขึ้นอยู่กับคะแนนสอบ			
ผลการประเมินเด็กเป็นรายบุคคลถือเป็นความลับไม่ควรเปิดเผยแก่ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง					

ตารางที่ 20 (ต่อ)

Hendrick (1980)	นลินี ณ นคร (2557)	สพฐ. (2560)	บุษบง ตันติวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561)	วัฒนา ปุญญฤทธิ์ (มปป.)	ผู้วิจัย สังเคราะห์
การเปรียบเทียบพัฒนาของเด็กวัยเดียวกันต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน					
การตีความหรือการสรุปผลการประเมินต้องมีความเป็นปรนัย			การแปลผลข้อมูล	วิเคราะห์ผลและจัดการข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ไว้ประเมิน	วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย
				การสรุปผลการประเมิน	
				ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการประเมิน	
			การนำผลการประเมินไปใช้		

จากการสังเคราะห์หลักการในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการประเมินโดยดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติได้จนเกิดเป็นทักษะ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการประเมินพัฒนาการเพื่อนำไปใช้ในการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ด้านหลักการการประเมิน ประกอบด้วย 5 ด้าน รายละเอียดดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม หมายถึง การออกแบบหรือการเลือกใช้เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ หรือวิธีการประเมินพัฒนาการ ครอบคลุมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง หมายถึง ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยตามแผนการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ตามระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง

3. สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน หมายถึง ครูกำหนดและทำการประเมินในกิจกรรมหรือสถานการณ์การประเมินที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์

4. ประเมินอย่างเป็นระบบ หมายถึง ครูมีหลักฐานหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปข้อมูล

5. วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย หมายถึง การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ และพัฒนาการที่ต้องการประเมิน

นอกจากนี้ยังนำไปสู่การสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ซึ่งจะได้กล่าวถึงเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในหัวข้อต่อไป

5.4 วิธีการและเครื่องมือการประเมินตามสภาพจริง

การเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจ และเลือกใช้หรือสร้างเครื่องมือได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับพัฒนาการและธรรมชาติของเด็กปฐมวัย ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้รายละเอียดของเครื่องมือการประเมินพัฒนาการ ดังนี้

คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ได้กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการไว้ว่า ผู้สอนต้องวางแผนและเลือกวิธีการและเครื่องมือให้สอดคล้องกับกิจกรรม ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ควรเลือกใช้วิธีการที่หลากหลาย รายละเอียด ดังนี้

1. การสังเกตและการบันทึก แบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) การสังเกตแบบเป็นทางการ คือ การสังเกตอย่างมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนตามแผนที่วางไว้ และ 2) การสังเกตแบบไม่เป็นทางการ

คือ การสังเกตในขณะที่เด็กทำกิจกรรมประจำวันและเกิดพฤติกรรมที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ผู้สอนต้องจดบันทึกสิ่งที่รวบรวมได้จากการสังเกตอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบันทึกพฤติกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องทำอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเนื่องจากเด็กเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสังเกตและบันทึกพัฒนาการเด็กปฐมวัยสามารถใช้แบบง่ายๆ ดังนี้

1) แบบบันทึกพฤติกรรมแบบเป็นทางการ โดยกำหนดประเด็นหรือพัฒนาการที่ต้องการสังเกต (สอดคล้องกับสภาพที่พึ่งประสงค์) ระบุชื่อ นามสกุลเด็ก วัน เดือน ปีเกิด ไว้ล่วงหน้า รวมทั้งชื่อผู้ทำการสังเกต ดำเนินการสังเกตโดยบรรยายพฤติกรรมเด็กที่สังเกตได้ตามประเด็น ผู้สังเกตต้องบันทึกวัน เดือน ปีที่ทำการสังเกตแต่ละครั้ง ข้อมูลการสังเกตที่ผู้สอนบันทึกลงในแบบบันทึกพฤติกรรมนี้จะช่วยให้ผู้สอนเข้าใจพฤติกรรมเด็กได้ดีขึ้น และทราบว่าเด็กแต่ละคนมีจุดเด่น มีความต้องการ มีความสนใจ หรือต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง

2) แบบบันทึกพฤติกรรมแบบไม่เป็นทางการ เป็นการบันทึกพฤติกรรม เหตุการณ์หรือจากการจัดประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนทุกวัน โดยระบุชื่อ นามสกุล วัน เดือน ปีเกิดเด็ก ผู้สังเกต วัน เดือน ปีที่บันทึก อาจบันทึกโดยใช้การบรรยาย ใคร ทำอะไร ที่ไหน ทำอย่างไร ซึ่งจะเน้นเฉพาะเด็กรายกรณีที่ต้องการศึกษา ควรมีรายละเอียดและข้อมูลที่ชัดเจน ผู้สอนควรบรรยายสิ่งที่เด็กทำได้มากกว่าสิ่งที่เด็กทำไม่ได้และวิเคราะห์ประเด็นการประเมินตามสภาพที่พึงประสงค์อย่างเป็นระบบ ข้อมูลในการบันทึกต้องเป็นตามความเป็นจริง ซึ่งข้อดีของการบันทึกรายวัน คือ การชี้ให้เห็นความสามารถเฉพาะอย่างของเด็ก จะช่วยให้ครูผู้สอนได้พิจารณาปัญหาของเด็กเป็นรายบุคคล รวมทั้งช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญมีข้อมูลสำหรับวินิจฉัยเด็กได้ชัดเขนขึ้นว่าสมควรจะได้รับคำปรึกษาเพื่อลดปัญหา หรือส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้อย่างถูกต้อง และเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ของผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

3) แบบสำรวจรายการ โดยกำหนดประเด็นหรือพัฒนาการที่ต้องการสำรวจ (สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ ระบุชื่อ นามสกุลเด็ก วัน เดือน ปีเกิดไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องการสำรวจละเอียดขึ้น และกำหนดเกณฑ์ในการสำรวจพฤติกรรม เช่น ปฏิบัติ - ไม่ปฏิบัติ ทำได้ - ทำไม่ได้ เป็นต้น ช่วยให้ผู้สอนสามารถบันทึกได้สะดวกขึ้น ควรมีการสำรวจพฤติกรรมในเรื่องเดียวกันอย่างน้อย 3 ครั้ง เพื่อยืนยันว่าเด็กปฏิบัติหรือเกิดพฤติกรรมนั้นได้จริง

2. การบันทึกการสนทนา เป็นการบันทึกการสนทนาทั้งแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลเพื่อประเมินความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาการด้านการใช้ภาษาของเด็ก ความสามารถในการคิดรวบยอด การแก้ปัญหา รวมถึงพัฒนาการด้านสังคม อารมณ์ จิตใจ และบันทึกผลการสนทนาลงในแบบบันทึกพฤติกรรมหรือบันทึกรายวัน โดยระบุชื่อ นามสกุล อายุเด็ก ภาคเรียนที่ และกิจกรรมที่ใช้

3. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการพูดคุยกับเด็กเป็นรายบุคคลและควรจัดในสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดและวิตกกังวล ผู้สอนควรใช้คำถามที่เหมาะสมเปิดโอกาสให้เด็กได้คิดและตอบอย่างอิสระจะทำให้ผู้สอนสามารถประเมินความสามารถทางสติปัญญาของเด็กและค้นพบศักยภาพในตัวเด็กได้โดยบันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์

4. สารนิทัศน์สำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อการประเมินพัฒนาการการจัดทำสารนิทัศน์ (Documentation) เป็นการจัดทำข้อมูลที่เป็นหลักฐานหรือแสดงให้เห็นร่องรอยของการเจริญเติบโตพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจากการทำกิจกรรมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งหลักฐานและข้อมูลที่บันทึกเป็นระยะๆ จะเป็นข้อมูลอธิบายภาพเด็ก สามารถบ่งบอกถึงพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดทำสารนิทัศน์จึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่

1) พอร์ตโฟลิโอสำหรับเด็กเป็นรายบุคคล เช่น การเก็บชิ้นงานหรือภาพถ่ายเด็กขณะกิจกรรมมีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการบันทึกเสียง บันทึกภาพที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในงานที่เด็กทำ

2) การบรรยายเกี่ยวกับเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่เด็กได้รับ เช่น การสอนแบบโครงการ (Project Approach) สามารถให้สารนิทัศน์เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กทุกด้าน ทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กและการสะท้อนตนเองของผู้สอน รูปแบบการบรรยายเรื่องราวจึงมีหลายรูปแบบอาจได้จากการบันทึก การสนทนาระหว่างเด็กกับผู้สอน เด็กกับเด็ก การบันทึกของผู้สอน การบรรยายของพ่อแม่ ผู้ปกครองในรูปแบบหนังสือหรือจดหมาย แม้กระทั่งการจัดแสดงบรรยายสรุปให้เห็นภาพการเรียนรู้ทั้งหมด

3) การสังเกตและบันทึกพัฒนาการเด็ก เช่น ใช้แบบสังเกตพัฒนาการ การบันทึกสั้น

4) การสะท้อนตนเองของเด็ก เป็นคำพูดหรือข้อความที่สะท้อนความรู้ ความเข้าใจความรู้สึกจากการสนทนา การอภิปรายแสดงความคิดเห็นของเด็กขณะทำกิจกรรม ซึ่งอาจบันทึกด้วยเทคโนโลยีบันทึกเสียงหรือบันทึกภาพ

5) ผลงานรายบุคคลและรายกลุ่ม ที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะจิตนิสัยของเด็ก ผู้สอนสามารถนำผลงานของเด็กมาใช้พิจารณาพัฒนาการและกระบวนการทำงานของเด็กผู้สอนส่วนใหญ่มักจะเก็บผลงนการเขียนและผลงานศิลปะ อย่างไรก็ตาม ผู้สอนควรเก็บผลงานหลากหลายประเภทของเด็ก เช่น ภาพเขียน การร่วมระดมความคิดและเขียนออกมาในลักษณะใยแมงมุม การแสดงออกทางดนตรี การก่อสร้างในรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างคำพูด เป็นต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูลหลักฐานเพื่อประเมินการเรียนรู้และประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ข้างต้น

สมคิด พรมจุ้ย (2560) กล่าวถึงประเภทเครื่องมือประเมินพฤติกรรมเด็กปฐมวัยตามวิธีการวัด สามารถจำแนกได้หลายประเภท ซึ่งการเลือกใช้เครื่องมือใดก็ตามจะต้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ มาตรฐาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย คือ แบบบันทึกข้อมูล แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบบันทึกข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ใช้บันทึกพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งๆ เช่น บันทึกการเจริญเติบโตของเด็ก บันทึกพัฒนาการของเด็ก บันทึกระยะเวลาที่ต้องทำการฉีดยาป้องกันโรคต่างๆ หรือการฉีดวัคซีนให้กับเด็ก ในการบันทึกนั้น ผู้บันทึกควรทำการบันทึกลงในบัตรหรือแบบบันทึกข้อมูลที่จัดทำขึ้นครั้งละหนึ่งใบ หรืออาจบันทึกข้อมูลลงในบัตรส่วนตัวของเด็กแต่ละคน

2. แบบสังเกตพฤติกรรมเด็กปฐมวัย ในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยนั้น แบบสังเกตนับว่ามีบทบาทสำคัญมาก เพราะครูต้องใช้สังเกตเด็กตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม และการสังเกตพัฒนาการก็คือการสังเกตพฤติกรรมของเด็กนั่นเอง เมื่อครูอยากทราบว่าเด็กมีพัฒนาการอย่างไร ผู้ประเมินจะต้องเทียบพฤติกรรมที่สังเกตหรือวัดได้กับเกณฑ์มาตรฐาน จึงจะทราบพัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้ ซึ่งแนวปฏิบัติในการสังเกตพฤติกรรมเด็กปฐมวัย การสังเกตพฤติกรรมเด็กปฐมวัย ควรดำเนินการดังนี้

1) การวางแผนการสังเกต ครูจะต้องเลือกเด็กที่จะสังเกต กำหนดวัน เวลา สถานการณ์ สถานที่ ที่จะทางสังเกตให้แน่นอน

2) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสังเกตให้แน่ชัดว่าจะสังเกตอะไรจากตัวเด็ก เช่น สังเกตความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็ก และกล้ามเนื้อใหญ่ เป็นต้น

3) การเตรียมตัวก่อนการสังเกต ก่อนการสังเกตครูผู้สังเกตควรสร้างความรู้จักคุ้นเคยกับเด็กเตรียมเครื่องมือในการสังเกตให้พร้อม เช่น แบบสำรวจ แบบสังเกตพฤติกรรม กล้องถ่ายรูปและอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการสังเกต

4) ขณะทำการสังเกตควรจะอยู่ใกล้ๆ กับเด็ก เพื่อจะได้ยิน ได้เห็นพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกอย่างชัดเจน

5) ควรใช้ผู้สังเกตหลายๆ คนสังเกตพฤติกรรมเด็ก 1 คน แล้วนำเสนอข้อมูลจากผู้สังเกตแต่ละคนมาประชุมพิจารณาพฤติกรรมที่แท้จริงของเด็ก

6) สังเกตพฤติกรรมเด็กในทุกๆ ด้าน ในการสังเกตครูควรสังเกตเด็กทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สังคม และสติปัญญา

7) สังเกตเด็กในหลายสถานการณ์ เช่น สังเกตพฤติกรรมเด็กในขณะทำกิจกรรมปกติในห้องเรียน ในสนามเด็กเล่น หรือในขณะปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น

8) การสังเกตพฤติกรรมเด็ก ควรสังเกตติดต่อกันระยะหนึ่ง และเว้นช่วงการสังเกตให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

9) ขจัดความลำเอียงในด้านต่างๆ ของผู้สังเกตให้มากที่สุด กล่าวคือ ต้องบันทึกข้อมูลด้วยความเป็นจริงจากข้อมูลที่สังเกตได้เท่านั้น

10) การตรวจสอบข้อมูล ควรนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาตรวจสอบโดยใช้วิธีการศึกษาเด็กวิธีอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ เป็นต้น

11) จดบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตทันทีที่สิ้นสุดากรสังเกตพฤติกรรมของเด็กแต่ละคนแต่ละครั้ง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ตรงกับพฤติกรรมจริง

3. แบบสัมภาษณ์เด็กปฐมวัย แบบสัมภาษณ์เป็นชุดของข้อคำถามเช่นเดียวกับแบบทดสอบ เพียงแต่แบบสัมภาษณ์ ผู้ตอบใช้การฟัง แบบสัมภาษณ์ใช้สอบถามความคิดเห็น ความสนใจของเด็กปฐมวัยแบบสัมภาษณ์ที่ครูจะใช้สัมภาษณ์เด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

1) ในการถามเด็ก ครูควรตั้งคำถามในลักษณะสนทนาและถามคำถามในเวลาเดียวกัน และในการถาม ควรถามด้วยภาษาง่ายๆ เพราะในบางครั้งเด็กปฐมวัยอาจจะไม่เข้าใจคำถามหรือไม่เข้าใจเรื่องราวที่ครูกำลังถามเป็นได้

2) ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจจากเด็กและทำให้เด็กความร่วมมือเป็นอย่างดีในการสัมภาษณ์

3) ผู้สัมภาษณ์ จะต้องมีทักษะในการสังเกตและการฟังเป็นอย่างดี ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝน การสนทนาประเมินข้อความที่ได้ฟังและสังเกตโดยใช้เหตุผล ไม่สอดใส่อารมณ์ หรือความเชื่อของตนเข้าไปด้วย พยายามชักจูงหัวข้อการพูดให้เข้าสู่จุดมุ่งหมายของการถามตามต้องการ และสังเกตพฤติกรรมของเด็กที่จุดสัมภาษณ์ด้วยซึ่งจะช่วยให้การพิจารณาข้อมูลในการสัมภาษณ์ดียิ่งขึ้น

4) การบันทึกข้อมูลผลของการสัมภาษณ์ ควรทำทันทีเมื่อเสร็จการสัมภาษณ์ ควรบันทึกประเด็นสำคัญให้มากที่สุด

บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561) ได้สรุปเครื่องมือและวิธีการการประเมินพัฒนาการ ไว้ว่า การประเมินพัฒนาการจะต้องใช้เครื่องมือที่เป็นไปตามกรอบของวัตถุประสงค์การประเมินแต่ละครั้งเครื่องมือประเมินพัฒนาการ ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกแบบบรรยาย

1.1 บันทึกเรื่องเล่า (narrative records) ได้แก่

บันทึกการเล่าเรื่องแบบบรรยาย (descriptive narrative record) เป็นการพรรณนาเรื่องราวอย่างละเอียดตามที่เกิดขึ้น เป็นการบรรยายตัวอย่างพฤติกรรมและกิจกรรมหลายๆ แบบ รวมทั้งเด็กและผู้ใหญ่ หลายๆ คน การบันทึกแบบนี้ไม่แนะนำให้ใช้ในห้องเรียนเพราะครูต้องรับผิดชอบเด็กทั้งกลุ่ม

บันทึกการเล่าเรื่องแบบสั้น (anecdotal records) เป็นเรื่องเล่าเหตุการณ์เฉพาะอย่างสั้นตามจุดเน้น เช่น พฤติกรรมและทักษะของเด็กหรือกลุ่มเด็ก

บันทึกสั้น (jotting) เป็นโน้ตย่อเกี่ยวกับแง่มุม ลักษณะ พฤติกรรม เหตุการณ์สำคัญ ซึ่งใช้เวลาบันทึกน้อยกว่าบันทึก 2 แบบแรก และอาจมีผลงานเด็กแนบมาด้วย

2. แบบนับหรือแจกแจงความถี่ ได้แก่

2.1 แบบสำรวจรายการ (checklist) เป็นแบบสังเกตที่ระบุรายการพฤติกรรมสั้นๆ หรือการเรียนรู้ตามองค์ประกอบที่ต้องการประเมิน โดยบันทึกเป็นสัญลักษณ์ตามที่กำหนดไว้

2.2 ตารางการมีส่วนร่วม เป็นแบบบันทึกข้อมูลการมีส่วนร่วมของเด็กในกิจกรรมหนึ่งๆ เช่นบันทึกความถี่การเข้ามุมหนังสือในช่วงกิจกรรมเสรี บันทึกการมีส่วนร่วมของเด็กในการถามคำถามในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยอาจบันทึกสัญลักษณ์ □ เมื่อเด็กแสดงการมีส่วนร่วมตามที่กำหนดไว้

2.3 การแจกแจงความถี่ เป็นการบันทึกช่วงเวลาหรือความถี่ในการเกิดพฤติกรรมตามที่กำหนด โดยต้องสังเกตอย่างต่อเนื่องในแต่ละพฤติกรรมที่ต้องการบันทึก

3. แบบประมาณค่าหรือจัดอันดับ ได้แก่

3.1 มาตรประมาณค่า (rating scales) เป็นการบันทึกข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสะท้อนระดับความสามารถหรือทักษะของเด็กตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ เช่น 0 หมายถึงยังไม่ปรากฏพฤติกรรม 1 หมายถึง ทำได้แต่ไม่คล่อง 2 หมายถึง ทำได้คล่องแคล่ว หรือ1 หมายถึง พอใช้ หมายถึง ปานกลาง 3 หมายถึง ดี

3.2 รูบริคส์ (rubrics) หรือมาตรประมาณค่าแบบบรรยาย (descriptive rating scales) เป็นการบันทึกข้อมูลที่ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณในลักษณะตัวเลข และข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการบรรยายพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนขึ้นตามระดับความสามารถหรืออายุ

4. แฟ้มสะสมงาน เป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินทางเลือกซึ่งเป็นที่นิยมของ ครู เด็ก และผู้ปกครองทุกระดับการศึกษา ซึ่งลักษณะของแฟ้มสะสมงานก็จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แก่ 1) แฟ้มที่แสดงผลงานที่ดีที่สุดหรือที่ชื่นชอบที่สุดของเด็ก 2) แฟ้มการประเมินซึ่งประกอบด้วยผลงานที่กำหนดและตัดสินค่าแล้ว 3) แฟ้มจัดระบบข้อมูลซึ่งเก็บหลักฐานงานและความก้าวหน้าของเด็ก 4) แฟ้มแสดงกระบวนการทำงาน แฟ้มสะสมงานไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นวิธีการเก็บและประมวลข้อมูลที่ได้จากวิธีการต่างๆ ในการเก็บรวบรวมในเชิงกายภาพ ที่เก็บหลักฐานการเรียนรู้ของเด็กในเชิงความรู้ความเข้าใจ

นันทิยา น้อยจันทร์ (2548) ได้เสนอเทคนิควิธีการการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งควรใช้วิธีการประเมินผลอย่างหลากหลาย ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ วิธีการที่เหมาะสมในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย มีดังต่อไปนี้

1. การสังเกตและการบันทึก การสังเกตสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นระบบ ทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยสังเกตขณะที่เด็กทำกิจกรรมประจำวัน รายบุคคลและรายกลุ่ม เมื่อสังเกตก็ต้องมีการบันทึกพฤติกรรม ไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งมีข้อควรคำนึง ดังนี้

1.1 แบบบันทึกการสังเกต สามารถใช้ได้ทั้งแบบบันทึกพฤติกรรม เป็นการบันทึกเหตุการณ์เฉพาะอย่างโดยบรรยายพฤติกรรมของเด็ก หรือแบบบันทึกรายวัน เป็นการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนทุกวัน

1.2 ข้อควรคำนึงในการสังเกต ควรสังเกตเด็กเป็นรายบุคคล ขณะที่เด็กเล่น เรียนและทำงานเพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านต่างๆ โดยการบันทึกข้อบกพร่อง ข้อดีและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงหรือส่งเสริมพฤติกรรมของเด็กไว้

1.3 แนวทางในการประเมินผลพัฒนาการโดยวิธีการสังเกตและบันทึก โดยมีแนวทางการประเมินกิจกรรมเสริมประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นไปตามขอบเขตของวิจัยครั้งนี้ โดยแนวทางการประเมินกิจกรรมเสริมประสบการณ์ มีดังนี้

1.3.1 สังเกตการสนทนา ซักถาม ตอบคำถาม และแสดงข้อคิดเห็น

1.3.2 สังเกตการปฏิบัติตนขณะร่วมกิจกรรม

1.3.3 สังเกตความสนใจขณะทำกิจกรรม

1.3.4 สังเกตการกล้าแสดงออก

1.3.5 สังเกตการใช้ภาษาขณะเด็กทำกิจกรรม

2. การสนทนา วิธีประเมินผลนี้ใช้ได้ตั้งแต่เริ่มสอน กำลังสอนและหลังสอน เพื่อประเมินความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาการด้านการใช้ภาษาของเด็กและบันทึกผลการสนทนาลงในแบบบันทึกพฤติกรรมหรือบันทึกรายวัน

3. การตรวจผลงาน วิธีนี้ได้จากการนำผลงานของเด็ก เช่น ภาพเขียน สิ่งประดิษฐ์ มาตรวจ โดยจัดเป็นกลุ่มตามอันดับคุณภาพของงานควรมี 3-5 อันดับ การรวบรวมผลงานที่แสดงออกถึงความก้าวหน้าแต่ละด้านของเด็กเป็นรายบุคคล โดยจัดเก็บรวบรวมได้ในแฟ้มผลงาน (portfolio) ซึ่งแฟ้มผลงานนี้จะเป็นเครื่องมือการประเมินผลก็ต่อเมื่องานที่สะสมแต่ละชิ้นได้ถูกใช้ในการบ่งบอกความก้าวหน้า ความต้องการของเด็ก และเป็นการเก็บสะสมอย่างต่อเนื่องที่สร้างสรรค์โดยผู้สอนและเด็ก

4. การใช้ข้อสอบปากเปล่า การใช้ข้อสอบปากเปล่าเหมาะกับเด็กปฐมวัยที่ยังอ่านและเขียนหนังสือไม่ได้ โดยครูอาจกำหนดคะแนนโดยตั้งเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

4.1 ข้อควรปฏิบัติของครูในการใช้ข้อสอบปากเปล่า

4.1.1 สร้างบรรยากาศให้สนุกสนาน น่าสนใจและเป็นกันเอง

4.1.2 ควรเตรียมข้อสอบไว้ล่วงหน้าว่าจะถามอะไร อย่างไร ข้อสอบอาจจะเป็นรูปภาพหรือของจริง

4.2 ตัวอย่างข้อสอบปากเปล่า

4.2.1 การสอบปากเปล่าที่มีลักษณะเป็น Verbal Test เช่น การชี้ส่วนต่างๆของร่างกาย การชี้บอกวัตถุ ตอบคำถามที่เกี่ยวกับการกระทำ อะไร อย่างไร การบอกชื่อสี เป็นต้น

4.2.2 การทำงานประสานกันระหว่างมือกับตา เช่น กำหนดให้เด็กใช้กรรไกรตัดกระดาษตามแนวที่กำหนดไว้

ตารางที่ 21 สังเคราะห์วิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

วิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	**บุษบง ตันติวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ (2561)**	**สพฐ. (2560)**	**สมคิด พรมจุ้ย (2560)**	**นันทิยา น้อยจันทร์ (2548)**	**สรุป**
ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	√	√	√	√	√
เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	√	√	√	√	√
ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์	√	√	√		√
เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์		√	√		√
สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	√	√	√	√	√
เครื่องมือการประเมินสะท้อนรายบุคคลและรายกลุ่ม		√			

จากการศึกษาวิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของนักการศึกษา พบว่า ในการประมินพัฒนาการนั้นครูปฐมวัยต้องมีความรู้ ทำความเข้าใจในวิธีการและเครื่องมือการประเมิน เพื่อให้สามารถนำไปความรู้นั้นไปออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ซึ่งจากการสังเคราะห์ จะได้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการที่ครูปฐมวัยควรนำไปดำเนินการจนเกิดเป็นความสามารถ 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำรายละเอียดจากการสังเคราะห์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย รายละเอียดดังนี้

1. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย หมายถึง ใช้เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างน้อย 3 ประเภทขึ้นไป

2. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการในกิจกรรมเสริมประสบการณ์มีทั้งเครื่องมือที่เป็นเชิงปริมาณและเครื่องมือเชิงคุณภาพ

3. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ หมายถึง รายการคำถาม หรือรายการประเมินในเครื่องมือในแต่ละฉบับมีความสอดคล้อง เกี่ยวข้องกับแผนการจัดประสบการณ์ในแต่ละครั้งที่ทำการประเมิน

4. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ประเด็นการประเมินของเครื่องมือแต่ละฉบับ สอดคล้องกับตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ทุกรายการ

5.สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน หมายถึง เครื่องมือจากทุกฉบับที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ สะท้อนพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

ทั้งนี้จากการศึกษา สังเคราะห์การประเมินตามสภาพจริง ดังกล่าวเพื่อนำไปสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 22 เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	**2 คะแนน**	**1 คะแนน**
หลักการการประเมิน			
ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)	ออกแบบการประเมินครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน	ออกแบบการประเมินขาดการประเมินพัฒนาการ 1 ด้าน	ออกแบบการประเมินขาดการประเมินพัฒนาการ 2 ด้านขึ้นไป
ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามแผนการจัดประสบการณ์ทุกแผนตามระยะเวลา	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามแผนการจัดประสบการณ์แต่ขาดความต่อเนื่อง	ประเมินพัฒนาการเด็กโดยรวมและขาดความต่อเนื่อง
สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ทุกกิจกรรม	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์อย่างน้อย 3 กิจกรรมขึ้นไป	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ 1-2 กิจกรรม

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	**2 คะแนน**	**1 คะแนน**
ประเมินอย่างเป็นระบบ	มีการกำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมิน ช่วงเวลากิจกรรมประเมินชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลและสรุปผล	ขั้นตอนการประเมิน ขาด 1-2 รายการ	ขั้นตอนการประเมินขาด 3 รายการ ขึ้นไป
วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ต้องมีความเป็นปรนัย	วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ	ขาดความถูกต้องสอดคล้องอย่างใดอย่างหนึ่ง (วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ)	ขาดความถูกต้องสอดคล้อง 2 ใน 3 รายการ (วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ)
วิธีการและเครื่องมือการประเมิน			
ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างน้อย 3 ประเภทขึ้นไป	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 1-2 ประเภทขึ้นไป	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 1 ประเภท

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	**2 คะแนน**	**1 คะแนน**
เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว
ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกรายการ	รายการพฤติกรรมที่ต้องประเมิน 1-2 รายการไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์	รายการพฤติกรรมที่ต้องประเมินอย่างน้อย 3 รายการขึ้นไปไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์	ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ	ประเด็นการประเมิน 1-2 รายการไม่สอดคล้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ	ประเด็นการประเมินอย่างน้อย 3 รายการขึ้นไปไม่สอดคล้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ
สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 3 ด้น	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 1-2 ด้าน

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

2.34 – 3.00 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับดี

1.67 – 2.33 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับพอใช้

1.00 - 1.66 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับปรับปรุง

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ตามสภาพจริงโดยใช้ โรงเรียน เป็นฐานกลุ่มเป้าหมายเป็นครูโรงเรียนกรณีศึกษา 9 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการการอบรม เชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติการ และการติดตามผล โดยโครงสร้างของรูปแบบมีความเหมาะสม ระดับมากและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ง่ายต่อการนำไปใช้ 2) ครูมีความรู้ทักษะ และเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม

ศิริเพ็ญ ทองดี (2561) ทำงานวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงจำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการประเมินตามสภาพจริง ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะด้านในการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับประสบการณ์การสอนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านวิธีการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงของครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสพินทร์ แก้วมณี และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา พัฒนารูปแบบและประเมินประสิทธิผลรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลเด็กปฐมวัยจำนวน 63 คนและเด็กปฐมวัยจำนวน 63 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาพบว่าผู้ดูแลเด็กมีความรู้และการปฏิบัติตนในการประเมินและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ร้อยละ 55.60

และร้อยละ 52.4 ความรู้และการปฏิบัติตนในการเฝ้าระวังป้องกันโรคโควิด-19 เท่ากัน คือ ร้อยละ 52.38 มีความพึงพอใจร้อยละ 58.73 2. รูปแบบการประเมินและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 “พัฒนาการสมวัยห่างไกลโควิด-19โมเดล” โดยยึดหลักกิจกรรมการ พัฒนา 4 ค. ได้แก่ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายสุขภาพในชุมชน พัฒนาเครื่องมือพัฒนาคู่มือและพัฒนาความครอบคลุม 3. ผลในผู้ดูแลเด็กปฐมวัย พบว่า ความรู้และการปฏิบัติตนในการประเมินและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก, ความรู้และการปฏิบัติตนในการเฝ้าระวังป้องกันโรคโควิด-19 และความพึงพอใจต่อรูปแบบ หลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Moreno and Klute (2011) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงของครูเด็กเล็ก: การเรียนรู้ผ่านระบบการประเมิน การศึกษานี้ความน่าเชื่อถือของการประเมินตามสภาพจริงในเด็กปฐมวัยของครูผู้ดูเด็ก ในตัวอย่างจากเด็ก 136 คน ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าจำนวนของเด็กปฐมวัยที่เพิ่มมากขึ้นนั้น การประเมินเด็กปฐมวัยตามสภาพจริงเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนสร้างโอกาสต่อยอดการเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับเด็ก

Bailey (2017) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยศึกษาความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการที่ส่งผลต่อการประเมินตามสภาพจริงของครู ตั้งแต่การใช้หลักสูตรและการประเมินตามสภาพจริง พบว่า หลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ เทคนิคของผู้ประเมิน ส่งผลต่อการประเมินตามสภาพจริงของการนำไปใช้

สรุป

สรุปการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย ที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี การผสมผสานเทคโนโลยี ในแต่ละประเด็นจากการศึกษานั้นจะส่งผลต่อความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยมีรายละเอียดจากการสังเคราะห์เอกสาร ดังนี้

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในรูปแบบของกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลที่ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เช่น ครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยจะร่วมมือ รวมพลังกันดำเนินการในแต่ละขั้นตอนบรรลุผลสำเร็จ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาในเรื่องของการพัฒนาการศึกษา ทั้งที่เกี่ยวข้องกับครู

โดยตรง เช่น การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่เป็นผลลัพธ์ปลายทางที่สำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่เป็นกระบวนการหลักในการดำเนินการ 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set stratagy) ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) ประกอบด้วยการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) 5 ขั้น 1) สร้างความตระหนักร่วมกัน 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูล 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) ติดตามความก้าวหน้า การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) 3 ขั้น 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) 4 ขั้น 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา 4) ติดตามผล ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ได้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน

ไม่เพียงแต่กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเท่านั้น ผู้วิจัยยังได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช ซึ่งความหมายของโค้ชนั้น หมายถึง การพัฒนาหรือแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนผู้ร่วมงานหรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่มากกว่า เต็มใจทำหน้าที่ โค้ช ให้คำปรึกษา แนะนำ ร่วมสะท้อนคิดเพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุมีคุณภาพตามเป้าหมาย ประเภทของการโค้ชที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative coach) สำหรับกระบวนการโค้ชแต่ละประเภทนั้น จะดำเนินการโดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแต่ละประเภทนั้นก็จะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป แต่ยังคงประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญที่มีร่วมกันคือ การวางแผน การสังเกต และการให้ข้อมูลย้อนกลับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับความสามารถในการโค้ชเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินความสามารถในการโค้ชตามขอบเขตการวิจัย สรุปความสามารถในการโค้ชได้ 7 ข้อ ดังนี้ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา และความรู้ ความสามารถในกระบวนการโค้ช 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด 6) ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด และ 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีความสมบูรณ์ เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ที่เป็นยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้การผสมผสานเทคโนโลยีซึ่ง

เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แอปพลิเคชัน Thinglink และ Padlet ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคุ้นเคยและสามารถใช้ในการดำเนินการได้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรต้นของการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตาม นั่นคือ การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย จากความหมายการประเมินพัฒนาการ พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลของเด็กแต่ละคน เพื่อสรุปและตัดสิน ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน โดยครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมในชีวิตประจำวันของเด็ก การประเมินพัฒนาการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก การประเมินพัฒนาการนั้นจะช่วยให้ครูหรือผู้ดูแลเด็กทราบความต้องการ ความก้าวหน้า ข้อบกพร่องของพัฒนาการในแต่ละด้าน ของเด็กเป็นรายบุคคล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และยังเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการศึกษา การจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคนเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนาเด็ก

จากการสังเคราะห์หลักการในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการประเมินโดยดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการประเมินพัฒนาการเพื่อนำไปใช้ในการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม 2) ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง 3) สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน 4) ประเมินอย่างเป็นระบบ 5) วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย นอกจากด้านหลักการแล้วยังมีด้านวิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการ 5 ด้านที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินพัฒนาการ ได้แก่ 1) ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย 2) เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ 4) เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ และ 5) สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 2.1) เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.2) เพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.3) เพื่อศึกษาความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และ 2.5) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3) เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรอง (Qualitative Research)

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา จำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้

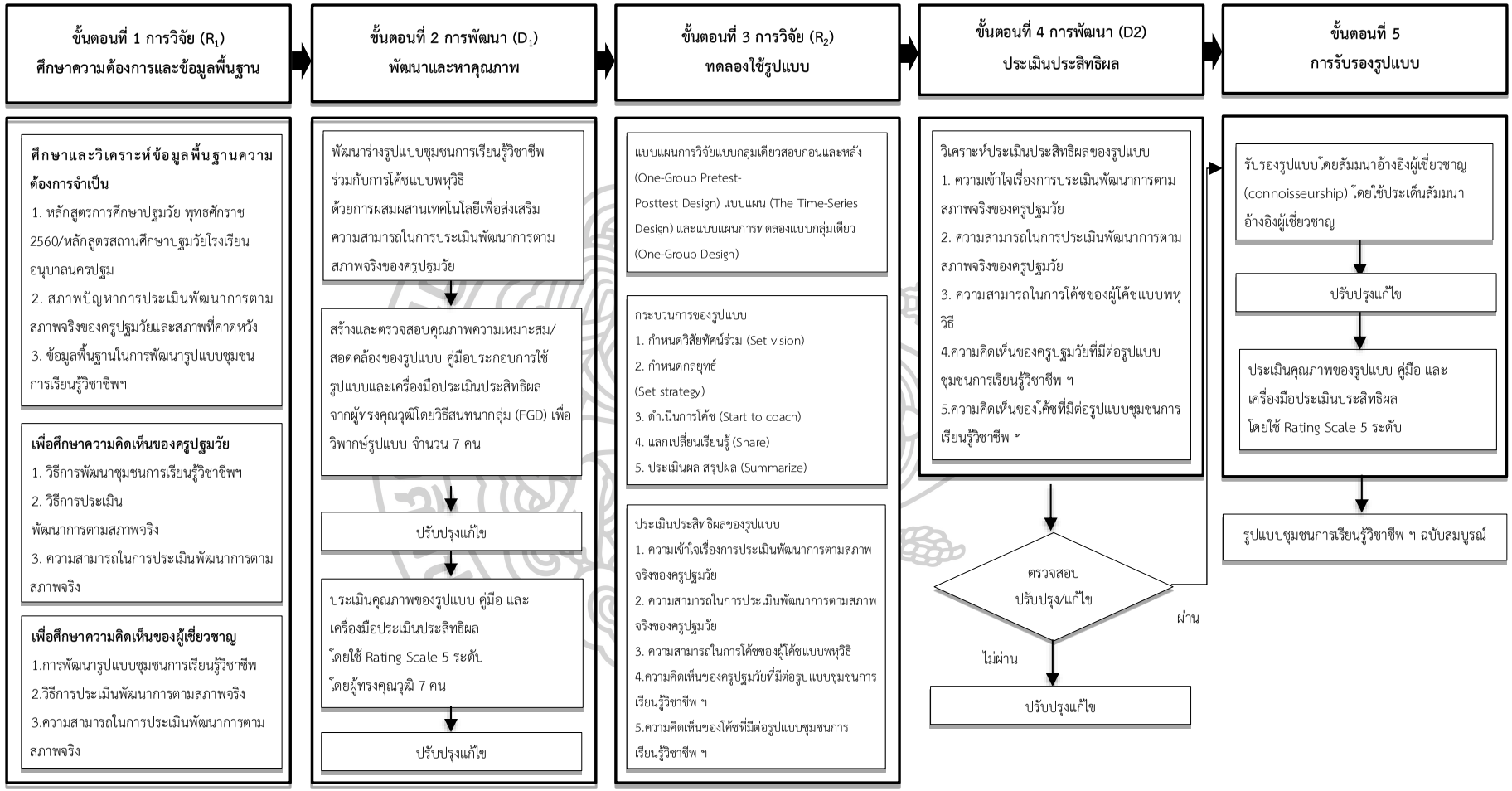
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้อง หลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเพื่อการสังเคราะห์และร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ออกแบบและพัฒนา การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และหาคุณภาพของร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) ทดลองใช้ เป็นการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง มีองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบ ดังต่อไปนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ ประกอบด้วย (1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) (2) กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) (3) ดำเนินการโค้ช (Start to coach) (4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) และ (5) ประเมินผล สรุปผล (Summarize) 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D_2) ประเมินผล เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ดังนี้ ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ 1) ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 3) ความสามารถในการโค้ชของผู้โค้ชแบบพหุวิธี และ 4) ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 5) ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบ เป็นการประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีกรอบดำเนินการวิจัยดังแสดงในแผนที่ 4



ภาพที่ 5 กรอบดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายและความต้องการในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยาม องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้ในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์วิธีการ กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสังเคราะห์ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชีพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลเอกสาร ประกอบด้วย

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

แหล่งข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย

1. ครูปฐมวัย จำนวน 106 คน แบ่งเป็น

1.1 ครูปฐมวัยที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น จำนวน 100 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนปฐมวัยระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมกำหนดขนาดตัวอย่างของ Soper (2021) ที่คำนวณได้จากเว็บไซต์ www.danielsoper.com/statcalc กำหนดขนาดอิทธิพลที่ 0.5 ซึ่ง เป็นค่าขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์จำนวน 88 คน

เพื่อป้องกันอัตราการสูญหายของข้อมูลจากการตอบกลับที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลกับตัวอย่าง จำนวน 100 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน และกำหนดจำนวนครูผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 28 คน ขนาดกลาง จำนวน 52 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 คน ดังตาราง

ตารางที่ 23 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนตัวอย่างโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนครูปฐมวัย (คน)	ตัวอย่างครู (คน)
เล็ก	45	11	107	28
กลาง	69	17	201	52
ใหญ่	5	1	41	11
ใหญ่พิเศษ	2	1	35	9
รวม	121	30	384	100

1.2 ครูปฐมวัยที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นครูปฐมวัยที่เป็นครูผู้ช่วย จำนวน 2 คน วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 2 คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ที่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

2. ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านการโค้ช ด้านการศึกษาปฐมวัย และการวัดผลประเมินผล จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มี วิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

วิธีดำเนินการ

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลเอกสารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ จุดหมาย มาตรฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดประสบการณ์ การประเมินพัฒนาการ และศึกษารายงานผลปฏิบัติการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร

1.3 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย

1.3.1 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยใช้วิธีการสอบถามครูปฐมวัยจำนวน 100 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนปฐมวัยระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-3 เพื่อทราบข้อมูลในการพัฒนาครู เพื่อหาค่า $PNI_{Modified}$

2. สนทนากลุ่มครูปฐมวัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยการโค้ชแบบพหุวิธี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการจัดสนทนากลุ่มครูปฐมวัย (Focus Group Discussion: FGD) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นตัวแทนครูปฐมวัย จำนวน 6 คน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อวิธีการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม 90 นาที

3. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านการโค้ช ด้านการศึกษาปฐมวัย และด้านเทคโนโลยี โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง มีกระบวนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยกำหนดประเด็น ดังนี้ ประเภทของเอกสาร ชื่อเอกสาร บรรณานุกรม วันที่ศึกษา ประเด็นที่ศึกษา/เลขหน้าและสรุปประเด็นสำคัญ

1.2 สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารโดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์เอกสาร

1.3 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎีและนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 1 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มี วิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสม (Index of item objective congruence: IOC) คือ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการวิเคราะห์ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หาค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดย IOC ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) แสดงว่าข้อความใช้ได้คือ มีความสอดคล้อง หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) โดยการหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ รายละเอียดดังภาคผนวก ค การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ

1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสารตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

2. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีลักษณะเป็นประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการสอบถามครูปฐมวัยจำนวน 100 คน มีกระบวนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถามความต้องการจำเป็น

2.2 สร้างแบบสอบถามความต้องการจำเป็นโดยกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพที่ปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่

1) เพศ

2) ระดับชั้นที่สอน

3) วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เป็นการสอบถามถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating scale 5 ระดับ) แบ่งเป็น 4 ด้าน รวม 20 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย จำนวน 5 ข้อ

2) ด้านหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง จำนวน 5 ข้อ

3) ด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ข้อ

4) ด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง จำนวน 5 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน สภาพปัจจุบัน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นว่าสภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังต่อหลักการ วิธีการเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและพัฒนาการเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นว่าสภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังต่อหลักการ วิธีการเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและพัฒนาการเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นว่าสภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังต่อหลักการ วิธีการเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและพัฒนาการเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นว่าสภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังต่อหลักการ วิธีการเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและพัฒนาการเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นว่าสภาพปัจจุบัน/ความคาดหวังต่อหลักการ วิธีการเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและพัฒนาการเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 นำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเชิงทฤษฎีและนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 1 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสม (Index of item objective congruence: IOC) คือ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

หาค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดย IOC ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) แสดงว่าข้อความใช้ได้คือ มีความสอดคล้อง หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) โดยการหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ รายละเอียดดังภาคผนวก ค การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ

2.5 นำแบบสอบถามความต้องการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ใช้คำสำคัญให้ตรงกันทั้งฉบับ

2.6 จัดทำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูปฐมวัยด้วยระบบออนไลน์

3. ประเด็นสนทนากลุ่มครูปฐมวัยเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อด้านการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.1 กำหนดรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ร่างประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีข้อคำถามแบบปลายเปิด (Opened Form) และมีสาระครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประเด็นสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเทคโนโลยี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.3 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของประเด็นสนทนากลุ่มด้านการใช้ภาษา และความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี การผสมผสานเทคโนโลยี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงโดยนำประเด็นการสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสม (Index of item objective congruence: IOC) คือ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นสนทนากลุ่มมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นสนทนากลุ่มมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นสนทนากลุ่มไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

หาค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดย IOC ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) แสดงว่าข้อความใช้ได้คือ มีความสอดคล้อง หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) โดยการหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ รายละเอียดดังภาคผนวก ค การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ

3.4 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นสนทนากลุ่มครูปฐมวัยตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

3.5 จัดทำประเด็นสนทนากลุ่มของครูปฐมวัย ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูปฐมวัย

4. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อด้านการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพ

4.1 กำหนดรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

4.2 ร่างประเด็นการสัมภาษณ์ โดยมีข้อคำถามแบบปลายเปิด (Opened Form) และมีสาระครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ช เทคโนโลยี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.3 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ในด้านการใช้ภาษา และความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงโดยนำประเด็นการสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 1 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นครูศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสม (Index of item objective congruence: IOC) คือ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

หาค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดย IOC ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) แสดงว่าข้อความใช้ได้คือ มีความสอดคล้อง หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) โดยการหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ รายละเอียดดังภาคผนวก ค การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ

4.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสารตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

4.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง โดยใช้ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (*M*), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และหาค่า $PNI_{Modified}$

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ตารางที่ 24 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2. ประเมินความต้องการจำเป็น	1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 2. หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลนครปฐม 3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 5. ครูผู้สอนปฐมวัย จำนวน 100 คน	1. แบบวิเคราะห์เอกสาร 2. แบบประเมินความต้องการจำเป็นของครูปฐมวัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย	1. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2. ค่า $PNI_{Modified}$ 3. ค่าร้อยละ 4. ค่าเฉลี่ย 5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นและสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ 24 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
2. สนทนากลุ่มครูปฐมวัยเกี่ยวกับ 1) วิธีการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ 2) วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 3) ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	สนทนากลุ่ม	ครูปฐมวัยจำนวน 6 คน	ประเด็นสนทนากลุ่ม	1. ค่าร้อยละ 2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ 1) วิธีการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ 2) วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 3) ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	สัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้าน 1) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2) การโค้ช 3) การศึกษาปฐมวัย 4) การวัดผลประเมินผล	แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	1. ค่าร้อยละ 2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	แนวการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ออกแบบและพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบแล้วดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อวิพากษ์ตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินประสิทธิผล แล้วรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูล วิธีดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เครื่องมือประกอบรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินประสิทธิผล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของครูปฐมวัย และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของผู้โค้ช

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลเอกสาร ประกอบด้วย

1. (ร่าง) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อ

การใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของครูปฐมวัย และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของผู้โค้ช

แหล่งข้อมูลบุคคล

ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการโค้ชหรือการนิเทศ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

4. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

5. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

วิธีดำเนินการ

นำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนที่ 2 มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้ 1) ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2) เครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

1. พัฒนาร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

1.2 พัฒนาร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) (2) กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) (3) ดำเนินการโค้ช (Start to coach) (4) ประเมินผล สรุปผล (Summarize) 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน

1.3 นำร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

1.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.5 นำร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์รูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบโดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

1.6 ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบชุมชนกรเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.7 นำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยใช้แบบ

ประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

1.8 จัดทำรูปแบบชุมชนกรเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนกรเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีฯ และแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี ฯ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการเกี่ยวกับการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.1.2 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนกรเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ประกอบด้วย คำนำ คำชี้แจง แนวทางการใช้คู่มือ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง นิยามศัพท์เฉพาะ องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล และตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์และเครื่องมือประเมินพัฒนาการ

2.1.3 นำคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

2.1.4 นำคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของคู่มือโดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

2.1.5 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.6 นำคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.1.8 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนกรเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาข้อมูล เอกสาร ตำรา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแผนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2.2.2 ออกแบบแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยวิเคราะห์ตามกระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วยแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จำนวน 5 แผน ได้แก่ แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

2.2.3 นำแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของแผน โดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.7 นำแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.2.8 จัดทำแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย จำนวน 4 ฉบับ คือแบบทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง แบบประเมินความสามารถในการโค้ช แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของครูปฐมวัยและของผู้โค้ชผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเพื่อนำไปสู่การตั้งข้อคำถามในแบบทดสอบ

3.1.2 สร้างข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ มุ่งวัดพฤติกรรมด้านความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ ทั้งนี้มีการสร้างข้อสอบเผื่อจำนวน 40 ข้อ แล้วจึงคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 20 ข้อ ตามระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยมีโครงสร้างข้อสอบดังนี้

ตารางที่ 25 ตารางวิเคราะห์ข้อสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

เนื้อหา	พฤติกรรมที่มุ่งวัด			
	ความเข้าใจ (ข้อ)	การนำไปใช้ (ข้อ)	การวิเคราะห์ (ข้อ)	รวม (ข้อ)
1. พัฒนาการเด็กปฐมวัย	1	2	2	5
2. หลักการประเมินพัฒนาการ	1	2	2	5
3. วิธีการประเมินพัฒนาการ	1	2	2	5
4. เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการ	1	2	2	5
รวม	4	8	8	20

3.1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.4 นำแบบทดสอบ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของแผน โดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.6 นำแบบทดสอบ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบทดสอบ พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.1.7 หาคุณภาพของแบบทดสอบ โดยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับครูปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อสอบรายข้อเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบเป็นรายข้อในด้านความยากง่าย (Difficulty) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1) การตรวจสอบความยากง่าย (Difficulty) โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าความยาก-ง่าย คือ 0.20 – 0.80 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 40 ข้อ มีค่าความยาก-ง่าย เท่ากับ 0.09-0.93 แล้วจึงดำเนินการคัดเลือกข้อสอบ จำนวน 20 ข้อ ที่ผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าความยาก-ง่าย เท่ากับ 0.64-0.80 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้

2) การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้เกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก 0.20 ขึ้นไป ถือว่า ข้อสอบสามารถจำแนกนักเรียนเก่งและอ่อนได้ดี (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.05-0.36 แล้วจึงดำเนินการคัดเลือกข้อสอบ จำนวน 20 ข้อ ที่ผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.27-0.36 นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้

3) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยเลือกข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก จำนวน 20 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใช้วิธีการของ Kuder – Richardson จากสูตร KR20 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้

3.1.8 นำแบบทดสอบที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ซึ่งประเมินโดยผู้ทำหน้าที่โค้ช มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการสร้างแบบประเมินและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นในการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงโดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเป็นแบบประเมินซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตาม

สภาพจริง 2 ด้าน คือด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และด้านวิธีและเครื่องมือการประเมิน มีเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) มีระดับคะแนน 3 ระดับ

ด้านหลักการประเมินพัฒนาการประกอบด้วย 5 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม
2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. สภาพ/สถานการณ์ การประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ
5. วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย

ด้านวิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการประกอบด้วย 5 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย
2. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์
4. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์
5. สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

3.2.3 นำแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.4 นำแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.6 นำแแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.2.7 วิเคราะห์หาค่าคุณภาพดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index : RAI) โดยให้ผู้ประเมินจำนวน 3 คน คือตัวแทนของโค้ช 3 ประเภท ได้แก่ โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ 1 คน โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 1 คน และโค้ชโดยผู้บริหาร 1 คน ทำการประเมินครูปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน โดยประเมินจากการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ทั้งนี้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินจะมีค่าตั้งแต่ 0-1 เมื่อใดที่มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าผู้ประเมินสามารถให้คะแนนได้อย่างสอดคล้องกันสูงมาก แต่ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความสอดคล้องไม่มากนัก (สุรชัย มีชาญ, 2547)

จากผลการทดลองใช้ (Try out) การประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Rater Agreement Index : RAI) มีค่าเท่ากับ 0.98 อยู่ในระดับสูงมาก สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างได้

3.2.7 นำแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 แบบประเมินความสามารถในการโค้ช ของผู้ทำหน้าที่โค้ชมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินและทักษะ ความสามารถในการโค้ชเพื่อนำไปสู่การกำหนดรายการประเมินความสามารถในการโค้ช

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะและความสามารถในการโค้ช ซึ่งเป็นแบบ

ประเมินครอบคลุมความสามารถในการโค้ช ประกอบด้วยรายการประเมิน 7 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ 6) ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช

3.3.3 นำแบบประเมินความสามารถในการโค้ชที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบร่วมพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.4 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของแบบประเมินความสามารถในการโค้ช โดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

3.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความสามารถในการโค้ช ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.6 นำแแบบประเมินความสามารถในการโค้ช ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบประเมินความสามารถในการโค้ช พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.3.7 นำแบบประเมินความสามารถในการโค้ชที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ

3.4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยและของผู้โค้ชที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอบถามความคิดเห็น เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการนำไปใช้ และด้านผลของการใช้รูปแบบ แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น แบ่งเป็นระดับ ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบร่วมพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.4 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิพากษ์และ ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องเหมาะสมของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ประเด็นสนทนากลุ่ม

3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความคิดเห็น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4.6 นำแบบสอบถามความคิดเห็น ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบประเมินความสามารถในการโค้ช พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.4.7 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เนื้อ (Content Analysis) หาจากการสนทนากลุ่ม ที่เป็นผลจากการวิพากษ์รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ คู่มือชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และเครื่องมือประเมินประสิทธิผล

2. ค่าเฉลี่ย (*M*) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) จากการตรวจสอบคุณภาพเพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ตารางที่ 26 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ออกแบบและพัฒนา

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย					
1.1 พัฒนาร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	วิเคราะห์เอกสาร	เอกสารข้อมูลพื้นฐานที่ได้วิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1	แบบวิเคราะห์เอกสาร	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1.2 ตรวจสอบคุณภาพเพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ	1.สนทนากลุ่ม 2.ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 1) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2) การโค้ช 3) การใช้เทคโนโลยี 4) การศึกษาปฐมวัย 5) การวัดผลประเมินผล	1.ประเด็นสนทนากลุ่ม 2.แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยใช้ Rating Scale 5 ระดับ	1. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล					
2.1 ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการในการวัดความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	วิเคราะห์เอกสาร	เอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการในวัดความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	แบบวิเคราะห์เอกสาร	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ข้อมูล แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้อง ลักษณะ/ประเภทของเครื่องมือในการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
2.2 พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	1. สร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิผล 2. สนทนากลุ่ม 3. ประเมินความเหมาะสมของของเครื่องมือประเมินประสิทธิผล ได้แก่ 1) แบบทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยความสามารถในการโค้ช	1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน	1. ประเด็นสนทนากลุ่ม 2. แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยใช้ Rating Scale 5 ระดับ	1. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ 1. แบบทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2. แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตารางที่ 26 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
	3) แบบประเมินความสามารถในการโค้ช 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ 5) แบบสอบถามความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ				3. แบบประเมินความสามารถในการโค้ช 4. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ 5. แบบสอบถามความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) ทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. เพื่อทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูล วิธีดำเนินการ เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด โรงเรียนประจำเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนอนุบาลเครือข่าย จำนวน 10 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 9 คน ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทำหน้าที่โค้ชแบบพหุวิธีจำนวน 9 คน ได้แก่

1. โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (ผู้วิจัยและศึกษานิเทศก์) จำนวน 3 คน
2. โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ครูปฐมวัย) จำนวน 3 คน
3. โค้ชโดยผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น) จำนวน 3 คน

แบบแผนการทดลอง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยเป็นแบบ Pre-Experimental Design แบบการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่ม มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ (The One Group Pretest-Posttest Design)

แบบแผนการทดลองเพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจความสามารถการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ของครูปฐมวัย

T_1	X	T_2

(มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

T_1 หมายถึง การทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนการใช้รูปแบบ

X หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

T_2 หมายถึง การทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงหลังการใช้รูปแบบ

แบบแผนการทดลองเพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ของครูปฐมวัย

X	O_1	X	O_2	X	O_3		

(Campbell and Stanley, 1963)

O_1 O_2 O_3 หมายถึง การประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ครั้งที่ 1-3

X หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้แก่

1. ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
2. ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
3. ความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ช

วิธีดำเนินการ

การทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยได้วางแผนในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการก่อนทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2) การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการก่อนทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ผู้วิจัยเตรียมการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยการเตรียมกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 9 คน และเตรียมกลุ่มเป้าหมายที่ทำหน้าที่โค้ชซึ่งจะร่วมในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 9 คน ดังนี้

1.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

ในการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างและกลุ้มเป้าหมาย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 9 คน ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มเป้าหมาย

1) ผู้ทำหน้าที่โค้ชแบบพหุวิธีจำนวน 9 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้เกิดกรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ได้ผู้ทำหน้าที่โค้ชที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมครูปฐมวัยได้ ประกอบด้วย

1.1) โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้วิจัย จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษที่เป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน 2 คน

1.2) โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเป็นครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 3 คน

1.3) โค้ชโดยผู้บริหาร ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และหัวหน้าสายชั้นที่เป็นครูปฐมวัย จำนวน 1 คน

1.2 การชี้แจงข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพให้กับกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1) ชี้แจงให้ครูปฐมวัยจำนวน 9 คน และผู้โค้ช จำนวน 9 คน รับทราบวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ทั้งนี้การประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ร่วมดำเนินการชี้แจงด้วย

2) ชี้แจงลักษณะการดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ แจ้งบทบาทของครูปฐมวัย และผู้โค้ช ให้รับทราบและเข้าใจบทบาทของตนเองในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยครูปฐมวัย และผู้โค้ชได้ศึกษาทำความเข้าใจบทบาทของตนเองเพิ่มเติมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จากคู่มือชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

3) ชี้แจงเกณฑ์การวัดและประเมินผลเพื่อให้ครูปฐมวัย และผู้โค้ชได้ทราบแนวทางและเกณฑ์การวัดประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

4) ชี้แจงแนวทาง วิธีการ รายละเอียดของการใช้คู่มือรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

5) สร้างความเข้าใจให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ทราบถึงการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในขั้นตอนกำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) และขั้นตอนการดำเนินการโค้ช (Start to coach) โดยแอปพลิเคชันที่ใช้ได้แก่ Line Padlet และ ThingLink ทั้งนี้มีการสร้างกลุ่มไลน์ชื่อ “ประเมินพัฒนาการอนุบาลนครปฐม” ให้สมาชิกทุกคนเข้าร่วม เพื่อการแจ้งข้อมูล การส่งงาน การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ผู้วิจัยนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จำนวน 5 แผน ได้แก่ แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize) รายละเอียดการดำเนินการทดลอง ดังนี้

แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครู มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการ

แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

ทั้งนี้ได้มีการผสมผสานเทคโนโลยีโดยการใช้แอปพลิเคชัน ThingLink ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่สะดวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถมาทบทวนความรู้ได้ตามความสนใจและความต้องการ โดยให้ครูศึกษาความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้สร้างเนื้อหาที่กล่าวถึงหลักการและความสำคัญของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ครอบคลุมหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เพื่อให้ครูปฐมวัยได้ทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนดำเนินการโค้ช

แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภท

ของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร

ทั้งนี้การดำเนินการโค้ชในแต่ละวิธีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการดำเนินการโค้ชผู้โค้ชทุกคนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการโค้ชแต่ละวิธีให้ครบทุกขั้นตอน 3 วงรอบ ซึ่งใช้ระยะเวลาดำเนินการ 3 สัปดาห์ เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการด้วยขั้นตอนของการโค้ชแต่ละวิธี ดังนี้

การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

1. สร้างความตระหนักร่วมกัน

1.1 ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ วิธีการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียนการส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

2.2 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.2 โค้ชนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย

4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ

4.1 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

4.2 โค้ชและครูปฐมวัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานที่ครูเผยแพร่ผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet ซึ่งจะร่วมกันสะท้อนถึงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

4.3 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ติดตามความก้าวหน้า

5.1 ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง เผยแพร่คลิปวิดีโอการประเมินพัฒนาการ ไฟล์เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเป็นระยะ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

1. กำหนดวัตถุประสงค์

1.1 ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

2.2 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

3.1 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3.3 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.4 โค้ชนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง

3.5 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

1. กำหนดวัตถุประสงค์

1.1 ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

2.2 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

3.1 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.2 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.3 โค้ชหาแนวทางการพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดโครงการอบรมพัฒนาครู ส่งเสริมการกำกับ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด

3.4 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ติดตามผล

4.1 ครูปฐมวัยเผยแพร่คลิปวิดีโอการประเมินพัฒนาการ ไฟล์เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเป็นระยะ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. การประเมินประสิทธิผลหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการทดลองการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ดังนี้

1. เปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2. ศึกษาพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

3. ศึกษาความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

1. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ประกอบด้วย

2.1 คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2.2 แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ตามกระบวนการแต่ละขั้นของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ ฯ

2.3 เครื่องมือประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี ฯ ได้แก่

2.3.1 แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2.3.2 แบบประเมินความสามารถการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2.3.3 แบบประเมินความสามารถในการโค้ช

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ดังนี้

1. ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และการวิเคราะห์พัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative gain score)

2. ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การพล็อตกราฟ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. ความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี ใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 27 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) ทดลองใช้

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	1. การเตรียมการก่อนทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2. การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3. การประเมินประสิทธิผลหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	1. ครูปฐมวัย ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 9 คน 2. ผู้ทำหน้าที่โค้ช จำนวน 9 คน	1. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ 2. คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ 3. แผนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ		ได้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่ผ่านการนำไปใช้จริง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย					
1. เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	ทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	ครูปฐมวัย ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 9 คน	แบบทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) 4. ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative gain score) 5. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมินความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ
2. เพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	ครูปฐมวัย ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 9 คน	แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) 4. การพล็อตกราฟ 5. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ตารางที่ 27 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย					
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	ประเมินความสามารถในการโค้ช	ผู้ทำหน้าที่โค้ช จำนวน 9 คน	แบบประเมินความสามารถในการโค้ช	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) 4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการพัฒนา (Development: D_2) การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

เป็นขั้นตอนการตรวจสอบ ปรับปรุง/แก้ไข รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ ตัวแปรที่ศึกษา วิธีดำเนินการ เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยและความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อปรับปรุงรูปแบบการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2. ความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

วิธีดำเนินการ

1. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. ประเมินความคิดเห็นของครูปฐมวัยและความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

3. ตรวจสอบ ปรับปรุง/แก้ไข รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยนำผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมาพิจารณาความเหมาะสมตามองค์ประกอบต่างๆ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านกระบวนการของรูปแบบจากการนำไปจัดการพัฒนารูปแบบขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย

4. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นของครูปฐมวัยและความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 28 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการพัฒนา (Development: D_2) ประเมินผล

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	สอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	ครูปฐมวัย ที่กำลังสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนอนุบาลนครปฐม จำนวน 9 คน	แบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) 4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	สอบถามความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	ผู้ทำหน้าที่โค้ช จำนวน 9 คน	แบบสอบถามความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (*M*) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) 4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ตารางที่ 28 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
3. เพื่อปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	พิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบตามความเหมาะสม	รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	แบบวิเคราะห์เนื้อหา	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่ผ่านการปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

การรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา วิธีดำเนินการ เครื่องมือ การพัฒนาเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 5 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

แหล่งข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลเอกสาร ได้แก่ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. แหล่งข้อมูลบุคคล

ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.5 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลงานการเขียนหนังสือ ตำรา หรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

เพื่อให้ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. ผลการประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

วิธีดำเนินการ

หลังจากนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยฉบับสมบูรณ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

การประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีเครื่องมือในการประเมินและรับรองรูปแบบ ดังนี้ 1) ประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ 2) แบบประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จำนวน 1 ฉบับ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด การสร้างประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการดำเนินการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ผู้วิจัยสร้างประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2) ด้านแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3 นำประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบร่วมพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา และความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษา โดยนำประเด็นการสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 1 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาที่มี วิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสม (Index of item objective congruence: IOC) คือ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

หาค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดย IOC ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

แสดงว่าข้อความใช้ได้คือ มีความสอดคล้อง หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558: 179) โดยการหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้

1.5 ปรับปรุงแก้ไขประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

1.6 จัดทำประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูปฐมวัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาคุณภาพของเครื่องมือได้แก่ ประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (*M*) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (*M*) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของคะแนนความเหมาะสม ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตารางที่ 29 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบ

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	สัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 คน 2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 2 คน 3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 2 คน 4. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน 5. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน	ประเด็นสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ	วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	ประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ		แบบประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) 4. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ผลการเปรียบเทียบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่ก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 2.1) เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.2) เพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.3) เพื่อศึกษาความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และ 2.5) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3) เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรอง (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3) แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 4) แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 5) แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย 6) แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี และ 7) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของครูปฐมวัยและโค้ช มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตอนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตอนที่ 3 ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

การนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม พบว่า

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหลักการ จุดหมาย มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไว้ พุทธศักราช 2560 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยองค์รวม บนความแตกต่างระหว่างบุคคลยึดพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยก็จะต้องมีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

หลักการ

เด็กทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้สอน เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการอบรมเลี้ยงดู การพัฒนาและให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม มีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพโดยมีหลักการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกคน

2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

3. ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นอย่างมีความหมายและมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับวัย และมีการพักผ่อนที่เพียงพอ

4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และสามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข

5. สร้างความรู้ ความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพ และเมื่อมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไป จึงกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับเด็กเมื่อเด็กจบการศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

1. มีร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรง และมีสุขนิสัยที่ดี

2. มีสุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจที่ดีงาม

3. มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. มีทักษะการคิด การใช้ภาษาสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี กำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำนวน 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย

1. พัฒนาการด้านร่างกาย ประกอบด้วย 2 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 1 ร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี

มาตรฐานที่ 2 กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็กแข็งแรงใช้ได้อย่าง คล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน

2. พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 3 มีสุขภาพจิตดีและมีความสุข

มาตรฐานที่ 4 ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว

มาตรฐานที่ 5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม

3. พัฒนาการด้านสังคม ประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 6 มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 7 รักธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 8 อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. พัฒนาการด้านสติปัญญา ประกอบด้วย 4 มาตรฐานคือ

มาตรฐานที่ 9 ใช้ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 10 มีความสามารถในการคิดที่เป็นพื้นฐานการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 11 มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 12 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย

การประเมินพัฒนาการ

การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3 - 6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่ง ของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน ทั้งนี้ให้มุ่งนำข้อมูลการประเมินมาพิจารณาปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตร การประเมินพัฒนาการควรยึดหลักดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการของเด็กครบทุกด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก

2. ประเมินเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องตลอดปี

3. สภาพการประเมินควรมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

4. ประเมินอย่างเป็นระบบมีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

5. ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะกับเด็ก รวมทั้งใช้แหล่งข้อมูลหลายๆ ด้าน ไม่ควรใช้การทดสอบ

สำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3 - 6 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การสนทนา การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บ อย่างมีระบบ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของครูปฐมวัย พบว่า

ตารางที่ 30 ข้อมูลทั่วไปของครูปฐมวัย จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละ

(N = 100 คน)

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	2	2.00
หญิง	98	98.00
รวม	100	100
2. ระดับชั้นที่สอน		
ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1	12	12.00
ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2	36	36.00
ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3	52	52.00
รวม	100	100
3. วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	10	10.00
ชำนาญการ	41	41.00
ชำนาญการพิเศษ	49	49.00
รวม	**6**	**100**

ตารางที่ 30 แสดงข้อมูลทั่วไปของครูปฐมวัย จำนวน 100 คน ครูปฐมวัยที่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 98.00 เป็นเพศชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ระดับชั้นที่สอน ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ชำนาญการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ไม่มีวิทวิทยฐานะ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ผลการจัดลำดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ที่	รายการประเมิน	สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง		สภาพการดำเนินการในปัจจุบัน		$PNI_{Modified}$	ลำดับความสำคัญ
		M	*SD*	*M*	*SD*		
1. ด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย							
1.1	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	4.33	0.59	4.13	0.60	0.04	1
1.2	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล	4.44	0.61	4.29	0.67	0.03	2
1.3	เด็กมีพัฒนาการเป็นไปตามวัยเหมาะสมกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.43	0.56	4.25	0.63	0.04	1
1.4	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการไปพร้อมกับการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรม	4.51	0.52	4.41	0.55	0.02	3
1.5	การประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	4.40	0.51	4.30	0.54	0.02	3
	รวม	**4.42**	**0.56**	**4.28**	**0.60**	**0.03**	**2**
2. ด้านหลักการประเมิน							
2.1	ครูประเมินพัฒนาการทุกด้านครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน(ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)	4.52	0.54	4.48	0.56	0.00	5
2.2	ครูประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	4.43	0.57	4.31	0.61	0.02	3
2.3	ครูดำเนินการประเมินพัฒนาการโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมประจำวัน ไม่ประเมินเพียงท้ายภาคเรียนเท่านั้น	4.42	0.52	4.34	0.55	0.01	4

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง		สภาพการดำเนินการในปัจจุบัน		$PNI_{Modified}$	ลำดับความสำคัญ
		M	*SD*	*M*	*SD*		
2.4	ครูออกแบบและวางแผนการประเมิน เช่น กำหนดจุดประสงค์ ระยะเวลา จัดกิจกรรม สรุปผลการประเมิน	4.41	0.57	4.27	0.58	0.03	2
2.5	ครูวิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมินได้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักสูตรและสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล	4.37	0.53	4.20	0.59	0.04	1
	รวม	**4.43**	**0.55**	**4.32**	**0.59**	**0.02**	**3**
3. ด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง							
3.1	ครูใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกัน	4.34	0.57	4.19	0.58	0.03	3
3.2	ครูประเมินพัฒนาการโดยใช้เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	4.37	0.56	4.21	0.61	0.04	2
3.3	ครูกำหนดประเด็นการประเมินในแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนการจัดประสบการณ์	4.44	0.56	4.30	0.59	0.03	3
3.4	ครูออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์	4.39	0.57	4.20	0.62	0.05	1
3.5	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	4.49	0.56	4.29	0.61	0.05	1
	รวม	**4.41**	**0.56**	**4.24**	**0.60**	**0.05**	**1**

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง		สภาพการดำเนินการในปัจจุบัน		$PNI_{Modified}$	ลำดับความสำคัญ
		M	*SD*	*M*	*SD*		
4. ด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง							
4.1	ประเด็นการประเมินหรือข้อคำถามของเครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของพัฒนาการที่จะประเมิน	4.43	0.56	4.25	0.61	0.04	3
4.2	เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความชัดเจน แปลความหมายหรือตีความได้ตรงกัน	4.35	0.56	4.16	0.63	0.05	2
4.3	เครื่องมือประเมินพัฒนาการสามารถประเมินพัฒนาการเด็กได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง	4.44	0.56	4.25	0.63	0.04	3
4.4	เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับช่วงวัยและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	4.44	0.56	4.15	0.67	0.06	1
4.5	เครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์	4.44	0.56	4.18	0.66	0.06	1
	รวม	**4.42**	**0.56**	**4.20**	**0.64**	**0.05**	**1**
	รวมทั้งหมด	**4.42**	**0.56**	**4.26**	**0.61**	**0.03**	

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบัน (4.42/4.26) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เท่ากับ 0.03 รายด้านพบว่า ด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง และด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.05) รองลงมาคือด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย ($PNI_{Modified}$ = 0.03) และด้านหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ($PNI_{Modified}$ = 0.02) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และเด็กมีพัฒนาการเป็นไปตามวัยเหมาะสมกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.04) รองลงมาคือเด็กได้รับการประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified}$ = 0.03) และเด็กได้รับการประเมินพัฒนาการไปพร้อมกับการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรม และการประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ($PNI_{Modified}$ = 0.02) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่า ครูวิเคราะห์ผลสรุปผลการประเมินได้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักสูตรและสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.04) รองลงมา ครูออกแบบและวางแผนการประเมิน เช่น กำหนดจุดประสงค์ ระยะเวลา จัดกิจกรรมสรุปผลการประเมิน ($PNI_{Modified}$ = 0.03) รองลงมา ครูประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ($PNI_{Modified}$ = 0.02) รองลงมา ครูดำเนินการประเมินพัฒนาการโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมประจำวัน ไม่ประเมินเพียงท้ายภาคเรียนเท่านั้น ($PN_{IModified}$ = 0.01) และครูประเมินพัฒนาการทุกด้านครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน(ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา) ($PNI_{Modified}$ = 0.00) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง พบว่า ครูออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนการสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.05) รองลงมา ครูประเมินพัฒนาการโดยใช้เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ($PNI_{Modified}$ = 0.04) รองลงมา ครูกำหนดประเด็นการประเมินในแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนการจัดประสบการณ์ และครูใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.03) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง พบว่า เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับช่วงวัยและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และเครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.06) รองลงมา เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความชัดเจน แปลความหมายหรือตีความได้ตรงกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.05) รองลงมา ประเด็นการประเมินหรือข้อคำถามของเครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของพัฒนาการที่จะประเมิน และเครื่องมือประเมินพัฒนาการสามารถประเมินพัฒนาการเด็กได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง ($PNI_{Modified}$ = 0.06) ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยวิเคราะห์เอกสาร จากการศึกษา พบว่า

1.3.1 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ไม่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย (Sergiovanni, 1994) ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord et al., 2010) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันทางวิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562) ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า PLC เป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจาก “ผู้สอน” (Teacher) เป็น “นักเรียน” (Learner) เปลี่ยนจากโดดเดี่ยวเป็นมีเพื่อนมีกลุ่มรวมตัวกันเป็นชุมชนทำงานแบบปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โดยมีเป้าหมายที่เด็ดเดี่ยวชัดเจน

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ต้องดำเนินการให้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ ได้ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2559) สมาชิกร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือ

รวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007)

1.3.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี

การโค้ช หมายถึง วิธีการสอนการทำงานให้กับเพื่อน ร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนางานให้กับเพื่อนงาน (Powell, Chambers, and Baxter, 2001) เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนของครู คือ “การใช้คำถามการใช้ความคิดที่ท้าทาย การตรวจสอบความถูกต้องที่เกิดจากการร่วมระดมความคิด” (Cohen et al., 1993) การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งชีวิตส่วนตัวและอาชีพการโค้ช เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2557) อีกทั้งเป็นการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพในสถานการณ์จริง ไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการ สอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) ซึ่งการดำเนินงานตามกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ประเภทของการโค้ชให้มีความเหมาะสม โดยเลือกใช้การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ถึงแม้โค้ชแต่ละประเภทอาจมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างกัน แต่ก็ทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและส่งเสริม พัฒนาครู ให้สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้

การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

การชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ การชี้แนะ (Coaching) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายได้ดังนี้ การชี้แนะเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อให้บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตน 2) เพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 3) เพื่อช่วยสร้างให้บุคคลมีความเข็มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และแสดงความสามารถซึ่งมีผลต่อการทำงาน และ 4) เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และ

ความสามารถในการทำงาน (Vincent, 2004; Owen and Mink, 1993; Blanchard and Thacker, 2004)

กระบวนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ

จากกระบวนการของการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) ของนักการศึกษา พบว่า การดำเนินการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูรูปแบบหนึ่ง เป็นการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครูเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มุ่งเน้นให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน 1) สร้างความตระหนักร่วมกัน 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูล 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) ติดตามความก้าวหน้า (Kathleen et al., 2023; ขวัญเกื้อ แสงแก้ว, 2565)

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

ผู้วิจัยได้นำหลักแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ของ Joyce and Shower (1988) แนวคิดนี้ เชื่อว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็น ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครู และเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ การโค้ชในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย เนื่องจากเกิดจากการดำเนินการของเพื่อนครูด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่โค้ช (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

จากการสังเคราะห์กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) ของนักการศึกษา พบว่า การโค้ชลักษณะนี้เป็นวิธีการที่เกิดจากความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด (Joyce and Showers, 1995; Glickman, 2010; Costa and Gramton, 2016; วัชรา เล่าเรียนดี, 2556)

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารเข้าสังเกตชั้นเรียน จดบันทึกพฤติกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพมากพอที่จะช่วยเหลือ แนะนำครู (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากเป็นการนิเทศแบบเปิด คือสังเกตการสอน

การปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี (Glatthon, 1984) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเหมาะสมกับครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่รู้แนวทาง บริบทของโรงเรียนเท่าที่ควร

กระบวนการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

จากการสังเคราะห์กระบวนการการการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการส่งเสริม พัฒนาครู ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา 4) ติดตามผล (Glathorn, 1984; Glickman, 1990; วัชรา เล่าเรียนดี, 2556; สิราวิชญ์ วัชรกาฬ, 2562)

1.3.3 แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการผสมผสานเทคโนโลยี

สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) แนวคิดด้านการใช้ ICT เพื่อการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่ง ที่มีโอกาสเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการบริหารจัดการ การวิจัย การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้รับบริการอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การพัฒนาการศึกษา และเป็นรากฐานของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ นั้น ไม่ว่าจะเป็น Line, Facebook และ Padlet ผู้ใช้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้โค้ช และครูปฐมวัยหรือผู้รับการโค้ชจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมและวัตถุประสงค์เพื่อที่จะได้ให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ

1.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัย จากการสนทนากลุ่ม พบว่า

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของครูปฐมวัย จำนวน 6 คน โดยการสนทนากลุ่มครูปฐมวัย มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-end Question) โดยมีประเด็นในการสนทนาเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อด้านการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ผลการดำเนินการวิเคราะห์การสนทนากลุ่มเป็นดังนี้

1.4.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 32 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	-	-
หญิง	6	100
รวม	**6**	**100**
2. วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	1	16.67
ชำนาญการ	2	33.33
ชำนาญการพิเศษ	3	50.00
เชี่ยวชาญ	-	-
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	**6**	**100**

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูด		
ระดับปริญญาตรี	3	50.00
ระดับปริญญาโท	3	50.00
ระดับปริญญาเอก	-	-
รวม	**6**	**100**
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	1	16.67
5-10 ปี	-	-
11-15 ปี	3	50.00
มากกว่า 15 ปี	2	33.33
รวม	**6**	**100**

ตารางที่ 32 จากการสนทนากลุ่มครูปฐมวัย จำนวน 6 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

1.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการหรือความคาดหวังเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า ครูต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนเองหรือพัฒนางานสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยจะต้องเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน สอดคล้องกับบริบทของตนเอง แล้วจึงมาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสิ่งที่ควรให้ความสำคัญของกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ คือการกำหนดปัญหาต้องเป็นสภาพปัญหาที่แท้จริงและมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นขั้นตอน ทั้งนี้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะต้องวางแผนสร้างข้อปฏิบัติร่วมกัน มีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีผู้รู้หรือโค้ชในการช่วยพัฒนา นอกจากนี้ความคาดหวังต่อการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงมีความต้องการที่จะสร้างเครื่องมือและประเมินตามสภาพจริงได้ ใช้วิธีการประเมินพัฒนาการที่หลากหลาย

ดังคำกล่าวของครูปฐมวัย ดังนี้

“กระบวนการ PLC เพื่อการส่งเสริมให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ต้องเป็นการดำเนินงานร่วมกัน ภายใต้บริบทของตนเองและมีการแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้”

ครูปฐมวัยคนที่ 1

“กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต้องมีเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่แท้จริง และต้องสามารถแก้ไขและพัฒนาได้ ให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้”

ครูปฐมวัยคนที่ 2

“กระบวนการ PLC ที่ดีควรจะมีผู้รู้มาช่วยให้ความรู้มาพัฒนา เป็นผู้โค้ชเป็นระยะจนครูสร้าเครื่องมือประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ เป็นแบบอย่าง มีโค้ชช่วยให้คำปรึกษา ชี้แนะ”

ครูปฐมวัยคนที่ 3

“PLC ต้องเป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ช่วยให้ครูมีวิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่หลากหลาย”

ครูปฐมวัยคนที่ 4

1.4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการ เทคนิค ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จ สามารถส่งเสริมให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่า วิธีการ เทคนิค ปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จมีหลายสิ่งด้วยกัน ดังนี้

1. ความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันตั้งแต่ต้นจนบรรลุเป้าหมาย

2. มีโค้ช ที่เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพมาให้ความรู้ แนะนำแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นระยะต่อเนื่อง

3. ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งเทคโนโลยีจะช่วยทบทวนและเข้าถึงได้ง่ายตามนโยบายเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เช่น แอปพลิเคชัน Padlet

4. ต้องมีการสะท้อนคิดเพื่อที่จะได้ปรับปรุง พัฒนาได้ตรงกับปัญหา แก้ปัญหาได้ทันที ได้รับมุมมองที่หลากหลาย

ดังคำกล่าวของครูปฐมวัย ดังนี้

“กระบวนการ PLC สมาชิกทุกคนต้องร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาพัฒนาตั้งแต่ต้นจนจบร่วมมือกันทุกขั้นตอน”

ครูปฐมวัยคนที่ 3

“ในวง PLC จะต้องมีโค้ชคอยช่วยสอน ช่วยบอกเป็นระยะ จนครูทำได้ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ต้องมีผู้รู้”

ครูปฐมวัยคนที่ 5

“เทคโนโลยีจะอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ การโค้ช สามารถเข้าไปแสดงความคิดเห็นได้ตลอด ผ่านทาง LINE หรือ Padlet”

ครูปฐมวัยคนที่ 2

“กระบวนการ PLC ต้องมีการสะท้อนคิดอยู่ตลอด เพราะครูอาจจะทำไม่ถูกต้องในบางเรื่อง การสะท้อนคิดเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาให้ดีขึ้น ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้”

ครูปฐมวัยคนที่ 6

1.4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะช่วยในการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่าเทคโนโลยีที่จะใช้ในกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นสิ่งจำเป็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงาน หรือการสะท้อนคิด เพราะสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) โดยจะต้องเป็นเทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันที่คุ้นเคย สะดวกต่อการเข้าถึง ที่ครูหรือโรงเรียนใช้เป็นประจำ เช่น แอปพลิเคชัน LINE Padlet

ดังคำกล่าวของครูปฐมวัย ดังนี้

“เทคโนโลยีมีความสำคัญให้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)”

ครูปฐมวัยคนที่ 5

“การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการ PLC สามารถช่วยแชร์ความรู้ประสบการณ์เรื่องการประเมินพัฒนาการของเด็กได้”

ครูปฐมวัยคนที่ 1

“แอปพลิเคชัน Padlet ครูจะใช้กันค่อนข้างบ่อย สามารถแชร์ผลงานของตนเองได้ เพื่อนครูหรือศึกษานิเทศก์สามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้”

ครูปฐมวัยคนที่ 2

“ใช้ LINE ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็ง่ายดี สะดวก รวดเร็ว”

ครูปฐมวัยคนที่ 3

1.4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงควรสอดคล้องกับกิจกรรมประจำวัน หรือ 6 กิจกรรมหลักที่ครูจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในแต่ละวัน

2. การประเมินพัฒนาการต้องเป็นระบบตั้งแต่วางแผนการประเมิน สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู ออกแบบเครื่องมือประเมินพัฒนาการ จัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ ดำเนินการประเมินพัฒนาการ และวิเคราะห์สรุปผลเพื่อการนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. การประเมินต้องสอดคล้องกับพัฒนาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา โดยประเมินเป็นองค์รวมรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการบันทึกและวิเคราะห์ผลที่ได้เพื่อพัฒนาเด็กต่อไป

5. การประเมินพัฒนาการแต่ละครั้งต้องเป็นไปตามหลักการภายใต้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

ดังคำคำกล่าวของครูปฐมวัย ดังนี้

“เวลาประเมินต้องประเมินผ่าน 6 กิจกรรมหลัก ถ้าประเมินในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ก็จะเห็นพัฒนาการรอบด้าน และประเมินพัฒนาการเด็กให้ครบ 4 ด้าน”

ครูปฐมวัยคนที่ 2

“ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล”

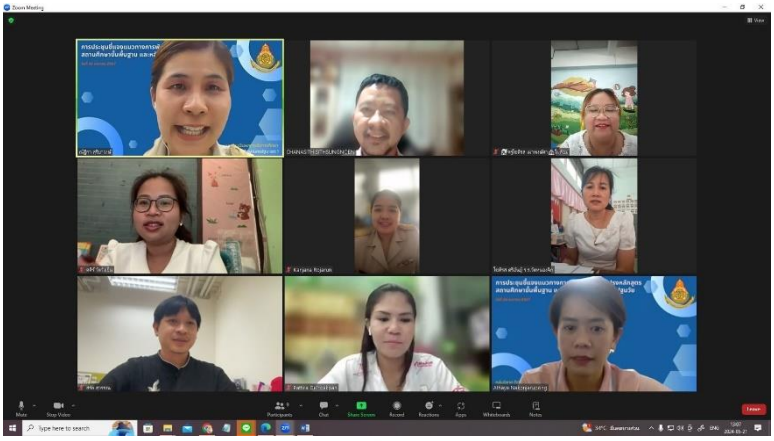
ครูปฐมวัยคนที่ 4

“การประเมินพัฒนาการแต่ละครั้งต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ ตามหลักสูตร มีการประเมินทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ”

ครูปฐมวัยคนที่ 6

“การประเมินพัฒนาการต้องเป็นระบบ มีการวางแผนก่อน ไปจนถึงวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมิน”

ครูปฐมวัยคนที่ 5



ภาพที่ 6 สนทนากลุ่มครูปฐมวัย

1.5 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการสัมภาษณ์ พบว่า

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านการโค้ช ด้านการศึกษาปฐมวัย และด้านเทคโนโลยี โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-end Question) โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อด้านการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นดังนี้

1.5.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 33 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	2	40.00
หญิง	3	60.00
รวม	5	100
2. วิทยฐานะ		
ชำนาญการพิเศษ	3	60.00
เชี่ยวชาญ	2	40.00
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	5	100
3. ระดับการศึกษาสูด		
ระดับปริญญาตรี	1	20.00
ระดับปริญญาโท	2	40.00
ระดับปริญญาเอก	2	40.00
รวม	5	100
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	-	-
5-10 ปี	-	-
11-15 ปี	-	-
มากกว่า 15 ปี	5	100
รวม	5	100
5. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน		
ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	2	40.00
ด้านการโค้ช	1	20.00
ด้านเทคโนโลยี	1	20.00
ด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1	20.00
รวม	5	100

จากตารางที่ 33 จากการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เพศชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ด้านการโค้ช จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

1.5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะสามารถช่วยส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ต้องคำนึงถึงหลักการ ต่อไปนี้

1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับหลักการแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม
2. สร้างวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหา
3. ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำการเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมวิชาชีพได้เรียนรู้ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันคิดแก้ปัญหา พัฒนางาน

นอกจากนี้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะต้องตระหนักถึงปัญหาร่วมกัน มีความใส่ใจที่จะแก้ปัญหา พัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จ ผ่านกระบวนการที่เป็นลำดับขั้นตอน ดังคำกล่าวของครูปฐมวัย ดังนี้

“เราจะต้องสร้างให้สมาชิกทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู ต้องรับรู้ตระหนักร่วมกันถึงปัญหาหรือสิ่งที่จะพัฒนา เพื่อที่จะได้ดำเนินงานร่วมกันได้อย่างประสบผลสำเร็จ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

“PLC ช่วยครูปฐมวัยได้มาก แต่ทุกคนจะต้องร่วมกันคิดถึงวิธีการที่จะช่วยให้ครูประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

1.5.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการ เทคนิค ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีวิธีการ เทคนิค หรือปัจจัย ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันสร้างแหล่งสืบเสาะหาความรู้ เพื่อการเผยแพร่หรือพัฒนาตนเองสู่การพัฒนางาน โดยจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต้องมีโค้ชคอยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ ซึ่งจะต้องเข้าไปสังเกตการณ์ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต้องเป็นต้องเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 วางแผนร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นที่จะปรับปรุง พัฒนา

3.2 ศึกษาวิเคราะห์สภาพ ความต้องการจำเป็น และจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิด

3.4 ประเมินผลเพื่อปรับปรุง พัฒนา

ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“ปัจจัยที่ช่วยให้สำเร็จจะต้องมีโค้ชคอยให้คำแนะนำ อาจเป็นเพื่อนด้วยกันก็ได้ หรือผู้รู้ ถ้ามีโค้ชแล้วครูน่าจะสนใจมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ได้ดี”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

“ต้องใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์เพื่อที่จะได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบ Real time นโยบาย สพฐ. เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา มีแอปพลิเคชันมาช่วยในการพัฒนาครู”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

“การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ตั้งแต่วางแผนจนถึงการวัดผลประเมินผล”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

1.5.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้โค้ชที่ดีหรือมีทักษะที่จะช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ควรมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นตรงตามจุดประสงค์ของผู้รับการโค้ช พร้อมทั้งสามารถเก็บประเด็นและบันทึกประเด็นสำคัญได้ เพื่อใช้ในการทบทวนการปฏิบัติงาน

2. มีการเสริมแรงโดยการใช้คำพูดเชิงบวก เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชมีกำลังใจและต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศในการสนทนาได้ดี

3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาหรือศาสตร์ที่จะโค้ชเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ

ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“โค้ชจะต้องรู้จักเป็นผู้พูด ผู้ฟังที่ดี มีทักษะ จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ครูรู้เรื่อง เข้าใจและเกิดการพัฒนา”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

“จะต้องรู้จักการสะท้อนคิดอยู่เสมอ และสิ่งที่สะท้อนคิดก็ต้องเป็นประโยชน์ด้วย”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

1.5.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่นำมาผสมผสานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า เทคโนโลยีสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ โดยใช้ในการผสมผสานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทั้งนี้เทคโนโลยีที่นำมาใช้ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีที่สามารถสื่อสารได้ทั้ง 2 ช่องทาง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

2. เทคโนโลยีที่ใช้สอดคล้องกับบริบทของครู โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูหรือผู้ใช้เทคโนโลยีมีความเข้าใจในระบบของแอปพลิเคชันที่จะใช้ เพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว เช่น Padlet, Facebook เป็นต้น

3. เทคโนโลยีที่ใช้จะต้องช่วยส่งเสริมให้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ เช่น ใช้เพื่อการประเมิน ใช้เพื่อเผยแพร่ความรู้ ใช้เป็นพื้นที่แสดงความคิดเห็น ใช้เพื่อการนิเทศ ติดตาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“เทคโนโลยีที่จะใช้ต้องลดภาระครู ช่วยอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ ทุกที่ ทุกเวลา”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

“ใช้เทคโนโลยีที่ครูเคยใช้หรือคุ้นเคยก็ได้ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้แอปพลิเคชัน Padlet ในการเผยแพร่งานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูน่าจะถนัดเหมาะกับครู”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

1.5.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะการประเมินที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคล เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพการประเมินอยู่ในชีวิตประจำวันของเด็กทั้งในกิจกรรมประจำวัน และกิจกรรมหลัก

2. การประเมินต้องประเมินโดยองค์รวมเป็นรายบุคคล

3. เครื่องมือประเมินพัฒนาการไม่ควรใช้แบบทดสอบแต่ใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4. การประเมินพัฒนาการที่ดีจะต้องเริ่มจากการมีแผนการจัดประสบการณ์ที่ดีส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กปฐมวัย นำไปสู่การจัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการได้ตรงตามจุดประสงค์

5. การประเมินต้องเป็นระบบตั้งแต่การวางแผน การออกแบบเครื่องมือประเมินพัฒนาการ การประเมินในบริบทจริงของเด็ก วิเคราะห์ผล รายงานผล

6. รายการประเมินในเครื่องมือการประเมินจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์หลักของการประเมิน

ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“การประเมินที่ดีจะต้องประเมินเด็กเป็นรายบุคคล ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน และต้องไปพิจารณาในแผนการจัดประสบการณ์ให้ดีเขียนจุดประสงค์และกิจกรรมส่งผลถึงพัฒนาการทุกด้านจริงหรือไม่”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

“การประเมินต้องมีประเด็นการประเมินที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งต้องระบุไว้ในแผนการจัดประสบกาณ์ด้วย”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

“เครื่องมือการประเมินต้องมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ และต้องดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ภาพที่ 7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. ผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการออกแบบและพัฒนาร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการการออกแบบและพัฒนาโดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และความต้องการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมความสามารถด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน และข้อมูลพื้นฐานจากตอนที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ทำให้ผู้วิจัยได้ร่าง “รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย” ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเป็นการรวมกลุ่มกันของสมาชิกที่ต้องการพัฒนางานสู่เด็กปฐมวัย โดยร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้นจะมีโค้ช 3 ประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) เป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนตั้งแต่การวางแผน การสังเกต และการสะท้อนผลแก่ครูปฐมวัย ทั้งนี้การดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. กระบวนการ

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง วิเคราะห์ความรู้ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ รายละเอียดของกิจกรรม โดยสอดคล้องกับแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ได้วางแผนไว้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปเสริมสร้างความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกตประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร

การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่งโดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความตระหนักร่วมกัน
2. สังเกตการสอน

3. วิเคราะห์ข้อมูล

4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. ติดตามความก้าวหน้า

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครูและเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์

2. สังเกตการสอน

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์

2. สังเกตการสอน

3. สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

4. ติดตามผล

ขั้นที่ 4 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

4. การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.1 ด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2.2 ด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

1. ผู้โค้ชและครูต้องสามารถวิเคราะห์ระดับความรู้ความสามารถของครูปฐมวัยได้เพื่อสามารถเลือกวิธีการโค้ชได้อย่างเหมาะสม

2. ผู้โค้ชและครูต้องตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

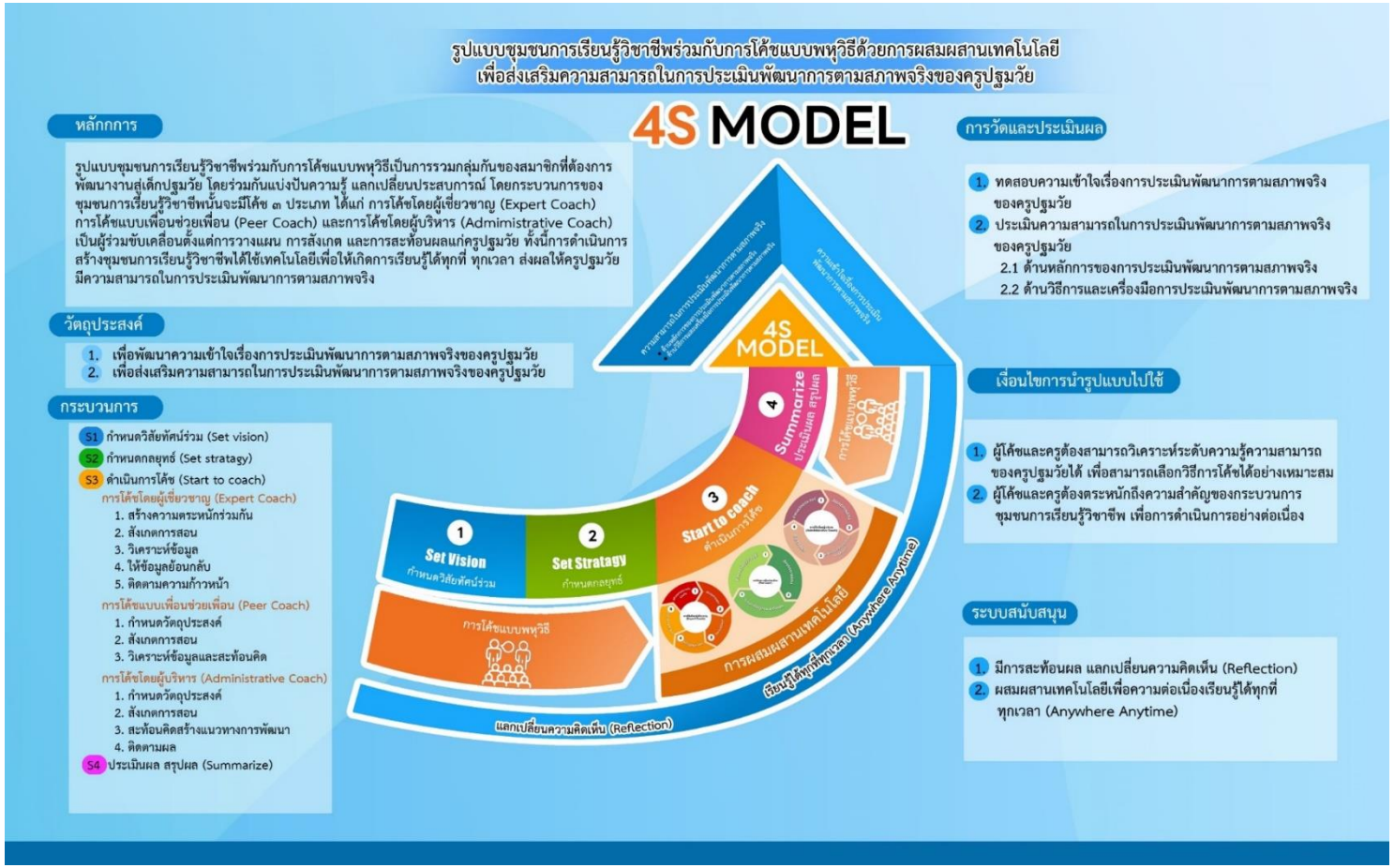
6. ระบบสนับสนุน

1. มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Reflection)

2. ผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อความต่อเนื่องเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

โดยการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ให้เกิดประสิทธิผลตลอดกระบวนการ ดังภาพที่ 8

มหาวิทยาลัยศิลปากร

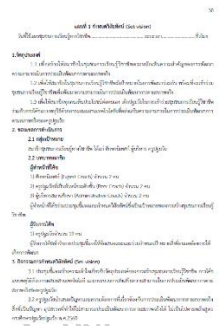
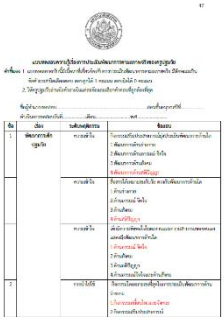
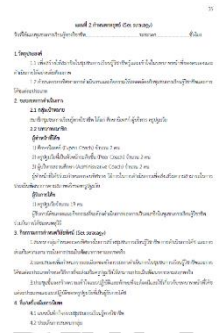


ภาพที่ 8 ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ (4S MODEL)

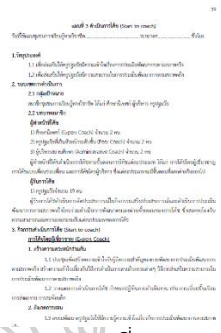
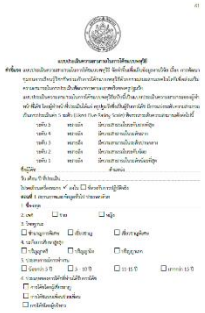
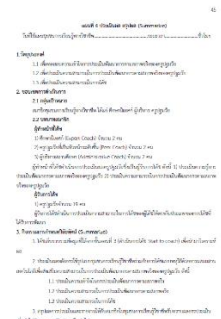
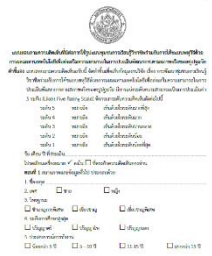
2.2 ผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

การประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีประเด็นที่ตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบ ได้แก่ ความสอดคล้องเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ ทั้ง 6 องค์ประกอบ (หลักการ,วัตถุประสงค์, กระบวนการ, การวัดและประเมินผล, เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และปัจจัยสนับสนุน) ความสอดคล้องเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ความเหมาะสมของแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และความเหมาะสมของเครื่องมือประเมินประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย 3) แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี 4) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของครูปฐมวัยและโค้ช ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2567 ช่องทางออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

ตารางที่ 34 เครื่องมือที่ใช้เพื่อประกอบการสนทนากลุ่มเพื่อหาคุณภาพ

ภาพร่างรูปแบบ	คู่มือการใช้รูปแบบ	แผนการใช้รูปแบบ	เครื่องมือประเมินประสิทธิผล
		 แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)	 แบบทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการ
		 แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)	แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ภาพร่างรูปแบบ	คู่มือการใช้รูปแบบ	แผนการใช้รูปแบบ	เครื่องมือประเมินประสิทธิผล
		 แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)	 แบบประเมินความสามารถในการโค้ช
		 แผนที่ 4 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)	 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

หลังจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์และปรับแก้ไของค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยซึ่งผลการสนทนากลุ่ม และการปรับปรุงแก้ไขได้ดังนี้

ตารางที่ 35 สรุปผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

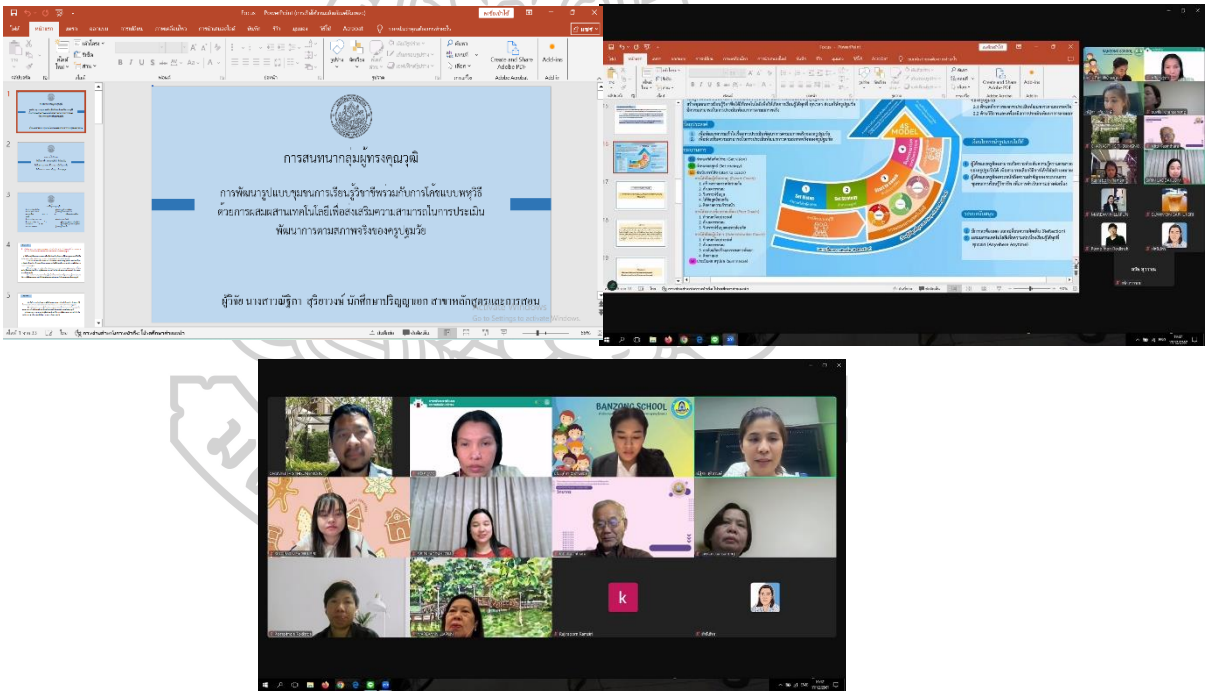
ประเด็นสนทนากลุ่ม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง แก้ไข
ภาพรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	หากเป็นลูกศรให้พิจารณาว่าจะเป็นกระบวนการที่มีการวนกลับหรือการดำเนินการใหม่หรือไม่	ปรับภาพเป็นวงกลมให้เห็นถึงกระบวนการที่มีการดำเนินการวบกลับเป็นวงจร
หลักการ	เป็นการเขียนทั่วไปยังไม่ได้อ้างอิงถึงหลักการหรือแนวคิดที่นำมาใช้	สังเคราะห์หลักการแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นรายข้อและปรับใหม่เป็นความเรียง
กระบวนการ	1.ควรเพิ่มขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อความสมบูรณ์ของกระบวนการ PLC 2.กิจกรรมขั้น กำหนดวิสัยทัศน์ (Set strategy) เขียนให้ชัดกว่านี้ว่าดำเนินการอย่างไร 3.กำหนดกิจกรรมการเลือกวิธีโค้ชแต่ละประเภทของโค้ชและผู้โค้ชให้ชัดอยู่ในขั้นใดของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 4.การผสมผสานเทคโนโลยีไม่ควรมีแค่ Padlet เพียงอย่างเดียวควรมีแอปพลิเคชันเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเองด้วย	1.เพิ่มขั้นตอน ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) และขั้นที่ 6 ใช้ประโยชน์ (Utirize) ดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) ขั้นที่ 5 ประเมินผลสรุปผล (Summarize) ขั้นที่ 6 ใช้ประโยชน์ (Utirize) 2.เพิ่มกิจกรรมในขั้นตอนกำหนดวิสัยทัศน์ (Set strategy) ให้ละเอียดมากขึ้น

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นสนทนากลุ่ม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง แก้ไข
		3. กำหนดกิจกรรมการเลือกวิธีโค้ชแต่ละประเภทของโค้ชและผู้โค้ชโดยให้อยู่ในขั้นขั้นที่ 2 กำหนด กลยุทธ์ (Set strategy) 4.เพิ่มเติมข้อมูลของแอปพลิเคชัน ThingLink ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่ให้ครูศึกษาด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา
การวัดและประเมินผล	แบบทดสอบหรือการประเมินด้านความเข้าใจของครูปฐมวัยจะต้องสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้	ตัดข้อสอบบางข้อที่วัดไม่สอดคล้องกับระดับพฤติกรรมที่ต้องการ
เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	เรียบเรียงข้อความ	เรียบเรียงข้อความใหม่ให้เข้าใจง่ายขึ้นโดยคงข้อมูลเดิม
ระบบสนับสนุน	พิจารณาเพิ่มเติม 1.มีการสะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2.ผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อความต่อเนื่องเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ใช่ระบบสนับสนุนของรูปแบบจริงหรือไม่ ต้องหาสิ่งที่ดำเนินการเป็นระบบจริงมาใช้	ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและเปลี่ยนข้อความของระบบสนับสนุนเป็น มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

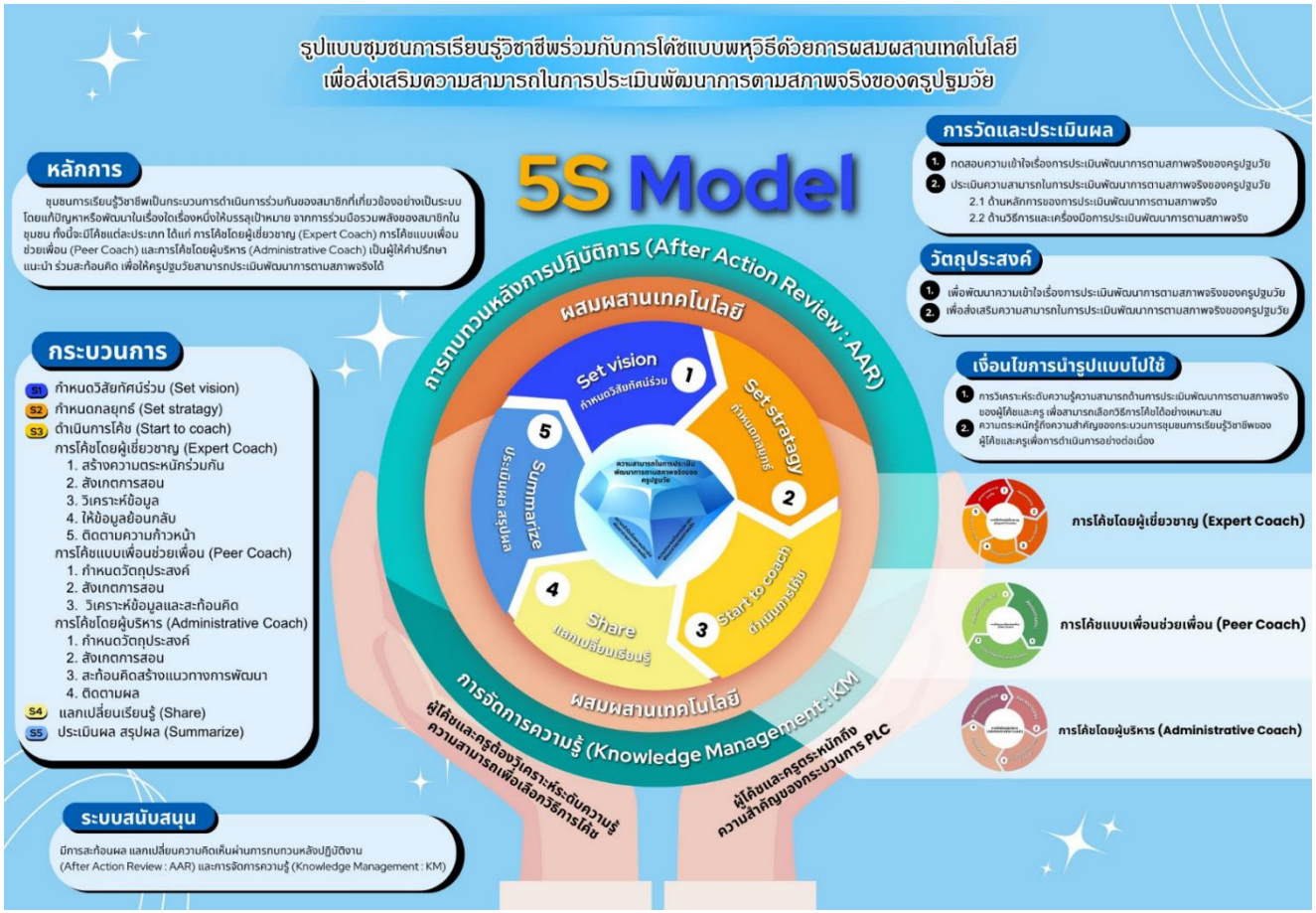
ตารางที่ 35 (ต่อ)

ประเด็นสนทนากลุ่ม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง แก้ไข
แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	ปรับกิจกรรมในแผนให้ตรงกับขั้นของ PLC	เพิ่มเติมกิจกรรมในแผนให้สอดคล้องกับแต่ละขั้นของ PLC ตามกระบวนการที่ปรับ
เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล	แบบทดสอบพิจารณาว่าสามารถประเมินความเข้าใจของครูได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่	ตัดข้อสอบบางข้อออกและปรับให้ตรงกับจุดประสงค์มากที่สุด



ภาพที่ 9 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

หลังจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยสรุปร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่ 2 ได้ดัง ภาพที่ 10



ภาพที่ 10 แผนภาพร่างรูปแบบที่ 2 ร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ (5S Model)

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และแผนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

หลังจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม ครบถ้วนทั้ง 6 องค์ประกอบ (หลักการ, วัตถุประสงค์,กระบวนการ, การวัดและประเมินผล, เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และปัจจัยสนับสนุน) รวมถึงการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และ แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากนั้นนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 36 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

ที่	รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับคุณภาพ
1	หลักการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมี	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	กระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับคุณภาพ
4	การวัดและประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
5	เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.00	0.00	มาก
6	ระบบสนับสนุนของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.00	0.00	มาก
7	แผนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.20	0.45	มาก
8	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.93	0.15	มากที่สุด
	แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	4.80	0.45	มากที่สุด
	แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด
	แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี	5.00	0.00	มากที่สุด
	แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม	**4.64**	**0.04**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 36 การประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐม พบว่าผลการประเมินคุณภาพโดยภาพรวม (*M*= 4.64, *SD*= 0.04) อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องตามสมมุติฐานข้อที 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 0.00-0.45

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่าผลการประเมินคุณภาพของแบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 4.80, *SD*= 0.45) แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 5.00, *SD*= 0.00) แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (*M*= 5.00, *SD*= 0.00) และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (*M*= 5.00, *SD*= 0.00)

ซึ่งตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คุณภาพของรูปแบบต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 ดังนั้นคุณภาพของรูปแบบสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด

ตอนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นทดลองใช้กับ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ครูปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทำหน้าที่โค้ชแบบพหุวิธีจำนวน 9 คน ได้แก่

1. โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (ผู้วิจัยและศึกษานิเทศก์) จำนวน 3 คน
2. โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (ครูปฐมวัย) จำนวน 3 คน
3. โค้ชโดยผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการและหัวหน้าสายชั้น) จำนวน 3 คน

ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือน มกราคม-มีนาคม 2568 การดำเนินการใช้รูปแบบครั้งนี้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทั้งครูปฐมวัยและโค้ชทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมทุกขั้นตอนของรูปแบบ

ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง (5S Model) ผู้วิจัยได้ออกแบบแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 5 แผน ได้แก่ แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize) โดยใช้ระยะเวลาในตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 7 สัปดาห์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

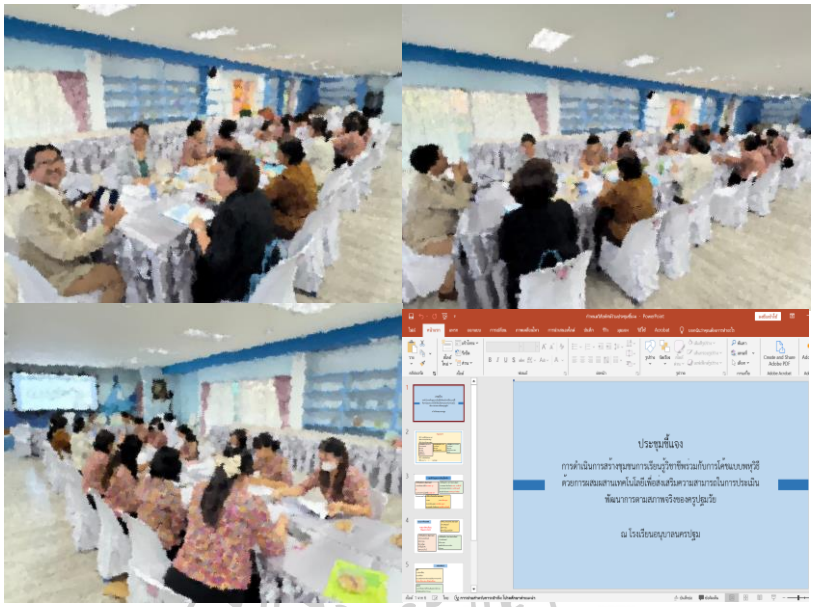
เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครู มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี และกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการหลักในการประชุมชี้แจงให้โค้ชและครูปฐมวัยเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินการ ทั้งนี้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ร่วมชี้แจงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย

2. โค้ชกระตุ้น เสริมแรงให้ครูปฐมวัยวิเคราะห์ความต้องการของตนเองเกี่ยวกับเป้าหมายในสิ่งที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาหลังจากเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

3. ครูปฐมวัยนำเสนอปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ไม่เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยปฐมวัย พ.ศ.2560 โดยนำเสนอปัญหาและความต้องการเป็นรายคน

4. สนทนากลุ่มของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน



ภาพที่ 11 ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

ผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

ขั้นตอนของกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหาร คณะครูปฐมวัยและโค้ชทุกคนที่เป็นสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี และกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า สมาชิกในชุมชนทุกคนกระตือรือร้น สนใจที่จะดำเนินการเพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถที่จะประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง มีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน พร้อมที่จะเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในทุกขั้นตอนตามกระบวนการ

แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สนทนากลุ่มกำหนดกรอบทิศทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การดำเนินการโค้ช และการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2. ระดมสมองเพื่อกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมการดำเนินการในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการโค้ชแต่ละประเภทกำหนดวิธีการที่จะส่งเสริมครูปฐมวัยให้สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแนวปฏิบัติและทักษะที่จะต้องมีและใช้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่โค้ช แต่ละประเภทและแนวปฏิบัติของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ช

4. โค้ชและครูปฐมวัยร่วมกันเลือกประเภทของการโค้ชที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน โดยได้กำหนดคุณลักษณะของผู้รับการโค้ชทั้งในด้านระดับพัฒนาการของครู (Developmental level) ความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expertise) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Responsibility) หรือแม้กระทั่งความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชและผู้โค้ชเลือกวิธีการในการโค้ชได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้โค้ชแต่ละคนได้ร่วมกันพิจารณาคุณลักษณะของครูปฐมวัย ดังนี้

คุณลักษณะของครูปฐมวัย

การจับคู่หรือการเลือกครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ชกับผู้โค้ชนั้น จะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของผู้รับการโค้ชแต่ละคน ทั้งในระดับพัฒนาการของครู (Developmental level) ความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expertise) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Responsibility) หรือแม้กระทั่งความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชและผู้โค้ชเลือกวิธีการในการโค้ชได้อย่างเหมาะสม (Glickman and others, 2001) ทั้งนี้สามารถพิจารณาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้รับการโค้ชเพื่อกำหนดวิธีการโค้ช รายละเอียด ดังนี้

ลักษณะพฤติกรรมแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Behaviors)

1) ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการในระดับต่ำมาก

2) ครูมีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้โค้ชแนะนำ

3) ครูจะให้ผู้โค้ชเป็นผู้ตัดสินใจเป็นหลัก หรือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข

ลักษณะพฤติกรรมแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)

1) ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการในระดับค่อนข้างต่ำ

2) ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาของตนเท่ากับผู้โค้ช

3) ครูขาดประสบการณ์หลายด้าน ในขณะที่ผู้โค้ชเข้าใจดีทุกเรื่อง

4) ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้โค้ช

ลักษณะพฤติกรรมอบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

1) ครูมีพัฒนาการหรือความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาด

2) ครูและผู้โค้ชมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน หรือถ้าครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้โค้ชรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง จะช่วยให้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดซึ่งกันและกัน

3) ครูและผู้โค้ชจะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลต่อผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชา

ลักษณะพฤติกรรมแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors)

1) ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและระดับพัฒนาการสูงมาก

2) ครูต้องรับผิดชอบในการแก้ปัญหา พัฒนางานหรือตัดสินใจโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ แต่ผู้โค้ชมีส่วนร่วมน้อย

3) ครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้โค้ชเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเอง ดำเนินการเอง

5. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้กับครูปฐมวัยเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงให้กับครูปฐมวัย ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ทั้งนี้ในการดำเนินการอบรมให้ความรู้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้มีความเข้าใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยศึกษาความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองผ่านแอปพลิเคชัน ThingLink ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การผสมผสานเทคโนโลยี ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้มีการผสมผสานเทคโนโลยีโดยการใช้แอปพลิเคชัน ThingLink ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่สะดวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถมาทบทวนความรู้ได้ตามความสนใจและความต้องการ โดยให้ครูศึกษาความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาที่จำเป็นและเกี่ยวข้องโดยครอบคลุมหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เพื่อให้ครูปฐมวัยได้ทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนดำเนินการโค้ช ซึ่งการใช้แอปพลิเคชัน ThingLink ครูปฐมวัยสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา หากมีข้อสงสัยหรือต้องการสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการก็สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการได้ตามตัวอย่างที่ให้ไว้อย่างหลากหลาย ก่อนที่จะนำไปใช้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโค้ชในขั้นต่อไป

ภาพที่ 12 ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

ภาพที่ 13 การเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน ThingLink

ผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการสนทนากลุ่มของสมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานและกิจกรรมให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการโค้ชแต่ละประเภท พบว่า การดำเนินการประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามบทบาทหน้าที่ของโค้ชและครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ช สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจากกิจกรรมที่ได้อบรมพัฒนาให้ความรู้เรื่อง

การประเมินตามสภาพจริงกับครูปฐมวัยส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่เป็นพื้นฐาน นำไปสู่กระบวนการขั้นต่อไปได้

แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร

การผสมผสานเทคโนโลยี ในขั้นตอนนี้โค้ชและครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชจะได้ใช้แอปพลิเคชัน Line และ Padlet ในการส่งงานไม่ว่าจะเป็น แผนการจัดประสบการณ์ เครื่องมือการประเมินพัฒนาการต่าง ๆ หรือวิดีโอขณะดำเนินการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ ซึ่งครูปฐมวัยจะส่งงานและเผยแพร่ในแอปพลิเคชัน Padlet และ Line ทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้โค้ชได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จัดประสบการณ์กับเด็กปฐมวัย และเมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว ภายหลังก็จะได้เผยแพร่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอีก นอกจากนี้ยังใช้แอปพลิเคชัน Line เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร การกำหนดปฏิทินในการโค้ช และการให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลา

ทั้งนี้การดำเนินการโค้ชในแต่ละวิธีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการดำเนินการโค้ชผู้โค้ชทุกคนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการโค้ชแต่ละวิธีให้ครบทุกขั้นตอน 3 วงรอบ ซึ่งใช้ระยะเวลาดำเนินการ 3 สัปดาห์ เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการด้วยขั้นตอนของการโค้ชแต่ละวิธี ดังนี้

ภาพที่ 14 ขั้นตอนการโค้ชของการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการโค้ชโดยผู้บริหาร

การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

1. สร้างความตระหนักร่วมกัน

1.1 ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ วิธีการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

2.2 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.2 โค้ชนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย

4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ

4.1 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

4.2 โค้ชและครูปฐมวัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานที่ครูเผยแพร่ผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet ซึ่งจะร่วมกันสะท้อนถึงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

4.3 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ติดตามความก้าวหน้า

5.1 ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง เผยแพร่คลิปวิดีโอการประเมินพัฒนาการ ไฟล์เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเป็นระยะ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

1. กำหนดวัตถุประสงค์

1.1 ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

2.2 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

3.1 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3.3 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.4 โค้ชนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง

3.5 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

1. กำหนดวัตถุประสงค์

1.1 ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

2.2 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

3.1 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.2 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

3.3 โค้ชหาแนวทางการพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดโครงการอบรมพัฒนาครู ส่งเสริมการกำกับ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด

3.4 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ติดตามผล

4.1 ครูปฐมวัยเผยแพร่คลิปวิดีโอการประเมินพัฒนาการ ไฟล์เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเป็นระยะ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภาพที่ 15 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) โดยการกำหนดวัตถุประสงค์สร้างความตระหนักร่วมกัน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

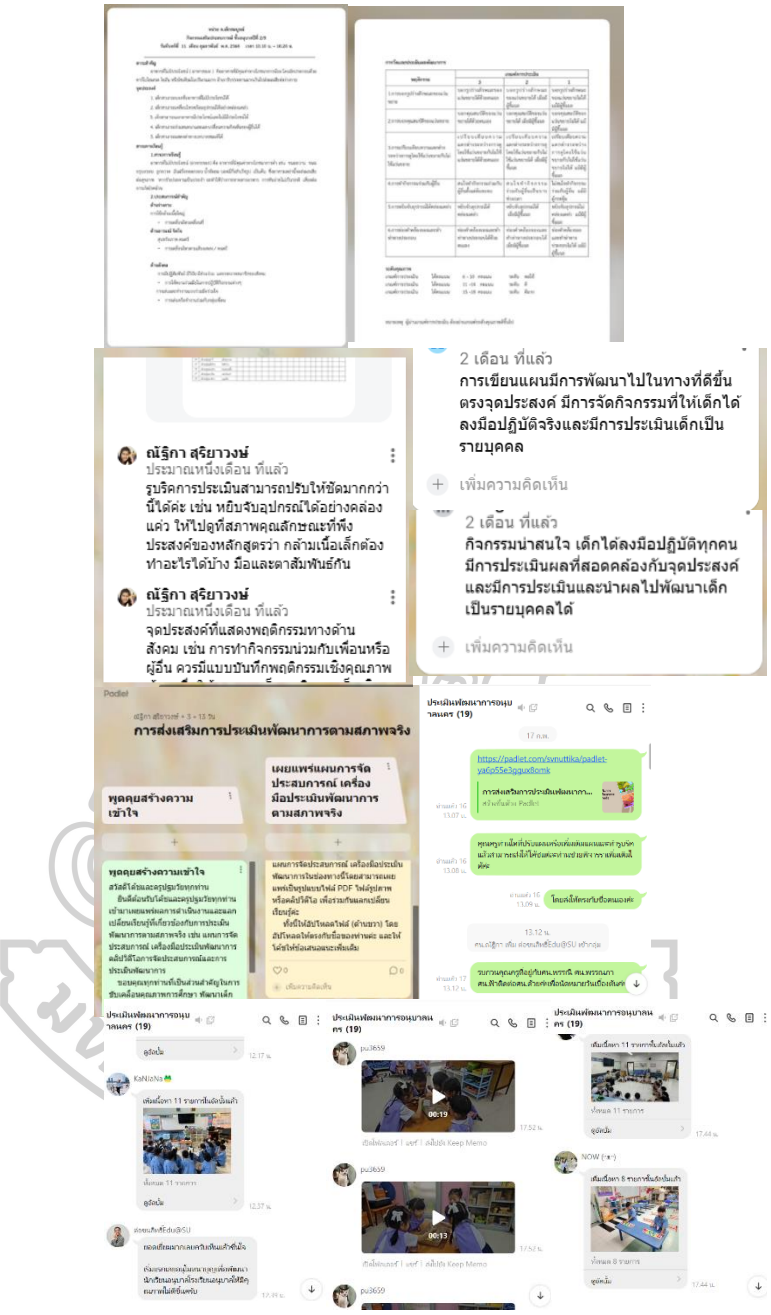
ภาพที่ 16 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

ภาพที่ 17 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

ภาพที่ 18 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ภาพที่ 19 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาพที่ 20 ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

ผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) ในขั้นตอนของการดำเนินการโค้ช ทั้ง 3 วิธี ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ตามกระบวนการที่แตกต่างกันออกไป แต่จะมีกระบวนการที่ร่วมกันคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนคิด จากการดำเนินการตามกระบวนการของการโค้ชส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและยังมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงดีขึ้นอย่างต่อเนื่องแสดงถึงพัฒนาการ

แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรม ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการโค้ช ร่วมกันวิเคราะห์ว่าสิ่งที่ได้ลงมือทำไปแล้วนั้น เกิดผลลัพธ์อย่างไรที่ต้องการให้ปรับปรุง พัฒนา ข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาเกิดประโยชน์

2. สมาชิกทุกคนระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โค้ชและครูปฐมวัยทุกคนเสนอความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ครูปฐมวัยทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่จะนำความรู้ความสามารถที่ตนเองได้รับไปต่อยอด ใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และเพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนางานสู่การพัฒนาวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นต่อไป

ภาพที่ 21 ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

ผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง สะท้อนคิดเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอนและกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ที่จะส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง พบว่าสมาชิกทุกคนได้รับประโยชน์และเห็นคุณค่าของการดำเนินการ โรงเรียนและผู้วิจัยมีแนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานจากการดำเนินงานตามกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ครูปฐมวัยมีแนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง นอกจากนี้ผู้บริหารของโรงเรียนยังมีแนวคิดในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยไปดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาให้มีโค้ชที่สามารถพัฒนาครูและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงานเพื่อใช้ไนการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยดำเนินการดังนี้

1. โค้ชเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการของครูปฐมวัย 3 ครั้ง เพื่อนำมาวิเคราะห์ผล

2. ประเมินผลหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ดังนี้

2.1 ประเมินความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2.2 ประเมินความสามารถในการโค้ช

3. สรุปผลการประเมินและรายงานให้กับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพรับทราบผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ผลการดำเนินการในขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

จากการดำเนินการตามกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทุกขั้นตอนส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความเข้าใจในเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ผลของการประเมินความสามารถในการโค้ช พบว่า ในภาพรวมของโค้ช 3 ประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหารมีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบไปด้วยประเด็นที่ศึกษาดังนี้

2.1 ผลการประเมินความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการประเมินความความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประเมินโดยแบบทดสอบมีลักษณะเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ ตามระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยมีเนื้อหา ดังนี้ 1) พัฒนาการเด็กปฐมวัย 2) หลักการประเมินพัฒนาการ 3) วิธีการประเมินพัฒนาการ และ 4) เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการ ทดสอบครูปฐมวัยทดสอบก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ซึ่งผลการประเมินเป็น ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 37 ผลการประเมินความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ครูปฐมวัยคนที่	คะแนนก่อนการใช้รูปแบบ	คะแนนหลังการใช้รูปแบบ	ร้อยละพัฒนาการ
1	12	18	75.00
2	14	20	100.00
3	16	20	100.00
4	8	18	83.33
5	9	18	81.82
6	9	17	72.23
7	14	19	83.33
8	9	17	72.73
9	6	16	71.43
M	**10.78**	**18.11**	**79.50**
SD	**3.35**	**1.36**	

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อน-หลัง พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ครูปฐมวัยมีผลการประเมินความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเฉลี่ย 10.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.35 และหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ครูปฐมวัยมีผลการประเมินความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเฉลี่ย 18.11 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.36 เมื่อเปรียบเทียบความเข้าใจก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ พบว่า ครูปฐมวัยมีร้อยละพัฒนาการสูงขึ้น 79.50 ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานข้อที่ 1

2.2 ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ใช้แบบประเมินซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2 ด้าน คือด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และด้านวิธีและเครื่องมือการประเมิน ดำเนินการประเมินครูปฐมวัย จำนวน 9 คน โดยผู้โค้ชทั้ง 3 ประเภทเป็นผู้ประเมินครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช ดำเนินการประเมิน 3 วงรอบ โดยประเมินวงรอบละ 1 ครั้ง ทั้งนี้จะประเมินในขั้นที่ 3 ของกระบวนการตามรูปแบบ 5S Model คือ ขั้นดำเนินการโค้ช (Start to coach) จะมีเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) 3 ระดับ ซึ่งผลการประเมินเป็น ดังนี้

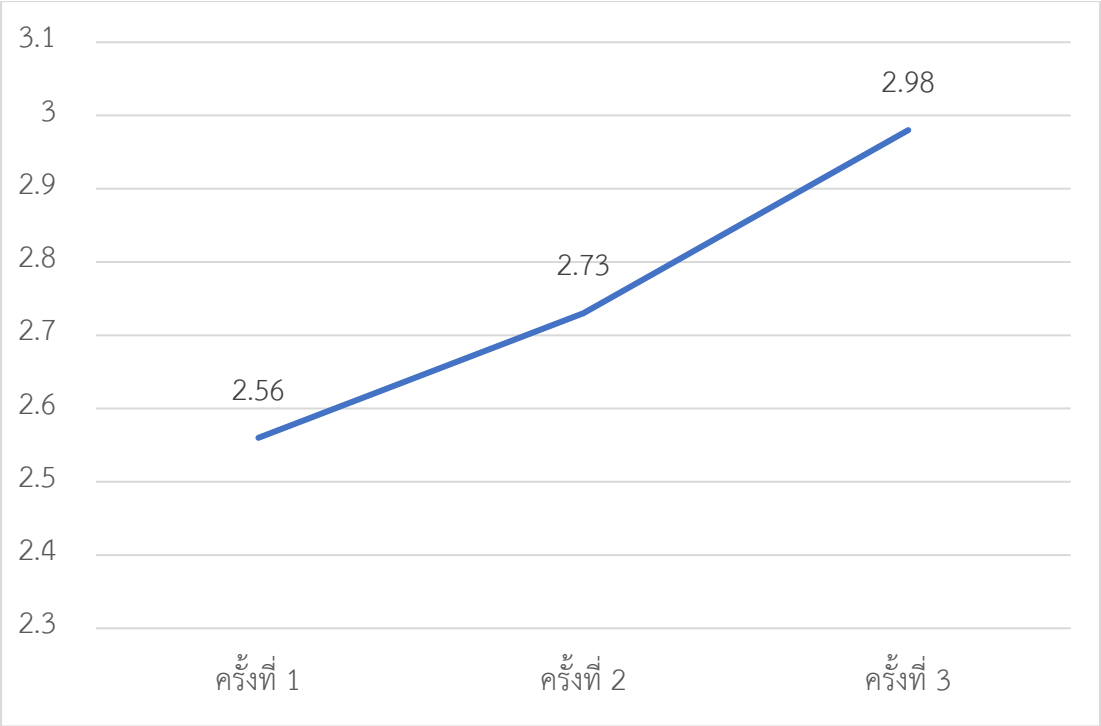
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 38 ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	**ครั้งที่ 1**			**ครั้งที่ 2**			**ครั้งที่ 3**		
	M	*SD*	**ระดับ**	*M*	*SD*	**ระดับ**	*M*	*SD*	**ระดับ**
หลักการการประเมิน	**2.38**	**0.21**	**ดี**	**2.69**	**0.15**	**ดี**	**3.00**	**0.00**	**ดี**
1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม สติปัญญา)	2.33	0.50	พอใช้	2.56	0.53	ดี	3.00	0.00	ดี
2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	2.22	0.44	พอใช้	2.67	0.50	ดี	3.00	0.00	ดี
3. สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน	2.67	0.50	ดี	2.67	0.50	ดี	3.00	0.00	ดี
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ	2.56	0.53	ดี	2.89	0.33	ดี	3.00	0.00	ดี

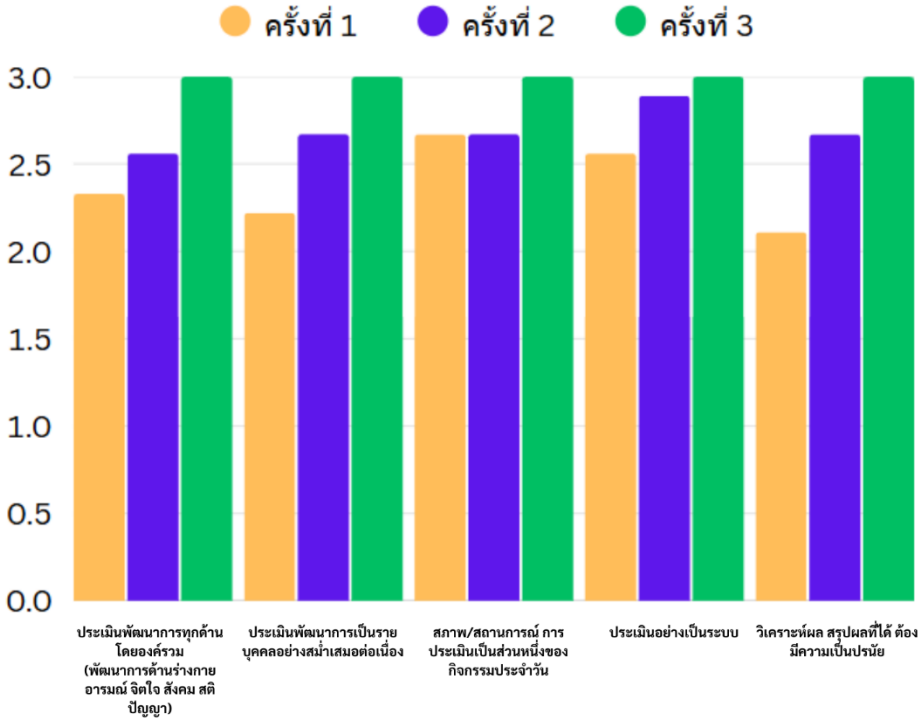
ตารางที่ 38 (ต่อ)

ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	M	*SD*	ระดับ	*M*	*SD*	ระดับ	*M*	*SD*	ระดับ
5. วิเคราะห์ผลสรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย	2.11	0.60	พอใช้	2.67	0.50	ดี	3.00	0.00	ดี
วิธีการและเครื่องมือการประเมิน	**2.73**	**0.22**	**ดี**	**2.78**	**0.07**	**ดี**	**2.96**	**0.09**	**ดี**
6. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	2.44	0.73	ดี	2.56	0.53	ดี	2.78	0.44	ดี
7. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	2.67	0.71	ดี	2.89	0.33	ดี	3.00	0.00	ดี
8. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์	2.67	0.50	ดี	2.56	0.53	ดี	3.00	0.00	ดี
9. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์	2.89	0.33	ดี	2.89	0.33	ดี	3.00	0.00	ดี
10. สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	3.00	0.00	ดี	3.00	0.00	ดี	3.00	0.00	ดี
ภาพรวม	**2.56**	**0.28**	**ดี**	**2.73**	**0.12**	**ดี**	**2.98**	**0.06**	**ดี**



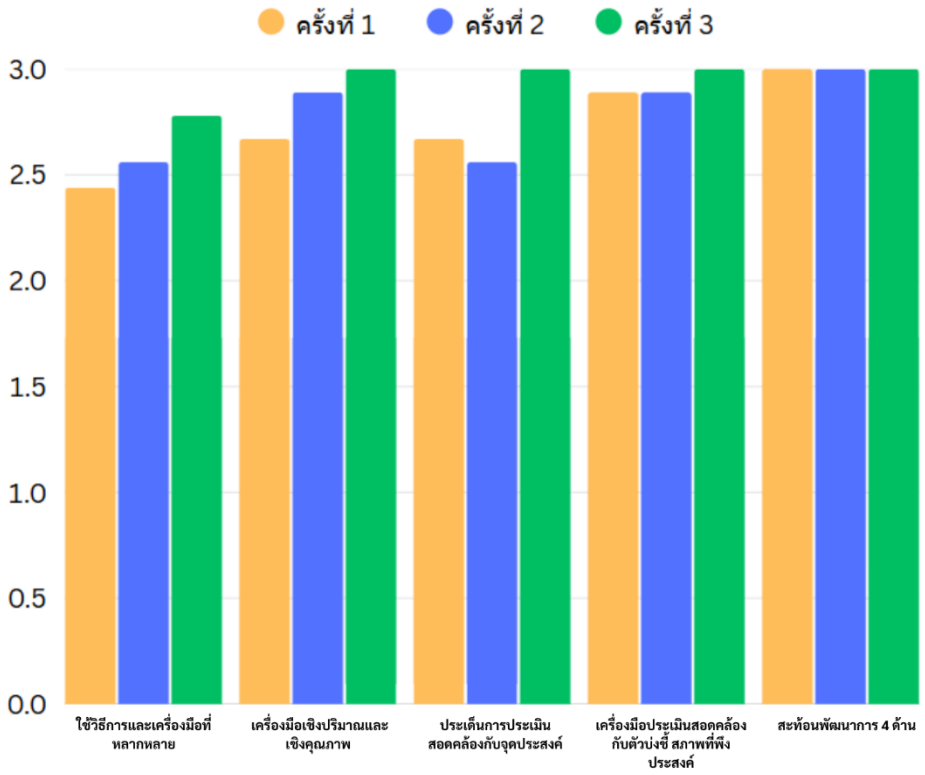
ภาพที่ 22 คะแนนเฉลี่ยการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร



	ประเมินพัฒนาการทุกด้าน โดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน	ประเมินอย่างเป็นระบบ	วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย
ครั้งที่ 1	2.33	2.22	2.67	2.56	2.11
ครั้งที่ 2	2.56	2.67	2.67	2.89	2.67
ครั้งที่ 3	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00

ภาพที่ 23 คะแนนเฉลี่ยพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยด้านหลักการการประเมิน



	ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์	เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์	สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน
ครั้งที่ 1	2.44	2.67	2.67	2.89	3.00
ครั้งที่ 2	2.56	2.89	2.56	2.89	3.00
ครั้งที่ 3	2.78	3.00	3.00	3.00	3.00

ภาพที่ 24 คะแนนเฉลี่ยการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมิน

จากตารางและภาพแสดงผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยมีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกด้านจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.56, *SD* = 0.28) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.73, *SD* = 0.12) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.98, *SD* = 0.06) สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่ดำเนินการสามารถส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

เมื่อพิจารณาด้านหลักการการประเมิน พบว่า มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.38, *SD* = 0.21) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.69, *SD* = 0.15) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา) มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับพอใช้ (*M* = 2.33, *SD* = 0.50) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.56, *SD* = 0.53) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

2) ด้านประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับพอใช้ (*M* = 2.22, *SD* = 0.44) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.67, *SD* = 0.50)และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

3) ด้านสภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.67, *SD* = 0.50) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.67, *SD* = 0.50) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

4) ด้านประเมินอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.56, *SD* = 0.53) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.89, *SD* = 0.33) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

5) ด้านวิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับพอใช้ (*M* = 2.56, *SD* = 0.60) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.67, *SD* = 0.50) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

เมื่อพิจารณาด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมิน พบว่า มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.73, *SD* = 0.22) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.78, *SD* = 0.07) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.96, *SD* = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.44, *SD* = 0.73) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.56, *SD* = 0.53) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.78, *SD* = 0.44)

2) ด้านเครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.67, *SD* = 0.71) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.89, *SD* = 0.33) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

3) ด้านประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.67, *SD* = 0.50) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.56, *SD* = 0.53) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

4) ด้านเครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.89, *SD* = 0.33) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 2.89, *SD* = 0.33) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

5) สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน มีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00) ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00) และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี (*M* = 3.00, *SD* = 0.00)

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สามารถออกแบบเครื่องมือประเมินพัฒนาการได้อย่างหลากหลายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ สะท้อนพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างเป็นลำดับโดยครูจะให้ความสำคัญตั้งแต่การออกแบบแผนการจัดประสบการณ์ การกำหนดจุดประสงค์ การออกแบบกิจกรรมและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ และนำไปจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้านเป็นองค์รวม และประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด

ดังคำกล่าวของผู้โค้ช ดังนี้

“จากครั้งแรกที่ครูกำหนดจุดประสงค์ยังไม่ครอบคลุมพัฒนาการในแต่ละด้าน กิจกรรมการจัดประสบการณ์ยังไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ทำให้การประเมินไม่สามารถสะท้อนพัฒนาการเด็กได้ แต่หลังจากได้รับการโค้ชอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำตั้งแต่การเขียนแผนจนทำให้แผนของครูมีความสมบูรณ์ขึ้น เห็นเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่หลากหลาย เข้าใจหลักการของการประเมินพัฒนาการ”

โค้ชคนที่ 1

“ตอนเริ่มการโค้ชคุณครูยังออกแบบเครื่องมือไม่ครบตามจุดประสงค์ ใช้เครื่องมือที่เป็นเชิงปริมาณเท่านั้น การสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริคก็ยังไม่ถูกต้อง แต่หลังจากได้รับการโค้ชตามกระบวนการ ครูสามารถกำหนดจุดประสงค์ได้สะท้อนพัฒนาการทุกด้าน ใช้เครื่องมือได้หลากหลายสอดคล้องกับพฤติกรรมเด็ก ประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ จัดเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลได้ดี”

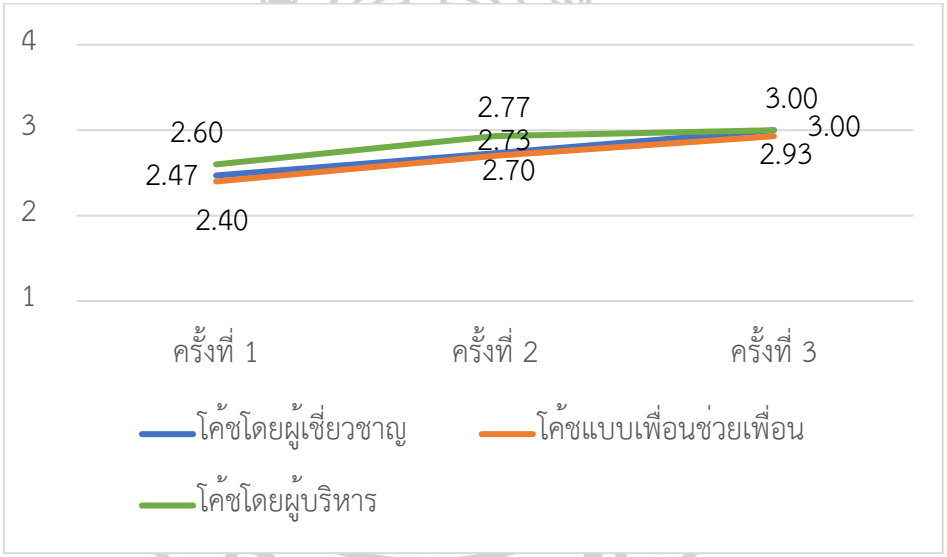
โค้ชคนที่ 2

“ครูมีพัฒนาการที่ดีขึ้นมาก การสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นระบบมากขึ้น เห็นได้ชัด นำเครื่องมือที่เป็นเชิงคุณภาพมาใช้ในการบันทึกพฤติกรรมเด็ก เช่น ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เมื่อครูมีเครื่องมือที่หลากหลายก็จะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินพัฒนาการเด็กได้ครบทุกด้าน”

โค้ชคนที่ 3

ตารางที่ 39 ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จำแนกตามประเภทของการโค้ช

ประเภทการโค้ช	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		ครั้งที่ 3	
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*
โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)	2.47	0.35	2.73	0.45	3.00	0.00
โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)	2.40	0.67	2.70	0.47	2.93	0.25
โค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)	2.60	0.50	2.77	0.43	3.00	0.00



ภาพที่ 25 แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ โดยโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

จากตารางและภาพแสดงผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ จำแนกตามประเภทของการโค้ช พบว่า จากการโค้ชทั้ง 3 ประเภท ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงโดยมีการพัฒนาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง จำแนกตามประเภทของการโค้ช ดังนี้

โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 และครั้งที่ 3 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.00

โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 และครั้งที่ 3 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

โค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 และครั้งที่ 3 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.00

2.3 ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ใช้แบบประเมินความสามารถในการโค้ช ซึ่งเป็นแบบประเมินครอบคลุมความสามารถในการโค้ช ประกอบด้วยรายการประเมิน 7 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ 6) ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด และ 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง เป็นแบบประเมินความสามารถของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช มีการแบ่งระดับความสามารถเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับมาก

2.50 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผลการประเมินเป็น ดังนี้

ตารางที่ 40 ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับ	ลำดับ
การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**1**
1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3. ความสามารถในการวางแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. ความสามารถในการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. ความสามารถในการชี้แนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง	5.00	0.00	มากที่สุด	1
การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	**4.90**	**0.08**	**มากที่สุด**	**2**
1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3. ความสามารถในการวางแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. ความสามารถในการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5. ความสามารถในการชี้แนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง	4.33	0.58	มาก	7
การโค้ชโดยผู้บริหาร	**4.86**	**0.14**	**มากที่สุด**	**3**
1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	4.67	0.58	มากที่สุด	5
3. ความสามารถในการวางแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. ความสามารถในการสื่อสาร	4.67	0.58	มากที่สุด	5
5. ความสามารถในการชี้แนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง	4.67	0.58	มากที่สุด	5

ตารางที่ 40 (ต่อ)

รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับ	ลำดับ
รวมทุกประเภทของการโค้ช	**4.92**	**0.10**	**มากที่สุด**	
1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์	4.89	0.33	มากที่สุด	5
3. ความสามารถในการวางแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
4. ความสามารถในการสื่อสาร	4.89	0.33	มากที่สุด	5
5. ความสามารถในการชี้แนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง	4.67	0.50	มากที่สุด	7

จากตารางที่ 40 ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมของโค้ชทั้ง 3 ประเภท จากจำนวน 9 คน ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร มีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.92, *SD* = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 5.00, *SD* = 0.00) รองลงมาคือการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.90, *SD* = 0.08) และการโค้ชโดยผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.86, *SD* = 0.14) ตามลำดับ

1) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมินความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (*M* = 5.00 , *SD* = 0.00) ได้แก่ มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการชี้แนะ ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด และความสามารถในการคิดขั้นสูง

2) การโค้ชโดยเพื่อนช่วยเพื่อน พบว่า ด้านมีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการชี้แนะ และความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 5.00 , *SD* = 0.00) และความสามารถในการคิดขั้นสูง อยู่ในระดับมาก (*M* = 4.33 , *SD* = 0.58)

3) การโค้ชโดยผู้บริหาร พบว่า ด้านมีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนาความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการชี้แนะ และความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 5.00 , *SD* = 0.00) รองลงมาคือด้านความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร และความสามารถในการคิดขั้นสูง อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.67 , *SD* = 0.58)

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ครูปฐมวัยหรือผู้รับการโค้ชมีความพึงพอใจที่ได้รับการโค้ชจากผู้โค้ชทุกคนจากกของทุกประเภท เนื่องจากโค้ชมีความสามารถ มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จะช่วยให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โค้ชมีความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษสัมพันธ์ที่ดี พร้อมที่จะช่วยเหลือให้คำแนะนำในทุกขั้นของการออกแบบแผนการจัดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สามารถดำเนินการพัฒนาครูได้อย่างเป็นระบบ สะท้อนคิด แก้ปัญหาได้ในทุกมิติ

ดังคำกล่าวของผู้โค้ช ดังนี้

“โค้ชเก่งมาก มีความเชี่ยวชาญในเรื่องของการเขียนแผนให้พัฒนาเด็กปฐมวัยได้อย่างเป็นองค์รวม และสามารถสอนให้เราสร้างเครื่องมือที่เป็นเชิงคุณภาพได้อย่างหลายหลาย สร้างเกณฑ์การให้คะแนนและระดับคุณภาพของรูบริคได้”

ครูปฐมวัยคนที่ 1

“ช่วงแรกจะไม่กล้าให้ข้อคิดเห็นกับโค้ช แต่พอได้จัดประสบการณ์ ได้ประเมินพัฒนาการแล้วมีโค้ชมาสังเกต มีความเป็นกัลยาณมิตรมาก ให้การสะท้อนคิดที่ดี ฝึกให้เราได้คิดต่อด้วย ชี้แนะไปในทิศทางที่เป็นหลักการของการประเมินจริง ๆ”

ครูปฐมวัยคนที่ 2

“โค้ชมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการทำตามแผนที่เราได้วางกันไว้ตั้งแต่แรก ตั้งแต่ให้เราเขียนแผน แก้ไขเป็นระยะ ส่งเครื่องมือประเมินพัฒนาการให้ตรวจพิจารณาแล้วให้เราแก้ไขก่อนนำไปใช้ โค้ชมีความรู้ด้านการศึกษาปฐมวัยเป็นอย่างดีด้วย”

ครูปฐมวัยคนที่ 3

3. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ก่อนนำไปรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีผลการประเมินและปรับปรุง ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ใช้แบบประเมินความสามารถในการโค้ช ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการนำไปใช้ และด้านผลของการใช้รูปแบบ การแปลคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผลการประเมินเป็น ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 41 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับ	ลำดับ
ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ	**4.83**	**0.35**	**มากที่สุด**	**3**
1. องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์มีความเหมาะสม	4.89	0.33	มากที่สุด	1
2. องค์ประกอบขั้นตอนมีความเหมาะสม	4.89	0.33	มากที่สุด	1
3. องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำไปใช้มีความเหมาะสม	4.78	0.44	มากที่สุด	3
4. องค์ประกอบของรูปแบบมีความชัดเจนและเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	3
ด้านกระบวนการนำไปใช้	**4.94**	**0.12**	มากที่สุด	**2**
5. การเตรียมความพร้อมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. การกำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถของครูปฐมวัยและความพร้อมของเด็กปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7. การโค้ชแบบพหุวิธีมีความเหมาะสมกับครูปฐมวัย ผู้โค้ชมีความรู้ ทักษะการโค้ช ดำเนินการโค้ชต่อเนื่องช่วยส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4

ตารางที่ 41 (ต่อ)

รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ลำดับ
8. การใช้เทคโนโลยีในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของครูปฐมวัย	4.89	0.33	มากที่สุด	4
9. การสังเกตการประเมินพัฒนาการ การเยี่ยมชั้นเรียนของโค้ช ช่วยให้ครูปฐมวัยพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ดี	5.00	0.00	มากที่สุด	1
10. การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.89	0.33	มากที่สุด	4
ด้านผลของการใช้รูปแบบ	**4.98**	**0.07**	มากที่สุด	**1**
11. ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
12. ช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถออกแบบหรือเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
13. ช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้อย่างถูกต้องตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
14. การประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	1
15. ช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	4.89	0.33	มากที่สุด	5
ภาพรวม	**4.92**	**0.22**	มากที่สุด	

จากตารางที่ 41 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า ในภาพรวมผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.92, SD = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลของการใช้รูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 4.98, SD = 0.07) รองลงมาคือด้านกระบวนการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.94, SD = 0.12) รองลงมาคือด้านองค์ประกอบของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.83, SD = 0.35) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เนื่องจากช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้เป็นอย่างดี มีพัฒนาการที่ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานวิชาชีพและเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งยังทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีกระบวนการขั้นตอนเป็นระบบ เป็นแนวทางให้โรงเรียนสามารถนำขั้นตอนและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการในครั้งนี้ไปใช้ได้จริงในการแก้ปัญหา พัฒนาในเรื่องอื่นตามบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ครูปฐมวัยยังมีความพึงพอใจต่อกระบวนการโค้ชและผู้โค้ชทุกคนตั้งแต่การเยี่ยมชั้นเรียนของโค้ช การชี้แนะ การสะท้อนคิดช่วยให้ครูปฐมวัยพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ดี มีการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาเนื่องจากใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการขับเคลื่อน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน และต้องการให้มีการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพกับครูในลักษณะเช่นนี้ต่อเนื่อง

ดังคำกล่าวของครูปฐมวัย ดังนี้

“ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครั้งนี้เป็นกระบวนการที่เป็นระบบมาก อยากให้โค้ชกับศึกษานิเทศก์มาช่วยขับเคลื่อนในทุกภาคเรียนหรือทุกปีการศึกษา เพราะครูเราได้พัฒนาตนเอง ไม่โดดเดี่ยว มีโค้ชคอยชี้แนะ”

ครูปฐมวัยคนที่ 1

“เป็นประโยชน์มากต่อการพัฒนางาน เราได้เครื่องมือประเมินพัฒนาการที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ สามารถนำไปใช้ในการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะต่อไปได้ แผนของเรามีการปรับให้ดีมากขึ้นตั้งแต่จุดประสงค์ กิจกรรม และการประเมินพัฒนาการที่จะประเมินอย่างเป็นองค์รวม”

ครูปฐมวัยคนที่ 2

“ได้เรียนรู้การสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการ และนำไปใช้จริงแล้วพบว่าเกิดคุณค่า เกิดประโยชน์กับเด็กปฐมวัย เราได้เห็นพัฒนาการของเด็ก นอกจากนี้ยังเข้าใจหลักการของการประเมินตามสภาพจริงได้เป็นอย่างดี”

ครูปฐมวัยคนที่ 3

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ใช้แบบประเมินความสามารถในการโค้ช ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านกระบวนการนำไปใช้ และด้านผลของการใช้รูปแบบ การแปลคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผลการประเมินเป็น ดังนี้

ตารางที่ 42 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

รายการประเมิน	***M***	***SD***	**ระดับ**	**ลำดับ**
ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ	**4.94**	**0.17**	**มากที่สุด**	**3**
1. องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์มีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. องค์ประกอบขั้นตอนมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	1
3. องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำไปใช้มีความเหมาะสม	4.89	0.33	มากที่สุด	3
4. องค์ประกอบของรูปแบบมีความชัดเจนและเป็นระบบ	4.89	0.33	มากที่สุด	3

ตารางที่ 42 (ต่อ)

รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับ	ลำดับ
ด้านกระบวนการนำไปใช้	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**2**
5. การเตรียมความพร้อมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	1
6. การกำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถของครูปฐมวัยและความพร้อมของเด็กปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
7. การโค้ชแบบพหุวิธีมีความเหมาะสมกับครูปฐมวัย ผู้โค้ชมีความรู้ ทักษะการโค้ช ดำเนินการโค้ชต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้	5.00	0.00	มากที่สุด	1
8. การใช้เทคโนโลยีในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของครูปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
9. การสังเกตการประเมินพัฒนาการ การเยี่ยมชั้นเรียนของโค้ช ช่วยให้ครูปฐมวัยพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ดี	5.00	0.00	มากที่สุด	1
10. การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	1

ตารางที่ 42 (ต่อ)

รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับ	ลำดับ
ด้านผลของการใช้รูปแบบ	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**1**
11. ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
12. ช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถออกแบบหรือเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
13. ช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้อย่างถูกต้องตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	5.00	0.00	มากที่สุด	1
14. การประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	1
15. ช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ภาพรวม	**4.98**	**0.10**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 42 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า ในภาพรวมผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.98, SD = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลของการใช้รูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 5.00, SD = 0.00) รองลงมาคือด้านกระบวนการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 5.00, SD = 0.00) รองลงมาคือด้านองค์ประกอบของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.94, SD = 0.17) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า โค้ชทุกคนเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ที่สามารถส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการของครูปฐวัยได้จริง เป็นไปตามหลักการของการประเมินพัฒนาการตาม

สภาพจริงสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการคือ ขั้นกำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision) และได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอนตามแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน สามาถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับโรงเรียนอื่นได้ นอกจากนี้โค้ชยังมีความพึงพอใจและเห็นความสำคัญของการโค้ชแบบพหุวิธีที่มีขั้นตอนและกิจกรรมเหมาะสมกับครูปฐมวัย และยังได้พัฒนาตนเองไปพร้อมกับการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะการโค้ชอย่างเชี่ยวชาญ ซึ่งต้องการให้การสร้างชุมชนการเรินรู้วิชาชีพเป็นการปฏิบัติที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังคำกล่าวของผู้โค้ช ดังนี้

“รูปแบบการดำเนินงานตามกระบวนการ 5 ขั้น ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้น จนส่งผลให้ครูปฐมวัยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในเรื่องของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ทั้งเรื่องของการออกแบบเครื่องมือเองได้ ดำเนินการประเมินพัฒนาการได้ตามแผนแต่ละหน่วย”

โค้ชคนที่ 1

“การดำเนินการครั้งนี้จะเห็นว่าทุกคนเข้าใจกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมากขึ้น มีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์กับครูปฐมวัยและเด็กปฐมวัย สมาชิกทุกคนมีการทำความเข้าใจร่วมกัน กำหนดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้มองเห็นปัญหา ข้อดี ข้อจำกัด และสิ่งที่ต้องพัฒนาเป็นเป้าหมายเดียวกัน”

โค้ชคนที่ 2

“รูปแบบมีเป็นประโยชน์ต่อครูปฐมวัยเป็นอย่างยิ่งที่สามารถทำให้รู้เข้าใจ และประเมินพัฒนาการได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อเด็กปฐมวัย คุณภาพของรงเรียนก็จะพัฒนาตามไปด้วย ซึ่งจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี”

โค้ชคนที่ 3

3.3 ผลการปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

หลังจากที่ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ผู้วิจัยได้ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการทดลองตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่ผ่านมาเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ คู่มือของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ แผนของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และเครื่องมือประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เพื่อนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปรับรองรูปแบบด้วยการการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ดังตาราง

ตารางที่ 43 ผลการปรับปรุงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ หลังการทดลองใช้

ประเด็นที่ควรปรับปรุง แก้ไข	ผลการปรับปรุง แก้ไข
กระบวนการ	1.ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) เพิ่มกิจกรรมการให้โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2.ปรับย้ายกิจกรรม อบรมพัฒนาครูปฐมวัยไปในขั้นขั้นกำหนดกลยุทธ์ โดยปรับในตารางวิธีดำเนินการและในแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	เพิ่มกิจกรรมการโค้ชให้ตรงกับองค์ประกอบด้านกระบวนการของรูปแบบ
เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล	แบบทดสอบที่มีตัวเลือกเป็นชื่อผู้วิจัย ให้ปรับเป็นชื่ออื่นเพื่อไม่ให้เกิดความเป็นกลาง ไม่ชี้นำคำตอบ

ตอนที่ 3 **ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย**

หลังจากสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยและความคิดเห็นของโค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และศึกษาผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขและจัดทำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ (5S Model) แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) จำนวน 9 คน เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ.2568 เวลา 14:30 น.-16:00 น. ด้วยระบบออนไลน์ Zoom meeting โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะดังตาราง

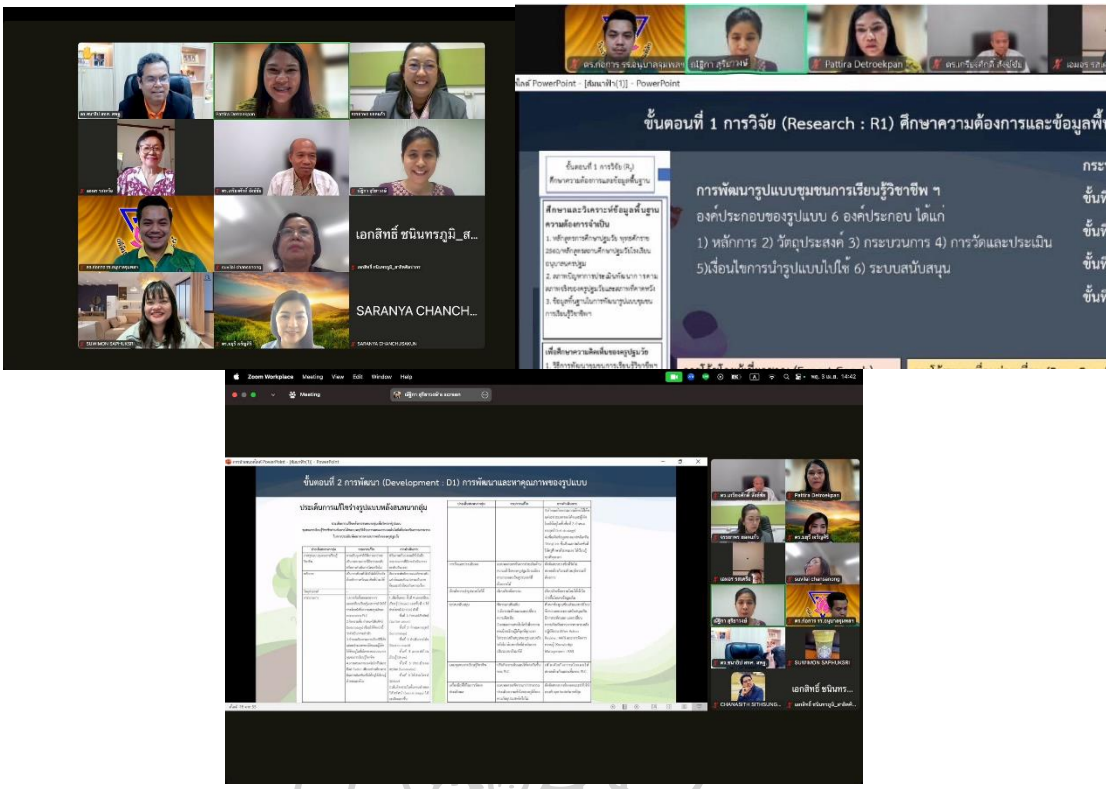
ตารางที่ 44 ผลการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

ประเด็นสัมมนา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง แก้ไข
ภาพรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	1.ภาพรูปแบบให้เรียงองค์ประกอบของรูปแบบให้ตามลำดับ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 6)ระบบสนับสนุน	1.จัดเรียงใหม่ตามกระบวนการในหน้าของรูปแบบ ฯ 2.ภาพเพชรขยายข้อความตัวแปรตาม “ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง” และตัดประเด็นย่อย 2 ข้อออก

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ประเด็นสัมมนา	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง แก้ไข
แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ	1.แผนการดำเนินการโค้ชให้เพิ่มประเด็นการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ 2.ปรับตัวอย่างแผนการจัดปรสบการณ์ของครูปฐมวัยทั้ง 2 หน่วย ให้สอดคล้องกันในแต่ละองค์ประกอบ 3.ปรับระยะเวลาในโครงสร้างแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยให้กำหนดเป็นช่วงระยะเวลา	1.เพิ่มรายการประเมินในแต่ละแผนการดำเนินการโค้ช 2.ปรับการเขียนจุดประสงค์สาระสำคัญ สาระที่ควรเรียนรู้และการวัดประเมินผล 3.ปรับเป็นช่วงระยะเวลาในทุกขั้นตอน เช่น 1 เดือน, 1 สัปดาห์
อื่น ๆ เล่มคู่มือ	1.กำหนดคุณลักษณะของครูเพื่อนำไปใช้จับคู่กับโค้ชในนิยามศัพท์	เพิ่มเติมในนิยามศัพท์ถึงการกำหนดคุณลักษณะของครูปฐมวัย 4 แบบ ตามแนวคิดของ Glickman กับประเภทของการโค้ช

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาพที่ 26 สัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย จากการประเมินและรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แสดงผลได้ดังตาราง

ตารางที่ 45 ผลการประเมินรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ที่	รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับคุณภาพ
1	หลักการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมี	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	กระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)	5.00	0.00	มากที่สุด
	ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)	5.00	0.00	มากที่สุด
4	การวัดและประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.89	0.33	มากที่สุด
5	เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.89	0.33	มากที่สุด
6	ระบบสนับสนุนของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.89	0.33	มากที่สุด
7	แผนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.89	0.33	มากที่สุด
8	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.81	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	*M*	*SD*	ระดับคุณภาพ
	แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	4.78	0.44	มากที่สุด
	แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	4.78	0.44	มากที่สุด
	แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี	4.78	0.44	มากที่สุด
	แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	4.89	0.33	มากที่สุด
	รวม	**4.93**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 45 ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.93, *SD*=0.16) และผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯ ผู้ทรงคุณวุฒิมีมติรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯ

หลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ประเมินและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน รายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันของสมาชิกที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ โดยแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จากการร่วมมือรวมพลังของสมาชิกในชุมชน ทั้งนี้จะมีโค้ชแต่ละประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ร่วมสะท้อนคิด เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. กระบวนการ

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครู มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

การผสมผสานเทคโนโลยี โดยการใช้แอปพลิเคชัน ThinkLing ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเพื่อให้ครูปฐมวัยศึกษาความรู้ด้วยตนเอง ตามความสรใจและความต้องการ

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร

การผสมผสานเทคโนโลยี โดยการใช้แอปพลิเคชัน Line และ Padlet เพื่อการส่งงาน การเผยแพร่แผนการจัดประสบการณ์ เครื่องมือประเมินพัฒนาการ คลิปวิดีโอการจัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ทั้งนี้การดำเนินการโค้ชในแต่ละวิธีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป โค้ชและครูปฐมวัยต้องร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนให้ครบทุกขั้นตอนอย่างน้อย 3 วงรอบของการโค้ชแต่ละวิธี เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่งโดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความตระหนักร่วมกัน
2. สังเกตการสอน
3. วิเคราะห์ข้อมูล
4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. ติดตามความก้าวหน้า

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครูและเพื่อนครู จะให้ช่วยกัน ร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. สังเกตการสอน
3. วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง

ต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์

2. สังเกตการสอน

3. สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

4. ติดตามผล

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

4. การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.1 ด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2.2 ด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

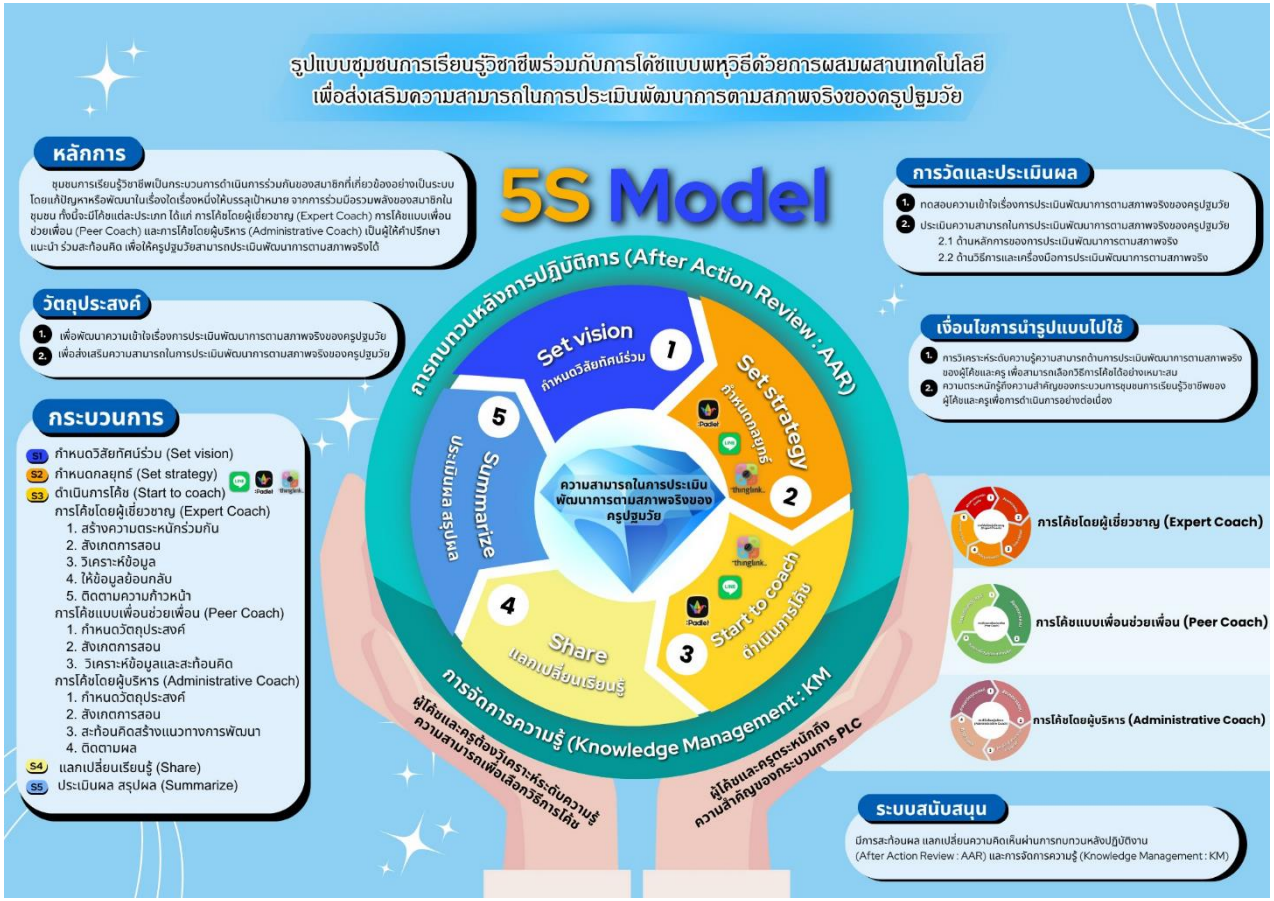
5. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

1. การวิเคราะห์ระดับความรู้ความสามารถด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของผู้โค้ชและครู เพื่อสามารถเลือกวิธีการโค้ชได้อย่างเหมาะสม

2. ความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้โค้ชและครู เพื่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

6. ระบบสนับสนุน

มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)



ภาพที่ 27 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 2.1) เพื่อเปรียบเทียบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.2) เพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.3) เพื่อศึกษาความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 2.4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และ 2.5) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3) เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (Quantitative Research) และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นรอง (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3) แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 4) แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 5) แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย 6) แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี และ 7) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของครูปฐมวัยและโค้ช ผู้วิจัยสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ผลการพัฒนาและประเมินคุณภาพของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเป็นการรวมกลุ่มกันของสมาชิกที่ต้องการพัฒนางานสู่เด็กปฐมวัย โดยร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้นจะมีโค้ช 3 ประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) เป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนตั้งแต่การวางแผน การสังเกต และการสะท้อนผลแก่ครูปฐมวัย ทั้งนี้การดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
2. เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวั

3. กระบวนการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง **ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)** เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ ความเข้าใจ

ให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา **ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)** เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกตประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร ทั้งนี้การดำเนินการโค้ชในแต่ละวิธีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป โค้ชและครูปฐมวัยต้องร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนให้ครบทุกขั้นตอนอย่างน้อย 3 วงรอบของการโค้ชแต่ละวิธี เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วย **การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)** เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่งโดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักร่วมกัน 2) สังเกตการสอน 3) วิเคราะห์ข้อมูล 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) ติดตามความก้าวหน้า **การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)** เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครูและเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด **การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)** ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) สังเกตการสอน 3)สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา 4) ติดตามผล **ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)** เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและ

กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง **ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)** เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

4. การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
2. ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
   2.1 ด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง
   2.2 ด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

1. ผู้โค้ชและครูต้องสามารถวิเคราะห์ระดับความรู้ความสามารถของครูปฐมวัยได้เพื่อสามารถเลือกวิธีการโค้ชได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้โค้ชและครูต้องตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

6. ระบบสนับสนุน

1. มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Reflection)
2. ผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อความต่อเนื่องเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

จากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (M= 4.64, SD= 0.04)

1.2 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบไปด้วยประเด็นที่ศึกษาดังนี้

1. ผลการประเมินความความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยครูปฐมวัยมีร้อยละพัฒนาการสูงขึ้น 79.50 ซึ่งยอมรับสมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2. ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกด้านจากการประเมินทั้ง 3 ครั้ง โดยในครั้งที่ 1 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.56 ครั้งที่ 2 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.73 และครั้งที่ 3 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.98 ซึ่งยอมรับสมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3. ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ภาพรวมของโค้ชทั้ง 3 ประเภท จากจำนวน 9 คน ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหารมีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.92, SD = 0.10)

4. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ภาพรวมผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.92, SD = 0.22)

5. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ภาพรวมผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.98, SD = 0.10)

1.3 **ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย** พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) พบว่าผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.93, *SD*=0.16)

2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.1 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model)

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเนื้อหา โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย การศึกษาความต้องการจำเป็นของครูปฐมวัย การสนทนากลุ่มครูปฐมวัย และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับ Carmen Sherry Brown, EdD (2016) ได้ทำการศึกษากรอบแนวคิดสำหรับการโค้ชเพื่อการพัฒนาครู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการโค้ชเพื่อการพัฒนาครูและเพื่อตรวจสอบรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น โดยการศึกษามีข้อค้นพบว่า รูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นจะช่วยให้ครูได้พัฒนาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีความเหมาะสมที่จำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้จริงและควรใช้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้สามารถนำรูปแบบ

ไปใช้ได้ตามกระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้ ครอบคลุม 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นไปตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ที่เป็นเชิงระบบ เป็นไปตามแนวคิดของสอดคล้องกับ Joyce and Weil กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย จุดประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการการดำเนินงาน การวัดและประเมินผล เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ (Joyce & Weil, 2004) มีองค์ประกอบที่เป็นระบบเพื่อการนำไปใช้ได้อย่างมีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิผลให้ลบบรุเป้าหมายการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์ (2563) เรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษาและงานวิจัยของสุวิมล สพฤกษ์ศรี (2562) เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยทำการพัฒนารูปแบบซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การวัดและประเมินผล เงื่อนไข และระบบสนับสนุน นอกจากนี้การออกแบบดังกล่าว ได้รับการพัฒนามาจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีกระบวนการ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการปฏิบัติจริง ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย การวิเคราะห์เอกสารต่างๆ แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ไปสู่ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D1) คือ ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 (R1) มาพัฒนาทำให้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และในขั้นพัฒนา (D1) นี้ต้องพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Dick et al. (2005) กล่าวว่า การดำเนินการออกแบบจะต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือหรือนวัตกรรมสำหรับนำไปใช้ การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติ และประเมินความก้าวหน้าจึงทำให้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีคุณภาพและความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมครูปฐมวัย

อีกทั้งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยโรงเรียนอนุบาลนครปฐม เพื่อกำหนดเป็นรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ดังที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560

ได้กำหนดหลักการ จุดหมาย มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยองค์รวม บนความแตกต่างระหว่างบุคคลยึดพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยก็จะต้องมีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย นำไปสู่การกำหนดกิจกรรมกระบวนการของรูปแบบ และการกำหนดประเด็นและเกณฑ์ในการสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิผล คือ แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ส่งผลให้มีกระบวนการที่เหมาะสมประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมอันจะนำไปสู่การส่งเสริมครูปฐมวัยให้บรรลุเป้าหมายได้

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามาถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยวิเคราะห์เอกสาร โดยวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพกล่าวถึงการร่วมมือ ร่วมใจกันที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ไม่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย (Sergiovanni,1994) ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord et al., 2010) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี ที่เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนของครู เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชที่จะร่วมระดมความคิด (Cohen et al., 1993) ในทำนองเดียวกันนี้ Powell et al., (2001) ได้ให้ความหมายของการโค้ช หมายถึง วิธีการสอนการทำงานให้กับเพื่อน ร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนางานให้กับเพื่อนงาน เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนของครู จึงทำให้การดำเนินการตามกระบวนการเป็นระบบมีกิจกรรมที่ทำได้จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการผสมผสานเทคโนโลยี พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การพัฒนาการศึกษา สามารถช่วยให้การดำเนินงานมีความสะดวกรวดเร็ว สามารถที่จะพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ด้วยการใช้เทคโนโลยีผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Line Padlet และ ThingLink ผู้โค้ช และครูปฐมวัยหรือผู้รับ

การโค้ชจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมและวัตถุประสงค์เพื่อที่จะได้ให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามาถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ยังได้ศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัย จากการสนทนากลุ่ม และยังได้การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ซึ่งครูปฐมวัยทุกท่านและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกระบวนการที่ดี เนื่องจากเป็นการรวมกลุ่มกันของสมาชิกเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนาเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับ DuFour et al., (2007) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่จะต้องร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Collaborative teams focused on learning) สมาชิกในชุมชนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเดียวกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายนั้น กระบวนการทำงานของสมาชิกเป็นไปอย่างใกล้ชิด สร้างความมั่นใจเพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้หลักการและกระบวนการของรูปแบบยังให้ความสำคัญกับการโค้ช ที่จะต้องมีการจัดประเภทการโค้ชให้เหมาะสมกับครูปฐมวัย ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศ ที่ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ช่วยในการ ตั้งคำถามและปัญหา เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามธรรมชาติ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นการ โค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Kecfe and Jenkins, 1997) นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ แต่ต้องเป็นเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสภาพ บริบทของโรงเรียนและของครูปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิรดา พันชัยภู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็น 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดทำและใช้แผนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา และ 4) การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา

ดังนั้นการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย และการสนทนากลุ่มครูปฐมวัย การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการ

โค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ส่งผลให้องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้จริง

2.2 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบไปด้วยประเด็นที่ศึกษาดังนี้

1. ผลการประเมินความความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ สูงกว่าก่อนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ซึ่งยอมรับสมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความต้องการของตนเองเกี่ยวกับเป้าหมายในสิ่งที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาหลังจากเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ในขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) ทำให้ครูทราบเป้าหมาย และปัญหาของตนเอง มีเป้าหมายที่จะพัฒนาเป็นไปตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ที่กล่าวถึงกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จะสำเร็จให้ครูมีความเข้าใจได้จะต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโดยกลุ่ม PLC ร่วมกันวิเคราะห์จากสารสนเทศที่หลากหลาย การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและลงสรุปประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ของกลุ่มให้ตระหนักถึงปัญหาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้กำหนดกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไว้ในขั้นตอนแรก คือ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อการส่งเสริมพัฒนาครู โดยจะเชิญผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ก่อนการดำเนินกิจกรรมขั้นต่อไป จะเห็นว่าการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ครูปฐมวัยจะต้องเข้าใจระดับความรู้ ความเข้าใจของตนเอง และผู้เชี่ยวชาญหรือโค้ชจึงจะได้พัฒนา แก้ปัญหาได้ตรงประเด็น ดังที่ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) มีกิจกรรมการอบรมพัฒนาครูปฐมวัยเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และยังให้

ครูปฐมวัยได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านแอปพลิเคชัน ThingLink เพื่อเป็นการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิรดา พันชัยภู (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างานนิเทศ 121 โรงเรียน จำนวน 121 คน ผลการสร้างรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ วิธีการดำเนินการมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการใช้เทคนโลยีดิจิทัล 2) การสร้างความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปปฏิบัติ โดยดำเนินการนิเทศในขอบข่ายเนื้อหา 4 ด้าน ผลการทดลองใช้รูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการปฏิบัติสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ และผลการประเมินรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก และขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) ที่มีส่วนสำคัญยิ่งให้ครูมีความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสูงขึ้น ดังที่ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชว่า โค้ชจะเป็นผู้พัฒนาวิชาชีพให้กับผู้รับการโค้ชโดยการสนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการสอนของตัวเองและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้นครูปฐมวัยจึงมีความเข้าใจในเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงหลังการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ สูงกว่าก่อนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

2. ผลการประเมินพัฒนาการความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยระหว่างการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ซึ่งยอมรับสมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของครูปฐมวัยและผู้โค้ช กิจกรรมที่ดำเนินการสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ทุกข้อที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อีกทั้งเป็นเพราะกระบวนการในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และยังคำนึงถึงการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจากการสนทนากลุ่มครูปฐมวัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งนี้สิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้น (5S Model) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการ

ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครูเพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครู มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้เข้าใจปัญหาที่แท้จริงของครูปฐมวัย นำปสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาครูปฐมวัยโดยมีผู้โค้ชเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมพัฒนา สมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะได้แลกเปลี่ยนเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน (Shared mission, vision, values, goals) ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ที่จะช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาหรือการส่งเสริมครูให้มีความสามารถเป็นไปตามความต้องการ (Richard DuFour, Rebecca DuFour, Robert Eaker, 2007) สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ Hord (1977) ที่กำหนดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสิ่งสำคัญคือจะต้องให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อที่จะได้พัฒนาตนเองตอบสนองปัญหาที่แท้จริง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนจะได้ร่วมกันกำหนดกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้วยตนเอง อีกทั้งยังได้รับการสร้างความรู้ความเข้าใจจากการอบรมพัฒนาจากโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) และศึกษาความรู้เพิ่มเติมผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Thinglink ส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการได้บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากสมาชิกทุกคนทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ชได้ร่วมกันพัฒนาให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการ เป็นการดำเนินการร่วมกันของสมาชิกทุกคนที่มี ส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบชุนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาและศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลอง อีกทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับ กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์

(2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจหลังสูงกว่าก่อนได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมี และยังมีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร ซึ่งการโค้ชแบบพหุวิธีประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) การดำเนินการโค้ชในขั้นนี้ส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการดำเนินการเป็นระยะ ต่อเนื่อง 3 วงรอบ โค้ชแต่ละประเภทจะมีขั้นตอนที่สำคัญร่วมกันคือ วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ สังเกตชั้นเรียนการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ และการสะท้อนคิด เป็นการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมนำกิจกรรมที่วางแผนสู่ชั้นเรียน โดยเฉพาะการสะท้อนคิดที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ครูปฐมวัยได้ค้นพบ ข้อดี ข้อจำกัด ไปพัฒนาต่อไป

การโค้ชจึงเป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Rcflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการ สอนของตัวเองและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (วัชรา เล่าเรียนดี, 255) ในทำนองเดียวกัน Vincent (2004) กล่าวถึงการโค้ชว่าเป็นการชี้ให้เห็นแนวทางและการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมักใช้เวลาในการส่งเสริมและสนับสนุนเป็นเวลานานเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตนเองเน้นกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับ Kathleen Gallacher (203-204) กล่าวถึงกระบวนการ

สำคัญของการโค้ชที่ช่วยส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการคือจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เพื่อเตรียมนำข้อมูลสำหรับใช้การอภิปรายกับครูผู้สอน ตามจุดเน้นที่ได้วางแผนร่วมกัน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับบนพื้นฐานข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนตามสภาพจริง รวมทั้งวางแผนในการชี้แนะเพื่อการพัฒนาการจัดประสบการณ์ในครั้งต่อไป นอกจากนี้การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) ผู้โค้ชยังมีความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญรอบด้านที่จะช่วยครูปฐมวัยได้เป็นอย่างดี ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ (Vincent, 2004; Mink et al., 1993; Blanchard and Thacker, 20) ครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชจึงมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้อริยสัจเป็นฐานของพระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธี 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธี พบว่า การโค้ชแบบพหุวิธีที่มีผู้โค้ชเป็นผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ความสามารถในการออกแบบการสอนของผู้ถูกโค้ชอยู่ในระดับสูงมาก และความสามารถในการคิดเชิงเหตุผลของนักเรียนสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) ก็ยังเป็นอีกวิธีที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ครูปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากเป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ การโค้ชในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย เนื่องจากเกิดจากการดำเนินการของเพื่อนครูด้วยกัน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) สอดคล้องกับ Zwart et al., (2012) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ของครูที่เกิดจากการ โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน: การวิเคราะห์ผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 คน จับคู่ซึ่งกันและกัน ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ มีการเกิดความคิด มโนทัศน์ และความเชื่อใหม่ มีความคิดและตั้งใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เกิดการยืนยันความคิด มโนทัศน์และความเชื่อเดิม ปรับเปลี่ยนความคิดที่มีต่อตนเอง รวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ก็มีความสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ เนื่องจากผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพมากพอที่จะช่วยเหลือ แนะนำครู (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) ซึ่งการนิเทศโดยผู้บริหารนี้โค้ชและผู้รับการโค้ชจะได้รับรู้ปัญหาที่แท้จริงร่วมกัน พัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากเป็นการนิเทศแบบเปิด คือ

สังเกตการสอน การปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี (Glatthon, 1984)

อีกทั้งผลการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในด้านหลักการประเมินและวิธีการและเครื่องมือการประเมิน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยครั้งสุดท้ายใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการได้รับการโค้ชเป็นระยะ ต่อเนื่อง จากโค้ชแต่ละประเภทดังที่ได้กล่าวข้างต้น นอกจากนี้ประเด็นในการประเมินในแต่ละด้านเป็นสิ่งที่ครูปฐมวัยได้เรียนรู้เป็นวิถีชีวิตของการปฏิบัติงานในหน้าที่ ต้องผ่านการศึกษาจากหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 มาก่อนจึงจะสามารถออกแบบแผนการจัดประสบการณ์ จัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ซึ่งในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวว่า การประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้ 1) วางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ 2) ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน 3) ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดปี 4) ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวันด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายไม่ควรใช้แบบทดสอบ 5) สรุปผลการประเมินจัดทำข้อมูลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเด็ก อีกทั้งมีการใช้เทคโนโลยีส่งแผนการจัดประสบการณ์ เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ เพื่อให้โค้ชพิจารณาสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา เพื่อการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้แอปพลิเคชัน Line และ Padlet ซึ่งเป็นแอปพลิชันที่มีรูปแบบการระดมความคิด การแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยการแสดงความคิดเห็นทุกคนภายในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการศึกษาและเปลี่ยนความรู้ตามหัวข้อที่ได้ศึกษา มีข้อดีคือสะดวกในการเขียนอธิบาย ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาง่ายในการดูข้อมูลย้อนหลังและการจัดการข้อมูล (ประกอบ กรณีกิจ, 2562) เป็นไปในทำนองเดียวกับปิติณัช ราชภักดี (2563) ได้สรุปข้อดีของการใช้ Padlet ไว้ว่า ใช้เป็นพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น ระดมสมองในเรื่องต่างๆ ได้ตลอดเวลา เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการซักถามและตอบคำถาม สามารถที่จะย้อนกลับมาดูข้อมูลที่มีอยู่ภายหลังได้ เป็นการสร้างความรู้ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการมีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในกิจกรรม

3. ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้ทำหน้าที่โค้ชหลังการใช้หลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.92, SD = 0.10) โดยโค้ชที่มีผลการประเมินความสามารถสูงที่สุด คือ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้โค้ชเป็นศึกษานิเทศก์ทุกคน ซึ่งจะมีความเชี่ยวชาญ ประสบ

กาณ์ในการสื่อสาร การชี้แนะ การไตร่ตรองสะท้อนคิด สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่และ มารุต พัฒผล (2557) ได้กล่าวถึงทักษะเสริมการโค้ชให้มีประสิทธิภาพควรมีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ช การสื่อสารที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สร้างสรรค์ เชื่อถือได้ และมีความสมบูรณ์การสื่อสารแบบ ใช้ภาษาทางบวกในการโค้ช ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สัมพันธภาพที่ดีเป็นปัจจัยทำให้การโค้ชประสบความสำเร็จ และการตั้งคำถามและการฟัง เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่ผู้โค้ชจะต้องมีการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะช่วยกระตุ้นการคิดขั้นสูง เป็นไปในทิศทางเดียวกับ Mann (1965, อ้างถึงใน Alfonso and Firth 1981) ได้เสนอทักษะการโค้ช โดยผู้โค้ชควรมีทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เช่น การสังเกต การสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ การฟัง การพูด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) และทักษะในด้านการจัดการ (Managerial Skils) เช่น ความสามารถในการวางแผนและดำเนินการจัดการและควบคุมระบบการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ ขวัญเกื้อ แสงแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา พบว่า การดำเนินการโค้ชให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการเตรียมความพร้อม เตรียมผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นอย่างดี ทั้งความรู้ความสามารถและคุณสมบัติคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และจะส่งผลให้ประสิทธิผลรูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านสมรรถนะในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ชั้นเรียนของครูภาษาไทย สมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย สมรรถนะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย

นอกจากนี้ผลการประเมินความสามารถในการโค้ชด้านความสามารถในการคิดขั้นสูงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าความสามารถในการโค้ชด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการคิดขั้นสูงต้องใช้เวลาและประสบกาณ์ในการดำเนินงานด้านการโค้ช จะเห็นว่า การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญจะมีความสามารถในการคิดขั้นสูงสูงที่สุด เนื่องจากเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการโค้ชโดยตรง แต่การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการโค้ชโดยผู้บริหารความสามารถในการคิดขั้นสูงจะเป็นลำดับสุดท้าย เพราะยังไม่ได้มีประสบการณ์ในการโค้ชมากเท่าศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการฝึกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2557) ที่กล่าวว่าทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์ทักษะการคิดเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการกระตุ้นและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องโดยใช้การตั้งคำถาม การสังเกต การสะท้อนคิด (reflection)

4. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ภาพรวมผลการศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.92, SD = 0.22) เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพื่อไปใช้ในการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ทั้งในด้านทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน ครูมีการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน พบว่า ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เนื่องจากช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้เป็นอย่างดี มีพัฒนาการที่ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานวิชาชีพและเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งยังทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีกระบวนการขั้นตอนเป็นระบบ ครูทุกคนเห็นคุณค่าจากแนวทางและกระบวนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ครั้งนี้มีการกำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถของครูปฐมวัยและความพร้อมของเด็กปฐมวัย มีการเตรียมความพร้อมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง การกำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถของครูปฐมวัยและความพร้อมของเด็กปฐมวัย กิจกรรมและขั้นตอนของการโค้ชในด้านการสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็เป็นที่น่าพึงพอใจของครูปฐมวัย เพราะการสะท้อนคิดจากโค้ชทำให้ครูปฐมวัยได้แก้ไข พัฒนาได้อย่างถูกทิศทาง ดังที่ Scigliano (2021) กล่าวว่า การสะสะท้อนคิด (Reflection) เกี่ยวกับการปฏิบัติของตนเอง ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ผู้โค้ชสามารถตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชคิดวิเคราะห์และพัฒนาตนเองต่อไป

5. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ภาพรวมผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้โค้ชที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.98, SD = 0.10) เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมผู้โค้ชที่เป็น

สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความพึงพอใจโดยเฉพาะในด้านผลของการใช้รูปแบบโค้ชทุกคนเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ที่สามารถส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการของครูปฐวัยได้จริง เป็นไปตามหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการคือ ขั้นกำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision) และได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอนตามแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน โค้ชมีมุมมองถึงรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ดังที่ บุษราคัม ศรีจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ฯ ส่งผลให้สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม Metacognition ของผู้รับการโค้ชหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง นอกจากนี้ผลการเรียนรู้และ Metacognition นักเรียนมีผลการเรียนรู้ และ Metacognition หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อีกทั้งความคิดเห็นของผู้ทำหน้าที่โค้ช และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการนำ PCCEC Model ไปใช้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

นอกจากด้านผลของการใช้รูปแบบที่โค้ชมีความพึงพอใจแล้วด้านกระบวนการนำไปใช้และด้านผลของการใช้รูปแบบยังเป็นที่น่าพึงพอใจของโค้ช อาจเป็นเพราะกระบวนการมีการกำหนดกิจกรรมร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นและดำเนินการบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน และการดำเนินงานจะต้องเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผล เป็นไปแนวทางเดียวกับ Caine G. and Caine R. (2010) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีลำดับขั้นตอนและกำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถของครูปฐมวัยและความพร้อมของเด็กปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนแรกจะต้องให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Ordered Sharing) กิจกรรมนี้จะให้สมาชิกแต่ละคน

มีส่วนร่วมในการถามและตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว บริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ผลัดกันเป็นผู้ถามและผู้ตอบ ซึ่งคำตอบนั้นจะมีคุณค่า มีพลังในขั้นต่อไป ที่จะวางแผน พิจารณาข้อมูลของสมาชิกแต่ละคน ไปกำหนดกรอบทิศทางพัฒนาครูร่วมกันอย่างเต็มกำลังความสามารถดำเนินการด้วยความมุ่งมั่น (Commitment to Action and Action Research) สมาชิกทุกคนจะดำเนินการพัฒนางาน พัฒนาการเรียนการสอน ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ดังที่ได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจึงส่งผลให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ของโค้ชทุกคนและทุกวิธี

2.3 ผลการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) พบว่าผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S Model) ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.93, SD=0.16) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) มีการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิจัยที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นของครูปฐมวัยที่ ศึกษาความคิดเห็นของครูปฐมวัยจากการสนทนากลุ่ม และศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานอย่างรอบด้าน ในหลายมิติของข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชีพ ฯ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) ออกแบบและพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาประสิทธิภาพของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการโค้ช จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 7

คน และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ทำให้ได้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปทดลองใช้กับครูปฐมวัยในขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) ทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เป็นการดำเนินการตามรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ และแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพฯ และหลังจากการทดลองใช้รูปแบบขั้นตอนที่ 4 ขั้นการพัฒนา (Development: D_2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เมื่อผู้วิจัยประเมินประสิทธิผลครบทุกข้อตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการทดลองตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่ผ่านมาเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ คู่มือของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ แผนของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ และเครื่องมือประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ เพื่อนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปรับรองรูปแบบด้วยการการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เมื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผู้วิจัยจึงได้ประเมินหาค่าความเหมาะสมและรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) พบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นรูปแบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ มีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีมารองรับ ผ่านการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และจากผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างดีตามลำดับขั้นตอน ส่งผลให้รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จึงทำให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของสรัล สุวรรณ (2567) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การคิดเชิงออกแบบร่วมกับชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการออกแบบงานทัศนศิลป์ท้องถิ่นตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย งานวิจัยได้ดำเนินการรับรองรูปแบบด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แลผลการประเมินและรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การคิดเชิงออกแบบร่วมกับชุมชนเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการออกแบบงานทัศนศิลป์ท้องถิ่นตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า โค้ชแต่ละคนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการโค้ชที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรมีการพัฒนาสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทุกคน ทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ชให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการผสมผสานเทคโนโลยี แอปพลิเคชันที่ใช้ในแต่ละกระบวนการ เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้อาจนำแอปพลิเคชันอื่นที่สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ครู นักเรียน มาใช้ในการพัฒนาความสามารถของครู

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผลการการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้โค้ชในแต่ละประเภท การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญมีผลการประเมินความสามารถเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร ดังนั้น ในการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยไปใช้ ควรดำเนินการพัฒนาโค้ชให้มีความรู้ ความสามารถทักษะให้สูงใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในด้านของความสามารถในการคิดขั้นสูงที่จะเป็น เพื่อให้การดำเนินการโค้ชส่งผลต่อความสามารถในการประเมินพัฒนาการของครูปฐมวัยอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ในระดับโรงเรียนควรนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยไปดำเนินการพัฒนาในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยขยายผลในทุกระดับการศึกษาทั้งปฐมวัยและประถมศึกษา ทั้งนี้ควรดำเนินการในการพัฒนาให้มีโค้ชที่เป็นครูและบุคลากรภายในโรงเรียนด้วยเพื่อที่จะสามารถพัฒนาครูและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำโครงการและกิจกรรมที่ต่อยอดการนำผลที่ได้จากการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว เช่น การพัฒนาโค้ชต้นแบบ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่ดีด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง (Best Practice) และขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นในสังกัด หรือขยายผลรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อ

ส่งเสริมความสามรถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ต่อไป

2.3 ในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์หรือเชื่อมโยงงานวิจัยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานตามมาตรฐานตำแหน่ง มีผลการวิจัยที่เกิดจากงานประจำ (Rutine to Reseach) ที่เป็นแบบอย่างได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับวิธีการอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เช่น การศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) การผสมผสานเครือข่ายสังคม

3.2 ควรศึกษาพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เพื่อไปพัฒนาความสามารถหรือสมรรถนะอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการจัดประสบการณ์ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดประสบการณ์ เป็นต้น

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.4 ควรศึกษาผลของความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากการเปรียบเทียบการโค้ชวิธีต่าง ๆ เช่น การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การโค้ชโดยผู้บริหาร การโค้ชด้วยตนเอง เป็นต้น

รายการอ้างอิง

Alfonso, R. J., Firth, G. R. & Neville, R. (1981). *Instructional Supervision : A Behavior System*. Allyn and Bacon Inc.

Amanda, J. M., & Klue, M. M. (2011). *Infant-toddler teachers can successfully employ authentic assessment: The Learning Through Relating system. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families, Grant No. 90YF0068*. https://eric.ed.gov/?id=EJ938478

Blanchard, N.P. & Thacker, W.J. (2004). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices* (2nd Ed.). Pearson Education.

Bredekamp, S. (1987). *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age 8*. National Association for the Education of Young Children.

Briggs, T. H., & Justman, J. (1952). *Improving instruction through supervision*. Macmillan.

Britton, L. R., & Anderson, K. A. (2012). Peer coaching and pre-service teachers: Examining an underutilized concept. *Teaching and Teacher Education*, 1–9. https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.03.008

Brown, C. A. (2016). A Conceptual Framework for Coaching that Supports Teacher Development. *Journal of Education & Social Policy*, 3(4), 14-25.

Caine, G., & Caine, R. (2010). *Strengthening and enriching your professional learning community: The art of learning together*. ASCD.

Campbell, D. T. , Stanley, J. C. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Rand McNally & Company.

Cohen, S., Tyrrell, D. A., & Smith, A. P. (1993). Negative life events, perceived stress, negative affect, and susceptibility to the common cold. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 131–140. https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.1.131

Costa, A., & Garmston, R. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. Christopher-Gordon.

Dick, W., Carey, L., & Carey, J. (1990). The systematic design of instruction (5th ed.). Addison Wesley Longman.

DuFour, R. (2007). *What is a professional learning community?*. Educational Leadership.

Edwards, L. (2023). *ThingLink: How to Use It to Teach*. https://www.techlearning.com/how-to/what-is-thinglink-and-how-does-it-work

Franklin, U. (1999). *The real world of technology*. House of Anansi Press.

Gallacher, K. K. (1997). Supervision, mentoring and coaching method for supporting personnel development. In P. J. Winton, J. A. McCollum, & C. Catlett (Eds.), *Performing personnel preparation in early intervention: Issues, models, and practical strategies*, 191–196. Paul H. Brookes Publishing Co.

Glatthorn, A. (1984). *Differentiated Supervision*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Glickman, C. D. (1990). *Supervision of Instruction*. Allyn and Bacon.

_____. (2010). *Supervision and Instruction Leadership: A Developmental Approach* (8th ed.). Allyn and Bacon.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (5th ed.). Allyn and Bacon.

Good, T. L., & Brophy, J. E. (1973). *Educational psychology: A realistic approach*. Rinehart and Winston.

Gottesman, B. (2000). *Coaching for educators*. Scarecrow Press.

Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education* (2nd ed.). Prentice-Hall.

Hartman, A. J. (1995). Project work: Supporting children's need for inquiry. *Association for Children Education International*, 7(3), 93–105.

Hendrick, L. (1980). Community Education: Retrench or Redesign?. *Sage Journals*, 7(4), https://doi.org/10.1177/00915521800070040

Hord, S. M. (2003). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.

Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2010). *Guiding professional learning communities: inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Corwin Press.

Jenkins, A. (1997). Twenty-one volumes on: is teaching valued in geography in higher education. *Journal of Geography in Higher Education*, 11, (1), 11-26.

Joyce, B. & Showers, B. (1995). The Evolution of Peer Coaching. *Educational Leadership*, 53, 12-16.

Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (1996). *Models of teaching* (7th ed.). Allyn and Bacon.

Kraft, M. A., Blazar, D., Hogan, D. (2018). The effect of teaching coaching on instruction andachievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588.

Kelly, E. C. (1947). *Education Is For What Is Real*. Harper & Brothers Established 1817.

Luftig, R. L. & Nichols, M. L. (1990). Assessing the Social Status of Gifted Students by Their Age Peers. *Sage Journals*, 34(3), https://doi.org/10.1177/0016986 29003400

Mann, F.C. (1965). Toward an understanding of the leadership role in formal organization. In R. Dublin, editor. *Leadership and Productivity*. 68-103.

Mink, O.G., Owen, K.Q. & Mink, B.P. (1993). *Developing High-Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing.

Moreno, A. & Klute, M. M. (2011). Infant–toddler teachers can successfully employ authentic assessment: The Learning Through Relating system. *Early Childhood Research Quarterly*, 26(4), 484-49. DOI:10.1016/j.ecresq.2011. 02.005

McAfee, O., & Leong, D. (1994). *Assessing and directing young children's development and learning*. Allyn & Bacon.

Oliva, P. F. (1989). *Supervision for today's school* (3rd ed.). Longman.

Powell, D., Plaut, D. C., & Funnell, E. (2001). *A developmental evaluation of the Plaut*. McClelland.

Rosenholtz, S. J. (1989). Workplace Conditions That Affect Teacher Quality and Commitment: Implications for Teacher Induction Programs. *The Elementary School Journal*, 89(4), 421-439. https://doi.org/10.1086/461584

Salvia, J. & Ysseldyke, J. E. (1991). *Assessment – Hardcover*. Houghton Mifflin College Div.

Salvia, J. & Ysseldyke, J. E. (1991). *Assessment*. Houghton Mifflin Company.

Seefeldt, C., & Barbour, N. (1993). *Early childhood education: An introduction*. Sweets & Zealander B.V.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The arts & practice of the learning organization*. Doubleday.

Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. Jossey-Bass.

Stenbom, S., Cleveland-Innes, M. & Hrastinski, S. (2017). Online Coaching as Teacher Training: Using a Relationship of Inquiry Framework. *Online Coaching as Teacher Training*, DOI:10.4018/978-1-5225-0507-5.ch001

Tekcan, Y. (2025). Coaching skills of teachers and the reflection of the development of these skills on their relationships with students and colleagues. *JOURNAL OF AWARENESS*, 10(1), e2772. https://doi.org/10.26809/joa.2772

The University of Edinburgh. (2024). *Introduction to ThingLink*. https://information-services.ed.ac.uk/learning-technology/learning-and-teaching-technologies/thin glink/introduction-to-thinglink

Valeri, B.O., Holsti, L, & Linhares, M. (2015). Neonatal pain and developmental outcomes in children born preterm: a systematic review. *The Clinical Journal of Pain*, 31(4), 355-62. doi: 10.1097/AJP.0000000000000114.

Zepeda, S. J. (2007). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (2nd ed.). Eye on Education.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ์. (2560). การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 1–24.

กุลกาญจน์ สุวรรณรักษ์. (2563). *การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมความสามารถการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. เอดิสันเพรส.

ขวัญเกื้อ แสงแก้ว. (2565). การพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทย ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 53-66.

จิราภพ ทวีสูงส่ง. (2566). *รู้ไหม ? "นวัตกรรม" กับ "เทคโนโลยี" แตกต่างกันอย่างไร*. https://www.thaipbs.or.th/now/content/399

ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2564). *การออกแบบเทคโนโลยี*. https:// shorturl.asia/jvVbG

ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน, บุญรอด ชาติยานนท์, สุวิมล สพฤกษ์ศรี, เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ, เอกชัย ภูมิระรื่น, สราญจิต อ้นพา, และเสกสรร สุขเสนา. (2565). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความเป็นวัตกรและผลงานสร้างสรรค์สำหรับนักเรียน*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนะการ เลี้ยงอำนวย. (2566). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2556). *เอกสารคำสอน: การวัดและประเมินผลการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงหทัย โฮมไชยะวงศ์. (2557). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิศนา แขมมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). ด่านสุทธาการพิมพ์.

นภเนตร ธรรมบวร. (2544). *การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล เนียมหอม. (2554). *การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย*. http://www.nareumon.com/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=46

นลินี ณ นคร. (2557). *เอกสารการสอนชุดวิชา: การประเมินและสร้างเสริมพฤติกรรมเด็กปฐมวัย*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นันทิยา น้อยจันทร์. (2549). *การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์นินัย.

บุศบง ตันติวงศ์, และศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2561). *การประเมินอย่างใคร่ครวญต่อเด็กปฐมวัย: แนวคิดและการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษราคัม ศรีจันทร์, และสุเทพ อ่วมเจริญ. (2560). รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Cognitive Peer Coaching Model for Promoting Instructional Competency). *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(1), 84-99.

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.

ปิติณัช ราชภักดี, และพวงผกา อินทร์เอี่ยม. (2563). ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แพดเล็ต (Padlet) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองและทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษาพยาบาล ในรายวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ 2 หัวข้อ การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาระบบกระดูก. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี*, 28(1), 52-60.

พระมหาณรงค์ราช ครองเชื้อ. (2565). *การพัฒนารูปแบบการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้อริยสัจเป็นฐานของ พระสอนศีลธรรมในการเสริมสร้างความสามารถการคิดเชิงเหตุผลทางพระพุทธศาสนาสำหรับ นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณริชฎา กิตติธงโสภณ. (2565). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาในเด็กอายุ 1- 3 ปีโดยผู้ปกครองผ่านโมบายแอพพลิเคชั่น* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. โรงพิมพ์อาร์ทกราฟฟิค.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช*. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัฒนา ปุญญฤทธิ์. (2552). *เทคโนโลยีการสื่อสารกับเด็กปฐมวัย*. http://www.poonyarit.com

_____. (ม.ป.ป.). *การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในระดับปฐมวัย*. http://www.poonyarit.com

วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันเทิงชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิชัย วงค์ไชย. (2563). *ความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยี*. https://www.youtube.com/watch?v=doSe_LN38Vo

วิชัย วงศ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

_____. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

ศศิรดา พันชัยภู, ภาณุพงศ์ บุญรมย์, และชวนคิด มะเสนะ. (2565). รูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน/ มจร, 10(4), 1639-1653.

ศักดิ์คเรศ ประกอบผล. (2565). *ความหมาย ขอบเขต ความสำคัญและพัฒนาการของเทคโนโลยี*. https://www.youtube.com/watch?v=LGYYt-MvgGU

ศิริเพ็ญ ทองดี. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์. (2556). ไลน์รูปแบบการสื่อสารบนความสร้างสรรค์ของสมาร์ทโฟน : ข้อดีและข้อจากัดของแอปพลิเคชั่น. *วารสารนักบริหาร*, 33(4), 42-54.

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์. (2544). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. สำนักพิมพ์ The Knowledge Center.

สรัล สุวรรณ. (2567). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การคิดเชิงออกแบบร่วมกับชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการออกแบบงานทัศนศิลป์ท้องถิ่นตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. (2566). *รายงานผลการปฏิบัติการนิเทศประจำปีงบประมาณ 2564-2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ” สู่สถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ประจำปี 2561*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0–5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2560–2569*. วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. บริษัท พริก หวานกราฟฟิค จำกัด.

สิราวิชญ์ วัชรกาฬ, ณรงค์ พิมสาร, และสิริกาญจน์ ธนวุฒพรพินิจ. รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 163-177.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2554). *“การสอนโดยบูรณาการหลักสูตร” รวมบทความทางวิชาการด้านการศึกษา*.ม.ป.ท.

สุวิมล สพฤกษ์ศรี. (2561). *ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพโดยผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ศิลปะเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โสพินทร์ แก้วมณี, ชัยวัฒน์ ทองฤทธิ์, และมรีหยำ หลังจิ. (2564). การพัฒนารูปแบบการประเมินและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจ๊ะบิลัง อำเภอเมือง จังหวัดสตูล. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*, 3(2), 72-84.

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2561). *Thinglink*. https://techintegration.ets.kmutt.ac.th/content/tech-review/thinglink

อมฤดา พงษ์ศักดิ์. (2562). *การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยตามแนวคิด Active Learning* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.บุญสุพร เพ็งทา
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลชาติ พันธุวรกุล
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาปฐมวัย
   มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย
3. ว่าที่ร้อยโท ดร.วิรัตน์ แก้วสุด
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
4. ดร.สามารถ ทิมนาค
   ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ (ข้าราชการบำนาญ)
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาธิต จันทรวินิจ
   ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลประเมินผล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) วิพากษ์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบชุมชุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. อาจารย์ ดร.สุวิล สพฤกษ์ศรี
   ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและวิธีการสอน
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์
   ตำแหน่ง ที่ปรึกษาคณบดี
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวัดผลประเมินผล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินทร์ ลัดดากลม บุญเชิดชู
   ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและวิธีการสอน
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล รอดเคราะห์
   ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและวิธีการสอน
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพร รามศิริ
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
   โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวัดผลประเมินผล
6. ดร.สุวิไล จันทร์สนอง
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
7. นายกิตติ กสิณธารา
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ)
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการโค้ช

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ประเมิน และรับรองรูปแบบ
“การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย”

1. อาจารย์ ดร.สุวิมล สพฤกษ์ศรี
   ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
2. ดร.สุวิไล จันทร์สนอง
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
3. ดร.มยุรี เจริญศิริ
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอ้อมน้อย
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
4. ดร.เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ)
   ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์
   สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้
5. ดร.ก่อการ ไชยสงคราม
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพนพิสัย สพป.หนองคาย เขต 2
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการโค้ช
6. ดร.ชนาธิป ทุ้ยแป
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา
   สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวัดผลประเมินผล

7. นางเอมอร รสเครือ
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ)
   ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย
   สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย
8. นางจรรยาพร ยอดแก้ว
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย
9. ดร.เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ
   ตำแหน่ง อาจารย์
   สังกัดสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา
   คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับ“การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย”

1. ดร.เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ)
   ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
2. นางศิริลักษณ์ ชินซ่งจู
   ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
   โรงเรียนราชินีบูรณะ
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
3. นางอนุนาถ ชื่นจิตร์
   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการโค้ช
4. นางสาวรัชนี วิภากุล
   ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ (ข้าราชการบำนาญ)
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาปฐมวัย
5. นางปานทิพย์ ดอนขันไพร
   ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
   ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญ

ที่ อว 8612/2189

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ ดร.บุญสุพร เพ็งทา บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/2188

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลชาติ พันธุวรกุล บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/2136

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สามารถ ทิมนาค

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย "

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8611/2800 วันที่ 17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิมล สพฤกษ์ศรี

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meeting) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3425 5095

ที่ อว ๘๖๑๒ | ๒๕๐๑ วันที่ 17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 6106300936 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meeting) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3425 5095

ที่ ๑๑ ๘๑๑๒/๒๘๐๒ วันที่ 17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินทร์ อัคคากลม บุญเชิดชู

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meetimg) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3425 5095

ที่ อว ๘๖๑๒/2809 วันที่ 17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล รอดเคราะห์

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meeting) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวรรณ วณิชรัฬพงรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ที่ อว 8612/ศ891

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอขยนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพร รามศิริ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meeting) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/5892

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญ ดร.สุวิโล จันทร์สนอง เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meetimg) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/ว895

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายกิตติ กสิณธารา

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 17 ธันวาคม 2567 เวลา 18.00 น. รูปแบบออนไลน์ (ZOOM Meeting) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/2180

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

10 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองจิก

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ นางสาวโชติรส ศรีอันยู้ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ ในวันพุธที่ 21 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.00 น. รูปแบบออนไลน์ เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/2181

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครปฐม

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ นางสาวกาญจนา โรจน์อรุณ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ข้อมูลเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ ในวันพุธที่ 21 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.00 น. รูปแบบออนไลน์ เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/2183

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามง่าม

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ นางสาวอรรถยา นครจารุพงศ์ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ ในวันพุธที่ 21 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.00 น. รูปแบบออนไลน์ เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/2184

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์)

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ นางสาวโชติรส เผ่าพงษ์ศา บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ข้อมูลเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ ในวันพุธที่ 21 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.00 น. รูปแบบออนไลน์ เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ ยว 8612/2135

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทอง

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย" มีความประสงค์ขอเรียนเชิญ นางสาวอุไรวรรณ เปี่ยมอินทร์ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ ในวันพุธที่ 21 พฤษภาคม 2567 เวลา 13.00 น. รูปแบบออนไลน์ เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมสนทนากลุ่มให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/๒๐๒๑

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

๒๔ เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะศึกษาศาสตร์ ขออนุญาตให้ นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ 089-745-1816 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/๒๒๓๑

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

๒๔ เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ชนาธิป ทุ้ยแป

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะศึกษาศาสตร์ ขออนุญาตให้ นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ 089-745-1816 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

ที่ อว 8612/๒๒๓๓

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

๒๘ เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นางจรรยาพร ยอดแก้ว

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะศึกษาศาสตร์ ขออนุญาตให้ นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ 089-745-1816 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์
โทร.0 3425 5095

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3425 5095
ที่ อว 8612/1072 วันที่ 21 เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน อาจารย์ ดร. เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ

ด้วย นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ รหัสประจำตัว 640630036 นักศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย " มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะศึกษาศาสตร์ขออนุญาตให้ นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์ หมายเลขโทรศัพท์ 089-745-1816 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ค

การประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ

แบบสรุปการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ

แบบวิเคราะห์เอกสาร

คำชี้แจง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวิเคราะห์เอกสาร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องเหมาะสม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1.	ประเภทของเอกสาร ☐ 1) บทความ ☐ 2) รายงานการวิจัย ☐ 3) ตำรา/หนังสือ ☐ 4) คู่มือ/แนวทาง ☐ 5) เอกสารของหน่วยงาน ☐ 6) ออนไลน์ (website/URL) ☐ 7) อื่น ๆ ระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	ชื่อเอกสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	บรรณานุกรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	วันที่ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ประเด็นที่ศึกษา/เลขหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	สรุปประเด็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1

แบบสรุปการประเมินประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการ
ตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม
0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม
-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องเหมาะสม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	ระดับชั้นที่สอน ☐ ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ☐ ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ☐ ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	วิทยฐานะ ☐ ไม่มีวิทยฐานะ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง

เกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1. ด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย							
1.1	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.2	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.3	เด็กมีพัฒนาการเป็นไปตามวัยเหมาะสมกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.4	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการไปพร้อมกับการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.5	การประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ด้านหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง							
2.1	ครูประเมินพัฒนาการทุกด้านครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน(ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.2	ครูประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.3	ครูดำเนินการประเมินพัฒนาการโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมประจำวัน ไม่ประเมินเพียงท้ายภาคเรียนเท่านั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.4	ครูออกแบบและวางแผนการประเมิน เช่น กำหนดจุดประสงค์ ระยะเวลาจัดกิจกรรม สรุปผลการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.5	ครูวิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมินได้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักสูตรและสอดคล้องกับพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง							
3.1	ครูใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.2	ครูประเมินพัฒนาการโดยใช้เครื่องมือครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.3	ครูกำหนดประเด็นการประเมินในแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนการจัดประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.4	ครูออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.5	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนการสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
4. ด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง							
4.1	ประเด็นการประเมินหรือข้อคำถามของเครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของพัฒนาการที่จะประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.2	เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความชัดเจน แปลความหมายหรือตีความได้ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.3	เครื่องมือประเมินพัฒนาการสามารถประเมินพัฒนาการเด็กได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.4	เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับช่วงวัยและหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.5	เครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์	+1	0	+1	0	+1	0.60

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสรุปการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ
แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี
วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศ
และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

(สำหรับ: ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านการโค้ช ด้านการศึกษาปฐมวัยและด้านเทคโนโลยี)

คำชี้แจง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม
0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม
-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องเหมาะสม

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1.	ชื่อ-สกุล	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	วิทยฐานะ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ประสบการณ์การทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
6.	ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ☐ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ☐ ด้านการโค้ช ☐ ด้านเทคโนโลยี ☐ ด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1
7.	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ช เทคโนโลยี การ

ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 5 ข้อดังนี้

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	ท่านคิดว่าวิธีการ เทคนิคหรือปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ประสบความสำเร็จสามารถส่งเสริมให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ และเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	ท่านคิดว่าการโค้ชเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ควรมีลักษณะ วิธีการปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาผสมผสานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ควรมีลักษณะ วิธีการปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ท่านคิดว่าความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยควรเป็นอย่างไร มีลักษณะอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1

แบบสรุปการประเมินประเด็นสนทนากลุ่มครูปฐมวัย
เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี
วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

(สำหรับ: ครูปฐมวัย)

คำชี้แจง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นสนทนากลุ่มครูปฐมวัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม
0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเหมาะสม
-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องเหมาะสม

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1.	ชื่อ-สกุล	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	วิทยฐานะ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ประสบการณ์การทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 2 ประเด็นสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ช เทคโนโลยี การประเมินพัฒนาการ

ตามสภาพจริง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ข้อดังนี้

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	4	5	
1.	ท่านมีความต้องการหรือความคาดหวังเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	ท่านคิดว่าวิธีการ เทคนิคหรือปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริม สนับสุนให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จสามารถส่งเสริมให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้และเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	ท่านคิดว่าจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ได้อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ท่านคิดว่าความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบความเข้าใจ

เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ข้อ	ตัวเลือกที่ถูกต้อง	ความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)	ผ่านเกณฑ์คุณภาพ	ผลการคัดเลือก
1	(4)	0.34	-0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
2	(4)	0.09	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
3	(1)	0.73	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
4	(1)	0.73	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
5	(4)	0.18	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
6	(2)	0.7	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
7	(3)	0.75	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
8	(2)	0.2	-0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
9	(2)	0.86	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
10	(3)	0.68	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
11	(4)	0.7	-0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
12	(1)	0.25	0.14	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
13	(1)	0.73	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
14	(4)	0.77	0.27	ผ่าน	นำไปใช้
15	(4)	0.77	0.27	ผ่าน	นำไปใช้

ข้อ	ตัวเลือกที่ถูกต้อง	ความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)	ผ่านเกณฑ์คุณภาพ	ผลการคัดเลือก
16	(3)	0.66	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
17	(4)	0.93	-0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
18	(3)	0.75	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
19	(4)	0.3	0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
20	(1)	0.09	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
21	(1)	0.64	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
22	(1)	0.73	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
23	(2)	0.7	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
24	(3)	0.93	0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
25	(3)	0.05	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
26	(4)	0.64	0.27	ผ่าน	นำไปใช้
27	(1)	0.8	0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
28	(2)	0.7	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
29	(4)	0.09	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
30	(4)	0.8	0.05	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
31	(2)	0.8	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
32	(2)	0.14	0	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง

ข้อ	ตัวเลือกที่ถูกต้อง	ความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)	ผ่านเกณฑ์คุณภาพ	ผลการคัดเลือก
33	(1)	0.66	0.32	ผ่าน	นำไปใช้
34	(2)	0.14	0.09	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
35	(2)	0.64	0.27	ผ่าน	นำไปใช้
36	(1)	0.64	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
37	(3)	0.11	0.14	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
38	(1)	0.57	-0.14	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
39	(1)	0.73	0.36	ผ่าน	นำไปใช้
40	(3)	0.11	0.14	ไม่ผ่าน	ตัดทิ้ง
ค่าความเชื่อมั่น 20 ข้อ				0.98	

สรุปผลการวิเคราะห์ความยาก และอำนาจจำแนกของข้อสอบจำนวน 40 ข้อ มีข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 36, 39 และไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 5, 8, 9, 11, 12, 17, 19, 20, 24,25, 27, 29, 30, 32, 34, 37, 38, 40

ภาคผนวก ง

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R_1)

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

แบบวิเคราะห์เอกสาร

คำชี้แจง แบบวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล ดังนี้
แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1. ประเภทของเอกสาร ☐ 1) บทความ
☐ 2) รายงานการวิจัย
☐ 3) ตำรา/หนังสือ
☐ 4) คู่มือ/แนวทาง
☐ 5) เอกสารของหน่วยงาน
☐ 6) ออนไลน์ (website/URL)
☐ 7) อื่น ๆ ระบุ .....

2. ชื่อเอกสาร .....

3. บรรณานุกรม.....

4. วันที่ศึกษา .....

5. ประเด็นที่ศึกษา/เลขหน้า .....

6. สรุปประเด็นสำคัญ

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ของการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม : ครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

แบบสอบถาม มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating scale 5 ระดับ) แบ่งเป็น 4 ด้าน รวม 20 ข้อ ประกอบด้วย

1) ด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย	จำนวน 5 ข้อ
2) ด้านหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	จำนวน 5 ข้อ
3) ด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง	จำนวน 5 ข้อ
4) ด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง	จำนวน 5 ข้อ

โดยแต่ละข้อคำถามมี 2 ส่วน คือ สภาพที่เป็นจริง และและสภาพที่คาดหวัง

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน โดยอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย P ในระดับการประเมินตามความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย P ลงใน £ ที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับชั้นที่สอน ☐ ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1
   ☐ ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2
   ☐ ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3
3. วิทยฐานะ ☐ ไม่มีวิทยฐานะ ☐ ชำนาญการ
   ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ
   ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นสอบถามความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

คำชี้แจง ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย P ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน สภาพปัจจุบัน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
สภาพการดำเนินการที่ต้องการให้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
สภาพการดำเนินการที่ต้องการให้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
สภาพการดำเนินการที่ต้องการให้มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
สภาพการดำเนินการที่ต้องการให้มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการดำเนินการในปัจจุบันมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด
สภาพการดำเนินการที่ต้องการให้มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	สภาพการดำเนินการในปัจจุบัน					สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย											
1.1	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย										
1.2	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล										
1.3	เด็กมีพัฒนาการเป็นไปตามวัยเหมาะสมกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย										
1.4	เด็กได้รับการประเมินพัฒนาการไปพร้อมกับการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรม										
1.5	การประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการของเด็กปฐมวัย										
2. ด้านหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง											
2.1	ครูประเมินพัฒนาการทุกด้านครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน(ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)										
2.2	ครูประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง										
2.3	ครูดำเนินการประเมินพัฒนาการโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมประจำวัน ไม่ประเมินเพียงท้ายภาคเรียนเท่านั้น										
2.4	ครูออกแบบและวางแผนการประเมิน เช่น กำหนดจุดประสงค์ ระยะเวลา จัดกิจกรรม สรุปผลการประเมิน										
2.5	ครูวิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมินได้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักสูตรและ										

ที่	รายการประเมิน	สภาพการดำเนินการในปัจจุบัน					สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	สอดคล้องกับพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล										
3. ด้านวิธีการในการประเมินตามสภาพจริง											
3.1	ครูใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและสอดคล้องกัน										
3.2	ครูประเมินพัฒนาการโดยใช้เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ										
3.3	ครูกำหนดประเด็นการประเมินในแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของแผนการจัดประสบการณ์										
3.4	ครูออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์										
3.5	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน										
4. ด้านเครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริง											
4.1	ประเด็นการประเมินหรือข้อคำถามของเครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของพัฒนาการที่จะประเมิน										
4.2	เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความชัดเจน แปลความหมายหรือตีความได้ตรงกัน										
4.3	เครื่องมือประเมินพัฒนาการสามารถประเมินพัฒนาการเด็กได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง										
4.4	เครื่องมือประเมินพัฒนาการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับช่วงวัยและ										

ที่	รายการประเมิน	สภาพการดำเนินการในปัจจุบัน					สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย										
4.5	เครื่องมือประเมินพัฒนาการสอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

(สำหรับ: ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ด้านการโค้ช ด้านการศึกษาปฐมวัย และด้านเทคโนโลยี)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง **โดยเติมข้อความลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง** โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. ชื่อ-สกุล .....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. วิทยฐานะ

☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

6. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ☐ ด้านการโค้ช

☐ ด้านเทคโนโลยี ☐ ด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

7. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ช เทคโนโลยี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 5 ข้อดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าวิธีการ เทคนิคหรือปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริม สนับสุนให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จสามารถส่งเสริมให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ และเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการโค้ชเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตาม สภาพจริง ควรมีลักษณะ วิธีการปฏิบัติอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาผสมผสานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ควรมีลักษณะ วิธีการปฏิบัติอย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยควรเป็นอย่างไร มีลักษณะอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็นสนทนากลุ่มครูปฐมวัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

(สำหรับ: ครูปฐมวัย)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธี วิธีการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศและความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง **โดยเติมข้อความลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง** โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. ชื่อ-สกุล .....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. วิทยฐานะ

☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ช เทคโนโลยี การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 5 ข้อดังนี้

1. ท่านมีความต้องการหรือความคาดหวังเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าวิธีการ เทคนิคหรือปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริม สนับสุนให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จสามารถส่งเสริมให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้และเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการส่งเสริมครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ได้อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยควรเป็นอย่างไร มีลักษณะอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development:: D_1**)**

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความเหมาะสมในเชิงปริมาณของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ฉบับนี้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วยการประเมิน 8 ประเด็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล .....
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน .....ปี.....เดือน
5. ความเชี่ยวชาญด้าน

☐ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ☐ ด้านเทคโนโลยี

☐ ด้านการโค้ช ☐ ด้านการวัดและประเมินผล

☐ ด้านการศึกษาปฐมวัย ☐ ด้านอื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

4.50-5.00 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.50-4.99 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	หลักการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
3	กระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
	ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)						
	ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set stratagy)						
	ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)						
	3.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) (1) สร้างความตระหนักร่วมกัน (2) สังเกตการสอน (3) วิเคราะห์ข้อมูล						

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	(4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (5) ติดตามความก้าวหน้า						
	3.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) (1) กำหนดวัตถุประสงค์ (2) สังเกตการสอน (3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด						
	3.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) (1) กำหนดวัตถุประสงค์ (2) สังเกตการสอน (3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา (4) ติดตามผล						
	ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)						
	ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)						
4	การวัดและประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
5	เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
6	ระบบสนับสนุนของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
7	แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความ						

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	สอดคล้องเหมาะสม						
8	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
	แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย						
	แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี						
	แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ						

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 3 การวิจัย (Research: R_2) การนำไปใช้

คู่มือ
รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี
ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถ
ในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
การทบทวนหลังการปฏิบัติการ (After Action Review : AAR)
Set vision
กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม
1
Set strategy
กำหนดกลยุทธ์
2
Start to coach
ดำเนินการโค้ช
3
Share
แลกเปลี่ยนเรียนรู้
4
Summarize
ประเมินผล สรุปผล
5
ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
ผู้โค้ชและครูต้องวิเคราะห์ระดับความรู้ความสามารถเพื่อเลือกวิธีการโค้ช
ผู้โค้ชและครูตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการ PLC
นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้สนใจที่ต้องการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ไปใช้ได้ทราบถึงสิ่งที่ต้องศึกษาและจัดเตรียมเพื่อให้การดำเนินการสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมถึงผู้สนใจควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ให้เข้าใจก่อนที่จะนำรูปแบบไปใช้

คู่มือรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ได้พัฒนาขึ้นด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือประกอบรูปแบบ ทั้งนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
คำชี้แจง	1
แนวทางการใช้คู่มือ	2
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	21
แผนการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	35
ตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์และเครื่องมือประเมินพัฒนาการของครูปฐมวัย	70

คำชี้แจงการใช้คู่มือรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการ

คำชี้แจง

คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยฉบับนี้ เป็นเอกสารที่จัดทำเพื่อแสดงถึงรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) และมีการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยเป็นคู่มือสำหรับผู้ที่มีความประสงค์ในการนำรูปแบบไปใช้ จึงควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบฉบับนี้ให้เข้าใจชัดเจนก่อน

คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

4. องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

   4.1 หลักการ

   4.2 วัตถุประสงค์

   4.3 กระบวนการ

   4.4 การวัดและประเมินผล

   4.5 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

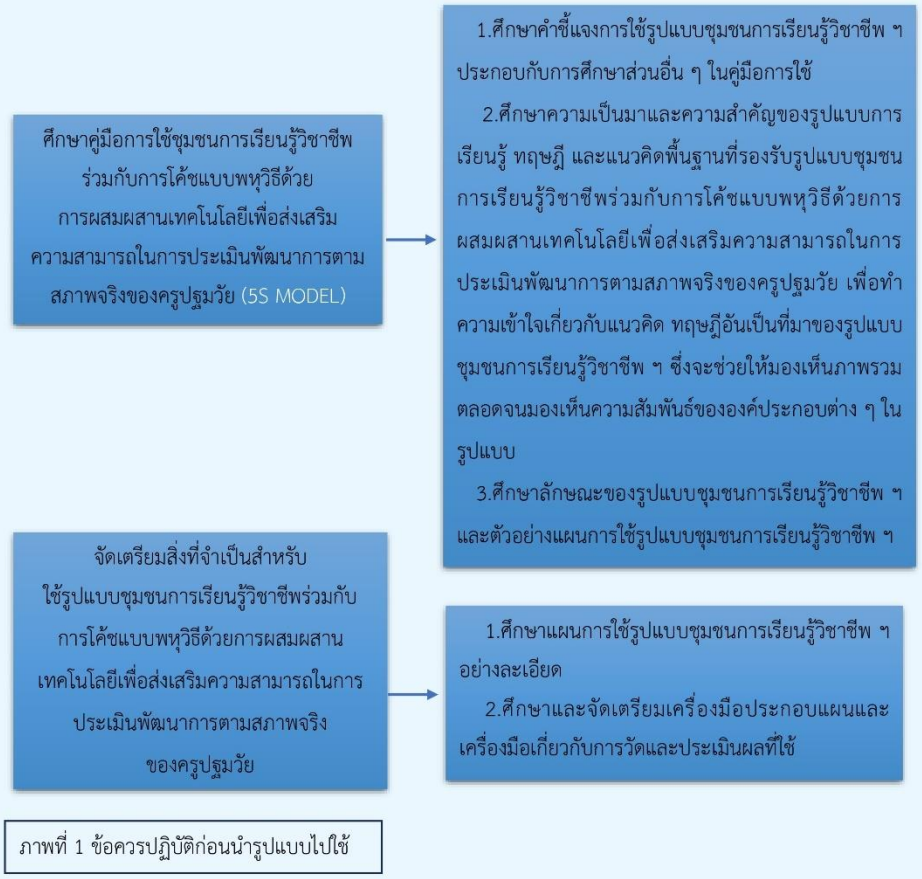
   4.6 ระบบสนับสนุน

5. แผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

แนวทางการใช้คู่มือรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการ

การนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ดังนั้นสิ่งที่ควรปฏิบัติก่อนนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไปใช้ดังนี้

ข้อควรปฏิบัติก่อนนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ไปใช้เพื่อเตรียมการที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้พอสังเขป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ข้อควรปฏิบัติก่อนนำรูปแบบไปใช้

1.ความเป็นมาและความสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้บัญญัติแนวการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลต้องมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ทักษะ และสมรรถนะของ ผู้เรียนทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแผนการศึกษาชาติ, 2560) นั่นแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระดับใดหรือรูปแบบใดก็ตามสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือการวัดประเมินผลผู้เรียน

การประเมินผลที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุดก็คือการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assesment) วิธีการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินผลจากงานหรือผลงานที่เป็นจริงมากกว่าการประเมินด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบเพียงอย่างเดียวและเป็นการประเมินผลตามเกณฑ์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน (สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน, 2544: 91) เนื่องจากการประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆของผู้เรียน ในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราว เหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวัน ให้ผู้เรียนตอบสนองแสดงออก และผลผลิตที่มีคุณภาพจะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลงสรุปถึงความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆของผู้เรียน (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, 2556)

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, 7-11) ได้กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมและการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 ครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยให้มีการจัดประสบการณ์เพื่อการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และจะต้องดำเนินการเฝ้าระวังติดตามพัฒนาการเด็กรายบุคคลเป็นระยะเพื่อใช้ผลในการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กทุกคนให้เต็มตามศักยภาพ มีการดำเนินที่สอดคล้องกับงานและประเมินผล ซึ่งการประเมินตามสภาพจริงเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ เด็กปฐมวัยจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่ดีคือการได้รับประสบการณ์ตรง เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและ

ความสามารถของเด็กในด้านต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก ครูที่ประเมินอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะสามารถใช้หลักสูตรและจัดประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก (นฤมล เนียมหอม, 2554) สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 กล่าวว่าการประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัน การประเมินพัฒนาการควรยึดหลัก ดังนี้ 1) วางแผนการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบ 2) ประเมินพัฒนาการเด็กครบทุกด้าน 3) ประเมินพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดปี 4) ประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงจากกิจกรรมประจำวันด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายไม่ควรใช้แบบทดสอบ 5) สรุปผลการประเมินจัดทำข้อมูลและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาเด็กสำหรับวิธีการประเมินที่เหมาะสมและควรใช้กับเด็กอายุ 3-6 ปี ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรมการสนทนากับเด็ก การสัมภาษณ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลงานเด็กที่เก็บอย่างมีระบบ ครูเป็นบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำรายงานผลการประเมินของเด็กแต่ละคนไปใช้ในการทำความเข้าใจรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลทำให้เข้าใจถึงจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียน นำสารสนเทศที่ได้มาสู่การวางแผนการสอนการสนับสนุนเด็กเป็นรายบุคคล นำมาสู่การประเมินหลักสูตรและการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองพร้อมทั้งเป็นข้อมูลได้แก่สถานศึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนโดยภาพรวม อีกทั้งยังสามารถใช้ในการรายงานให้ผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อการร่วมมือกัน (วัฒนา ปุญญฤทธิ์, 2552) การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการประเมินพัฒนาการและการสร้างเครื่องมือหรือเลือกใช้เครื่องมือ ในการประเมินพัฒนาการที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลของเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคลที่ใกล้เคียงหรือ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาได้ตรงกับความเป็นจริง

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาให้ครูผู้สอนปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงคือ ครูต้องได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมมือกันพัฒนาระหว่างเพื่อนครูหรือครูกับผู้นิเทศ ซึ่งวิธีหนึ่งที่สามารถทำได้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาคือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Perfessional Learning Community : PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การการวัดผลประเมินผล ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord, Roussin and Sommers (2010) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้

ครูปฐมวัยเป็นผู้ที่จัดประสบการณ์ และประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ เพราะชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพไม่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย (Sergiovanni, 1994) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันทางวิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562) ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า PLC เป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจาก “ผู้สอน” (Teacher) เป็น “นักเรียน” (Learner) เปลี่ยนจากโดดเดี่ยวเป็นมีเพื่อนมีกลุ่มรวมตัวกันเป็นชุมชนทำงานแบบปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โดยมีเป้าหมายที่เด็ดเดี่ยวชัดเจน ทั้งนี้ครูปฐมวัยหากได้รับการส่งเสริมการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จะส่งผลให้การดำเนินงานของครูปฐมวัยมีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถแก้ปัญหา พัฒนางานได้เป็นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาตั้งแต่เริ่มจนถึงการเห็นเป้าหมายร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก แบ่งปันความรู้ เติมเต็มประสบการณ์ซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของตน บูรณาการงานเข้าด้วยกัน และประการสำคัญสมาชิกจะต้องได้รับการพัฒนาตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการยังส่งเสริม พัฒนาครูภายใต้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในการพัฒนาตน พัฒนางาน พัฒนาผู้เรียน โดยให้ครูตระหนักเห็นความสำคัญการพัฒนาวิชาชีพ ตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2560) ได้ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่ายที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาครู ดังนี้ 1) สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ 4) การเปิดรับการชี้แนะ การปฏิบัติงาน 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนการปฏิบัติงาน ซึ่งหากสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมชุมชนวิชาชีพได้แล้วจะนำมาซึ่งผลดีหลายประการดังเช่น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการดำเนินงาน เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจ รู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อผู้เรียนส่งผลให้การปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังเกิดพลังการเรียนรู้ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆเกี่ยวกับวิธีการสอน รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา และประการสำคัญคือ ครูมีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยด้านต่างๆ นั่นย่อมแสดงถึงครูพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และบริบทของครูปฐมวัยพบว่า จะมีความแตกต่างกันในระดับของช่วงอายุและวิทยฐานะ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ประเภทของการโค้ชให้มีความเหมาะสม โดยเลือกใช้ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (expert coach) การโค้ชโดยผู้บริหาร (administrative coach) และ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coach) ถึงแม้การโค้ชแต่ละประเภทอาจมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างกัน แต่ก็ทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อน PLC ทั้งนี้การส่งเสริม พัฒนาครู ให้สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้นั้น นอกจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การโค้ชยังเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการโค้ชช่วยให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและถูกทิศทาง โค้ชคอยชี้แนะถามให้คิด กระตุ้นให้เรียนรู้ สะท้อนข้อมูล ให้ข้อคิด ให้กำลังใจให้สมาชิกในชุมชนได้นำไปปฏิบัติ และถอดบทเรียนออกมาเป็นองค์ความรู้ต่อยอดออกไปอีก (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562) การโค้ชจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นวิธีการที่ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ช่วยในการตั้งคำถามและปัญหา เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามธรรมชาติ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การโค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Kecfe and Jenkins, 1997)

ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนให้สามารถเท่าทันเทคโนโลยีที่เกิด การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ในการพัฒนาวิชาชีพครู จึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ท้าทายและสามารถช่วยในการพัฒนาครูได้ โดยผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชจะดำเนินงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพจะก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น ซึ่งสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบชุมชนโลกาภิวัฒน์ผ่านเว็บไซต์สามารถใช้ได้ทั้งสภาพจริงและใช้อุปกรณ์ไร้สาย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครู จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นเครือข่ายของโลกเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยตามสภาพจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนผลการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนจากครูสู่เด็ก ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ประเมินพัฒนาการให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวจึงได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีและการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย เกิดผลเชิงประจักษ์ส่งผลถึงเด็กปฐมวัยให้ได้รับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการอย่างมีคุณภาพเหมาะสมตามวัย

2. หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ทฤษฎี แนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ซึ่งจากการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯ ผู้วิจัยได้รูปแบบที่มีชื่อว่า 5S Model ซึ่งได้พัฒนาขึ้นตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย โดยศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นการร่วมมือร่วมใจกันที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ไม่เพียงแต่เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย (Sergiovanni,1994) ซึ่งสมาชิกที่ร่วมกันพัฒนานั้นส่วนที่เป็นครูผู้สอนที่อาจสอนอยู่ในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันก็ได้ นอกจากนี้สมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอาจเป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Hord, Roussin and Sommers, 2010 ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันทางวิชาการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2562) ดังที่วิจารณ์ พานิช (2559) กล่าวว่า PLC เป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจาก “ผู้สอน” (Teacher) เป็น “นักเรียน” (Learner) เปลี่ยนจากโดดเดี่ยวเป็นมีเพื่อนมีกลุ่มรวมตัวกันเป็นชุมชนทำงานแบบปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โดยมีเป้าหมายที่เด็ดเดี่ยวชัดเจน

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ต้องดำเนินการให้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ ได้ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2559) สมาชิกร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน

จะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (DuFour, 2007)

โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ของนักการศึกษาหลายท่านเพื่อนำมาพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560), วิจารณ์ พานิช (2559), Hord Roussin and Sommers (2012) และ Caine G. and Caine R. (2010) พบว่า ขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม 2) กำหนดกลยุทธ์ 3) ดำเนินการโค้ช 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) ประเมินผลสรุปผล

2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ชแบบพหุวิธี

การโค้ช หมายถึง วิธีการสอนการทำงานให้กับเพื่อน ร่วมงาน รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนางานให้กับเพื่อนงาน (Powell, Chambers, and Baxter, 2001) เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนของครู คือ “การใช้คำถามการใช้ความคิดที่ท้าทาย การตรวจสอบความถูกต้องที่เกิดจากการร่วมระดมความคิด” (Cohen, R.J, Swerdik, M.E. and Smih, D.K., 1993) การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งชีวิตส่วนตัวและอาชีพการโค้ช เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล, 2557: 2) อีกทั้งเป็นการเรียนรู้และพัฒนาในวิชาชีพในสถานการณ์จริง ไม่ใช่วิธีช่วยแก้ปัญหา แต่เป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนในการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Rcflect) สนทนาพูดคุยเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกและการพัฒนาการใช้ความคิดเกี่ยวกับการ สอนของตัวเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556: 291) ซึ่งการดำเนินงานตามกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ประเภทของการโค้ชให้มีความเหมาะสม โดยเลือกใช้การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ถึงแม้โค้ชแต่ละประเภทอาจมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างกัน แต่ก็ทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและ ส่งเสริม พัฒนาครู ให้สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้

2.2.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ การชี้แนะ (Coaching) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายได้ดังนี้ การชี้แนะเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อให้

บุคคลได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาของตน 2) เพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ 3) เพื่อช่วยสร้างให้บุคคลมีความเข็มแข็ง ภูมิใจในตนเอง และแสดงความสามารถซึ่งมีผลต่อการทำงาน และ 4) เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน

กระบวนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.สร้างความตระหนักร่วมกัน

2.สังเกตการสอน

3.วิเคราะห์ข้อมูล

4.ให้ข้อมูลย้อนกลับ

5.ติดตามความก้าวหน้า

2.2.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

แนวคิดนี้ เชื่อว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็น ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครู และเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ การโค้ชในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย เนื่องจากเกิดจากการดำเนินการของเพื่อนครูด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่โค้ช

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.กำหนดวัตถุประสงค์

2.สังเกตการสอน

3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

2.2.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

การโค้ชตามแนวคิดนี้ ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารเข้าสังเกตชั้นเรียน จดบันทึกพฤติกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพมากพอที่จะช่วยเหลือแนะนำครู (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป้นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายได้ง่าย เนื่องจากเป็นการนิเทศแบบเปิด คือสังเกตการสอน การปฏิบัติงาน ปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี (Glatthon, 1984)

กระบวนการโค้ชโดยผู้บริหารประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.กำหนดวัตถุประสงค์

2.สังเกตการสอน

3.สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

4.ติดตามผล

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับความสามารถในการโค้ชของนักการศึกษา สรุปความสามารถในการโค้ชได้ 7 ประการ ดังนี้ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด 6) ความสามารถในการไตร่ตรองการสะท้อนคิด และ 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง (ทิศนา แขมณี, 2562; วิชัย วงษ์ใหญ่ มารุต พัฒผล, 2557 ; วัชรา เล่าเรียนดี, 2556 ; Mann 1965)

2.3 แนวคิด หลักการผสมผสานเทคโนโลยี

สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้มีความหลากหลายและได้รับการพัฒนามากขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การจัดการความรู้จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีหลายประเภทด้วยกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจกับการนำเทคโนโลยีมาผสมผสานกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จึงเป็นประโยชน์อีกประการหนึ่งของเทคโนโลยี อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ นอกจากนั้น Sue : (2011: 9) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยให้ทำความเข้าใจและจัดการข้อมูล สามารถช่วยให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนาได้มากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) แนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่ง ที่มีโอกาสเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการบริหารจัดการ การวิจัย การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้รับบริการอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การพัฒนาการศึกษา และเป็นรากฐานของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและ การเรียนรู้

3. แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ผู้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้โค้ช และครูปฐมวัยหรือผู้รับการโค้ชจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมและวัตถุประสงค์เพื่อที่จะได้ให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครั้งนี้ได้เลือกใช้แอปพลิเคชัน Line Padlet และ ThingLink ทั้งนี้แต่ละแอปพลิเคชันมีข้อดีและข้อจำกัดที่ต่างกัน มีรายละเอียด ดังนี้

แอปพลิเคชัน Line

ไลน์มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความแตกต่างอย่างเด่นชัดจากแอปพลิเคชันสนทนาอื่นๆ และเป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) ไลน์เป็นการสื่อสารโดยตรงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผู้ส่งสารสามารถส่งข้อความ รูปภาพ เอกสาร หรือข้อมูลข่าวสารตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ และพฤติกรรมที่ผู้ส่งสารต้องการ เช่น การสนทนากับเพื่อน การส่งรูปภาพ การส่งข้อมูล เกี่ยวกับการ ส่งเสริมการขายของสินค้าเพื่อการตลาด เป็นต้น อีกทั้งผู้รับสารยังสามารถแสดงปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) โดยตรงได้ทันทีทำให้ผู้ส่งสารสามารถวัดผลของการสื่อสารได้ทันที

ข้อดีของแอปพลิเคชัน Line

1. เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว สามารถสอบถามหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
2. สามารถพิมพ์หรือโทรคุยได้ทั้งส่วนตัวและกลุ่ม
3. ข้อมูลสำคัญสามารถทำเป็นโน้ตหรืออัลบั้มได้
4. ระบบค่อนข้างเสถียร

ข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน Line

1. ภาพและไฟล์ไม่สามารถเก็บไว้ได้นาน
2. ไม่สามารถบันทึกได้

แอปพลิเคชัน Padlet

Padlet เป็นแอปพลิเคชันรูปแบบหนึ่งที่ใช้สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นผ่านกระดานดิจิทัล โดยสามารถโพสต์ทั้งในรูปแบบข้อความ รูปภาพ และลิงก์ของเว็บไซต์ได้ เพื่อความสะดวก รวดเร็วเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งแอปพลิเคชัน Padlet นี้มีข้อดีและข้อจำกัดที่ต้องพิจารณาก่อนนำไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

ข้อดีของแอปพลิเคชัน Padlet

ประกอบ กรณีกิจ (ออนไลน์, 2562) ได้ระบุถึงข้อดีของการใช้ Padlet สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ใช้เป็นพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่าง ๆ
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการระดมความคิด รวบรวม แลกเปลี่ยนความคิดตามหัวข้อที่กำหนด มีส่วนร่วมในการอภิปราย
4. ผู้อื่นสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในชั้นเรียน
5. ผู้อื่นสามารถเห็นข้อความ รูปภาพของกันได้
6. นักเรียนที่ไม่กล้าถามในชั้นเรียน Padlet ก็จะเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการสอบถามคุณครู
7. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีในการจัดการเรียนการสอน
8. ใช้ในการส่งงานออนไลน์ผ่านเว็บไซต์

ปิติณัช ราชภักดี (2563) ได้สรุปข้อดีของการใช้ Padlet ไว้ว่า ใช้เป็นพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น ระดมสมองในเรื่องต่างๆ ได้ตลอดเวลา เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการซักถามและตอบคำถาม สามารถแยกกระดานสนทนาออกเป็นบทเรียนต่าง ๆ โดยข้อมูลต่างๆที่ใส่ไว้ในกระดานสนทนาจะยังคงอยู่ แม้ว่าจะมีการสร้างกระดาน สนทนาอื่นๆ เพิ่มขึ้น ผู้เรียนสามารถที่จะย้อนกลับมาดูข้อมูลที่มีอยู่ในกระดานสนทนาทั้งหมดภายหลังได้ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แนวคิดและ หลักการและเป็นการสร้างความรู้ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการมีส่วนร่วมและกระตุ้นให้ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ออนไลน์, 2565) กล่าวถึงข้อดีของแอปพลิเคชัน Padlet ดังนี้

1. ส่งเสริมและกระตุ้นการฝึกใช้ทักษะต่างๆ
2. สามารถใช้เป็นพื้นที่เพื่อแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อมูลต่างๆ
3. สามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูลได้
4. สะดวกต่อการนำข้อมูลไปใช้งานต่อเพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้หลายรูปแบบ

ข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน Padlet

หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ออนไลน์, 2565) และสมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (2566) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการใช้แอปพลิเคชัน Padlet ในทำนองเดียวกัน ดังนี้

1. อาจละเมิดสิทธิส่วนบุคคลได้

2. ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชไม่เป็นส่วนตัวในข้อความหรือรูปภาพต่าง ๆ

3. ใช้งานโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพียง 5 กระดานต่อผู้ใช้งาน และอัปโหลดไฟล์ได้ไม่เกิน 25 MB

จากการศึกษาข้อดีของการใช้ Padlet จะเห็นได้ว่าการใช้แอปพลิเคชัน Padlet มีความสอดคล้องเหมาะสมกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เนื่องจากเป็นแอปพลิเคชันที่สามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีปฏิสัมพันธ์ได้ทันท่วงทีระหว่างผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช ซึ่งจากการสังเคราะห์นั้น พบว่า มีข้อดีดังนี้

1. ใช้ในการโพสต์ภาพ ข้อความ คลิปวิดีโอ ลิงก์หรือข้อความต่าง ๆ

2. เป็นเครื่องมือในการระดมความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนคิด หรือให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้โค้ชกับผู้รับการโค้ช

3. สามารถกลับมาดูหรือทบทวนเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

4. สะดวกต่อการนำข้อมูลไปใช้งานต่อเพื่อจัดเก็บและรายงานผล

แอปพลิเคชัน ThingLink

แอปพลิเคชัน ThingLink เป็นเครื่องมือสื่อประสมเชิงโต้ตอบ (Interactive) โดยจะมีฟีเจอร์สำหรับเพิ่มภาพประกอบ คำอธิบาย บทความ และลิงก์วิดีโอ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ผู้โค้ชสามารถนำเนื้อหา ข้อมูลที่เป็นความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงให้ครูศึกษา โดยสามารถนำเนื้อหาข้อมูล รูปภาพไปใส่ไว้ในเว็บไซต์ บล็อก (Blog) หรือแชร์ผ่านโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ได้

ข้อดีของแอปพลิเคชัน ThingLink หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2561) กล่าวถึงข้อดี ดังนี้

1. Interactive Content สร้างได้หลากหลาย เช่น รูปภาพ วิดีโอ อินโฟกราฟิก

2. Share สามารถแชร์ผ่าน URL, Social Media และนำลิงก์ไปฝังลงเว็บไซต์ได้

ข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน ThingLink หน่วยพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2561) กล่าวถึงข้อจำกัด ดังนี้

1. จำกัดยอด Views 1,000 ครั้ง/บัญชีผู้ใช้ หากใช้งานแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. ไม่สามารถแชร์โปรเจควิดีโอ 360° ได้ หากใช้งานแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย

2.4 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงของนักการศึกษา พบว่า การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการประเมิน วิธีการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติได้จนเกิดเป็นทักษะ มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สามารถสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงตามหลักการเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย (บุษบง ตันติวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ, 2561; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560; สมคิด พรมจุ้ย, 2560; นลินี ณ นคร, 2557; วัฒนา ปุญญฤทธิ์, 2552; นันทิยา น้อยจันทร์ 2548)

หลักการประเมินพัฒนาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม
2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
3. สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ
5. วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย

วิธีการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย
2. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์
4. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์
5. สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้นและรองหัวหน้าสายชั้น ครูศึกษานิเทศก์ ร่วมกันแบ่งปันความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยและเกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

3.2 การโค้ชแบบพหุวิธี หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือร่วมกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยการโค้ช 3 ประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) มีขั้นตอนแตกต่างกันออกไปตามลักษณะการโค้ชแต่ละประเภท ซึ่งครูปฐมวัยจะได้รับการโค้ชที่แตกต่างกันตามระดับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์

3.3 การผสมผสานเทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการโค้ช และสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการใช้แอปพลิเคชัน Line Padlet และแอปพลิเคชัน ThingLink

3.4 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ระบบสนับสนุน ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision) เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูผู้สอนปฐมวัย โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach) เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร มีขั้นตอนการดำเนินการโค้ช ดังนี้

กระบวนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1.สร้างความตระหนักร่วมกัน

2.สังเกตการสอน

3.วิเคราะห์ข้อมูล

4.ให้ข้อมูลย้อนกลับ

5.ติดตามความก้าวหน้า

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1.กำหนดวัตถุประสงค์

2.สังเกตการสอน

3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

กระบวนการโค้ชโดยผู้บริหารประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

1.กำหนดวัตถุประสงค์

2.สังเกตการสอน

3.สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

4.ติดตามผล

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize) เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.5 ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบ ก่อนและหลังการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีฯ โดยแบบทดสอบเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.6 ความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง หมายถึง หมายถึง การปฏิบัติของครูปฐมวัยที่ได้จากการประเมินพัฒนาการจากกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ประเมินโดยแบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2 ด้าน คือ ด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ได้แก่ 1) ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม 2) ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง 3) สภาพการประเมินต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน 4) ประเมินอย่างเป็นระบบ และ 5) วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย และด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมิน ได้แก่ 1) ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย 2) เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ 4) เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ และ 5) สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน มีเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) 3 ระดับ

3.7 ความสามารถในการโค้ช การปฏิบัติของผู้โค้ชแบบพหุวิธี ประเมินโดยแบบประเมินความสามารถในการโค้ช ซึ่งเป็นแบบประเมินครอบคลุมความสามารถในการโค้ช ประกอบด้วยรายการประเมิน 7 ข้อ ได้แก่ 1) มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการชี้แนะ 6) ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด และ 7) ความสามารถในการคิดขั้นสูง เป็นแบบประเมินความสามารถของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช มีการแบ่งระดับความสามารถเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale) ซึ่งครูปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการโค้ชเป็นผู้ประเมินผู้ที่ทำหน้าที่โค้ช

3.8 ผู้ทำหน้าที่โค้ช หมายถึง บุคคลที่ช่วยเหลือ เสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ตามประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย

3.8.1 โค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาปฐมวัยและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.8.2 โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นครูปฐมวัยที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงมากกว่าผู้รับการโค้ช

3.8.3 โค้ชโดยผู้บริหาร เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสายชั้นหรือรองหัวหน้าสายชั้น ที่มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านการศึกษาปฐมวัยและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ทั้งนี้ผู้โค้ชทุกคนทั้ง 3 ประเภท จะต้องมีคุณลักษณะที่เป็นคุณสมบัติสำคัญของการดำเนินการโค้ช รายละเอียด ดังนี้

คุณสมบัติของผู้โค้ช

1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา และความรู้ ความสามารถในกระบวนการโค้ช ผู้โค้ชจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดี แรงบันดาลใจในการพัฒนาความสามารถของครู โค้ชจะมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับครู ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ โค้ชจะสามารถวางแผนอย่างเป็นกระบวนการ สามารถดำเนินการโค้ชในแต่ละขั้นตอนได้อย่างเหมาะสม นำสู่การจัดระบบการปฏิบัติงานที่ง่ายเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ความสามารถของครู

4. ความสามารถในการสื่อสาร เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่จะสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ให้ข้อมูล ให้ครูสามารถทำความเข้าใจจนเกิดเป็นองค์ความรู้และทักษะได้ โดยการสื่อสารผ่านสื่อทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด สามารถพัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยมีความเข้าใจในบริบทของการเรียนการสอนสามารถสังเกตความคิดและพฤติกรรมของครู สามารถตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้ครู สามารถหาคำตอบและแนวทางที่เหมาะสมให้กับครู

6. ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด โค้ชสามารถตีความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของครู ให้การสะท้อนคิดสิ่งที่เป็นข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ควรพัฒนาได้ตรงกับเป้าหมายของการพัฒนา

7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์

3.9 ครูปฐมวัย หมายถึง ครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช เพื่อให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

คุณลักษณะของครูปฐมวัยกับผู้โค้ช

การจับคู่หรือการเลือกครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ชกับผู้โค้ชนั้น จะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะพื้นฐานของผู้รับการโค้ชแต่ละคน ทั้งในระดับพัฒนาการของครู (Developmental level) ความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expertise) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Responsibility) หรือแม้กระทั่งความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้รับการโค้ชและผู้โค้ชเลือกวิธีการในการโค้ชได้อย่างเหมาะสม (Glickman and others, 2001) ทั้งนี้สามารถพิจารณาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้รับการโค้ชเพื่อกำหนดวิธีการโค้ช รายละเอียด ดังนี้

ลักษณะพฤติกรรมแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Behaviors)

1. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการในระดับต่ำมาก
2. ครูมีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้โค้ชแนะนำ
3. ครูจะให้ผู้โค้ชเป็นผู้ตัดสินใจเป็นหลัก หรือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข

ลักษณะพฤติกรรมแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)

1. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการในระดับค่อนข้างต่ำ
2. ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาของตนเท่ากับผู้โค้ช
3. ครูขาดประสบการณ์หลายด้าน ในขณะที่ผู้โค้ชเข้าใจดีทุกเรื่อง
4. ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้โค้ช

ลักษณะพฤติกรรมอบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

1. ครูมีพัฒนาการหรือความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาด

2. ครูและผู้โค้ชมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน หรือถ้าครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้โค้ชรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง จะช่วยให้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดซึ่งกันและกัน

3. ครูและผู้โค้ชจะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลต่อผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชา

ลักษณะพฤติกรรมแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors)

1. ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญและระดับพัฒนาการสูงมาก

2. ครูต้องรับผิดชอบในการแก้ปัญหา พัฒนางานหรือตัดสินใจโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ แต่ผู้โค้ชมีส่วนร่วมน้อย

3. ครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้โค้ชเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเอง ดำเนินการเอง

3.10 การสะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) หมายถึง การระดมสมองร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และสะท้อนคิดในแต่ละขั้นของการดำเนินการโค้ช ทั้ง 3 วิธี

3.11 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง การระดมสมองร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และสะท้อนคิดภายหลังจากการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

4. องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

องค์ประกอบรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 5S Model ซึ่งการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 6) ปัจจัยสนับสนุน

1.หลักการ

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันของสมาชิกที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ โดยแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย จากการร่วมมือรวมพลังของสมาชิกในชุมชน ทั้งนี้จะมีโค้ชแต่ละประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และการโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ร่วมสะท้อนคิด เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้

2.วัตถุประสงค์

1.เพื่อพัฒนาความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

3.กระบวนการ

ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)

เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย วิเคราะห์ความรู้ความสามารถ บริบทของครู เพื่อการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการดูแลให้คำปรึกษาที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน วิธีการโค้ชเพื่อให้ครูมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	
	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1. เพื่อสร้างให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. เพื่อให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน พร้อมที่จะเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 3. เพื่อให้สมาชิกทุกคนเห็นประโยชน์ต่อตนเอง เด็กปฐมวัย ในการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2. กระตุ้น ส่งเสริมและร่วมวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเป้าหมายในสิ่งที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา 3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายการดำเนินงาน	1. นำเสนอปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. วิเคราะห์ความต้องการของตนเองเกี่ยวกับเป้าหมายในสิ่งที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาหลังจากเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ 3. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมหรือวิธีการเพื่อให้ครูสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ทั้งนี้จะมีการดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อนำไปส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูปฐมวัยเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงก่อนดำเนินการโค้ช โดยการจัดทำร่วมกันทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ครูปฐมวัย ซึ่งขั้นตอนนี้จะกำหนดผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชในแต่ละวิธี และจัดทำปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษา

การผสมผสานเทคโนโลยี ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้มีการผสมผสานเทคโนโลยีโดยการใช้แอปพลิเคชัน ThingLink ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่สะดวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถมาทบทวนความรู้ได้ตามความสนใจและความต้องการ โดยให้ครูศึกษาความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาที่จำเป็นและเกี่ยวข้องโดยครอบคลุมหลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เพื่อให้ครูปฐมวัยได้ทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนดำเนินการโค้ช ซึ่งการใช้แอปพลิเคชัน ThingLink ครูปฐมวัยสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา หากมีข้อสงสัยหรือต้องการสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการก็สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการได้ตามตัวอย่างที่ให้ไว้อย่างหลากหลาย ก่อนที่จะนำไปใช้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโค้ชในขั้นต่อไป

วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	
	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1. เพื่อสร้างให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ 2. กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานและกิจกรรมให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการโค้ชแต่ละประเภท 3.เพื่อส่งเสริมให้ให้ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดกรอบทิศทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพการดำเนินการโค้ช และการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. ระดมสมองกำหนดรายละเอียดกิจกรรมของการโค้ชแต่ละประเภท 3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดแนวปฏิบัติและทักษะที่จะต้องมีและใช้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่โค้ช	1. ร่วมกำหนดกิจกรรมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2. เสนอคุณลักษณะ ทักษะของโค้ชที่ต้องการเพื่อพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 3. เลือกโค้ชที่เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของตนเอง 4. อบรมพัฒนาเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 5. ศึกษาความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง ผ่านแอปพลิเคชัน ThingLink

วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	
	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
	4. ศึกษาความรู้ที่จำเป็นที่ใช้สำหรับการโค้ช 5. เลือกครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ชที่เหมาะสมกับการ โค้ชแต่ละวิธี	

ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

เป็นขั้นที่ครูปฐมวัยและผู้โค้ช ดำเนินการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามปฏิทิน สอดคล้องกับคู่มือ แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยติดตาม สังเกต ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในชั้นเรียน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเพื่อร่วมกันสะท้อนคิดต่อไป ทั้งนี้ในขั้นการดำเนินการจะมีโค้ชร่วมให้คำแนะนำ ปรึกษา ส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง โดยประเภทของการโค้ช ประกอบด้วย การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร

การผสมผสานเทคโนโลยี ในขั้นตอนนี้โค้ชและครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชจะได้ใช้ แอปพลิเคชัน Line และ Padlet ในการส่งงานไม่ว่าจะเป็น แผนการจัดประสบการณ์ เครื่องมือการประเมินพัฒนาการต่าง ๆ หรือวิดีโอขณะดำเนินการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ ซึ่งครูปฐมวัยจะส่งงานและเผยแพร่ในแอปพลิเคชัน Padlet และ Line ทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้โค้ชได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จัดประสบการณ์กับเด็กปฐมวัย และเมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว ภายหลังก็จะได้เผยแพร่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอีก นอกจากนี้ยังใช้แอปพลิเคชัน Line เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร การกำหนดปฏิทินในการโค้ช และการให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลา

ทั้งนี้การดำเนินการโค้ชในแต่ละวิธีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป โค้ชและครูปฐมวัยต้องร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนให้ครบทุกขั้นตอนอย่างน้อย 3 วงรอบของการโค้ชแต่ละวิธี เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)

เป็นการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบหนึ่งโดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ดำเนินการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ผู้ชี้แนะ (Coaching) ชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.สร้างความตระหนักร่วมกัน

2.สังเกตการสอน

3.วิเคราะห์ข้อมูล

4.ให้ข้อมูลย้อนกลับ

5.ติดตามความก้าวหน้า

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)	วิธีการดำเนินการ	
		บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1. เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1. สร้างความตระหนักร่วมกัน	1. วางแผนดำเนินการโค้ช 2. ชี้แจงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ วิธีการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1. ร่วมวางแผนดำเนินการโค้ช 2. รับทราบแนวปฏิบัติและร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ
	2. สังเกตการสอน	3. เยี่ยมชั้นเรียนสังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ	3. จัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์และดำเนินการประเมินพัฒนาการ 4. ส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)	วิธีการดำเนินการ	
		บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
	3. วิเคราะห์ข้อมูล	4. ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 5. เก็บรวบรวมข้อมูลผลที่ได้จากการสังเกตการประเมินพัฒนาการของครูปฐมวัย	6. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค้นหาจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง
	4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ	6. ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนคิด จุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา 7. สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับโค้ชประเภทอื่น ๆ เพื่อทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	
	5. ติดตามความก้าวหน้า	8. สังเกตการดำเนินงานของครู ชี้แนะเป็นระยะ 9. หาแนวทางในการพัฒนาครู	7.จัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)

เป็นกิจกรรมที่ร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพของครูและเพื่อนครู จะให้ช่วยกันร่วมวางแผนการสอน พัฒนาสื่อการสอน และสามารถช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบด้วยการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นการโค้ชที่เพื่อนครูจับคู่กันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ร่วมมือกันจากความสนใจเรื่องเดียวกันเกิดจากความพึงพอใจ มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.กำหนดวัตถุประสงค์

2.สังเกตการสอน

3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)	วิธีการดำเนินการ	
		บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1. เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1. กำหนดวัตถุประสงค์	1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. วางแผนดำเนินการโค้ช ชี้แจงกำหนดการปฏิทินการโค้ช	1.รับทราบวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. ร่วมวางแผนดำเนินการโค้ช
	2. สังเกตการสอน	3. เยี่ยมชั้นเรียนสังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ	3. จัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์และดำเนินการประเมินพัฒนาการ
	3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด	4. ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 5. เก็บรวบรวมข้อมูลผลที่ได้จากการสังเกตและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล	4. ส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet 5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)	วิธีการดำเนินการ	
		บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
		6.ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนคิด หาแนวทางในการพัฒนาครู 7. สะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับโค้ชประเภทอื่น ๆ เพื่อทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

ดำเนินการโดยผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะคอยช่วยเหลือแนะนำพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง การโค้ชโดยผู้บริหารนั้นจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจทั้งครูและผู้บริหารในการรับรู้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.กำหนดวัตถุประสงค์

2.สังเกตการสอน

3.สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

4.ติดตามผล

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการโค้ชโดยผู้บริหาร Administrative Coach)	วิธีการดำเนินการ	
		บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1. เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1.กำหนดวัตถุประสงค์	1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพการโค้ชและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. วางแผนดำเนินการโค้ช ชี้แจงกำหนดการ ปฏิทินการโค้ช	1.รับทราบวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชและการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. ร่วมวางแผนดำเนินการโค้ช
	2.สังเกตการสอน	3. เยี่ยมชั้นเรียนสังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ	3. จัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์และดำเนินการประเมินพัฒนาการ
	3.สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา	4. ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย	4. ส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอป

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการโค้ชโดยผู้บริหาร Administrative Coach)	วิธีการดำเนินการ	
		บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
		5. ให้ข้อเสนอแนะ สะท้อนคิด หาแนวทางในการพัฒนาครูหาแนวทางการพัฒนาครูปฐมวัย 6. สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับโค้ชประเภทอื่น ๆ เพื่อทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงพัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	พลิเคชัน Line และ Padlet 5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	4.ติดตามผล	7. หาแนวทาง วิธีการการพัฒนาครูปฐมวัยได้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดโครงการอบรมพัฒนาครู ส่งเสริมการกำกับ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด	6. เข้ารับการพัฒนาตนเองตามวิธีการต่างๆ

ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

เป็นขั้นตอนการสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการทางชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โค้ชและผู้รับการโค้ชจะนำเสนอข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตลอดกระบวนการและกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ เพื่อนำไปพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	
	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1.เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานจากการดำเนินงานตามกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 2.เพื่อให้ได้รูปแบบ วิธีการ ในการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง	1.รับฟังความคิดเห็นของผู้รับการโค้ชที่จะสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรม ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการโค้ช และความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุง พัฒนา ข้อเสนอแนะ 2.ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่ผู้รับการโค้ชจะนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 3.แลกเปลี่ยนเสนอแนะนำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหาและกิจกรรมที่ต้องพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจในในการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ	1.แลกเปลี่ยนความคิดเห็นสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรม ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการโค้ช และความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุง พัฒนา ข้อเสนอแนะ 2.เสนอแนะข้อดี ข้อจำกัดจากกิจกรรมจากการร่วมดำเนินการตามขั้นตอนของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อให้โค้ชให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

เป็นขั้นตอนการประเมินความรู้ และความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยหลังจากการใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้มาสรุปรายงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนา การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	
	บทบาทโค้ช	บทบาทผู้รับการโค้ช
1. เพื่อทดสอบความเข้าใจการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2. เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 3. เพื่อประเมินความสามารถในการโค้ช	1. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 (ดำเนินการโค้ช Start to coach) 2. ประเมินผลครูปฐมวัย ดังนี้ 2.1ประเมินความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2.2 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2.3 ประเมินความสามารถในการโค้ช 3. วิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมิน 4. สรุปผลการประเมินและรายงานให้กับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพรับทราบผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป	1. เตรียมรับการประเมินโดยส่งผลงานและดำเนินการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2. รับทราบผลการประเมิน

4.การวัดและประเมินผล

1.ทดสอบความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2.1 ด้านหลักการของการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2.2 ด้านวิธีการและเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

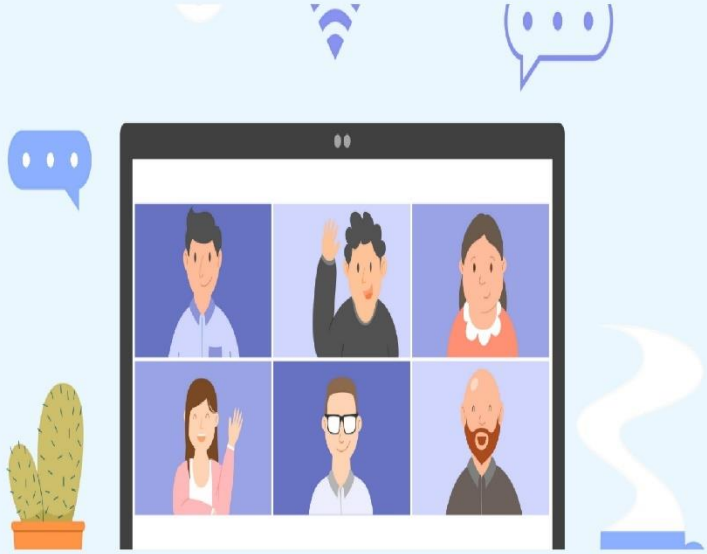
5.เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

1. การวิเคราะห์ระดับความรู้ความสามารถด้านการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของผู้โค้ชและครู เพื่อสามารถเลือกวิธีการโค้ชได้อย่างเหมาะสม

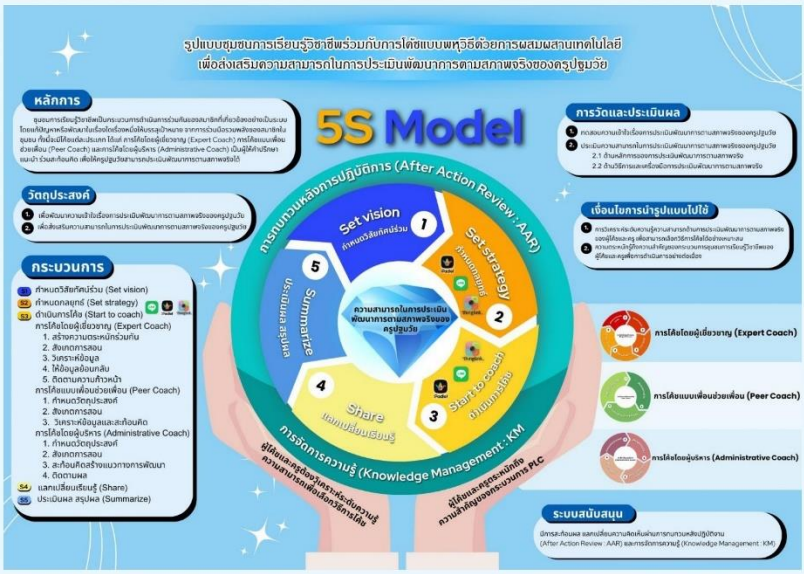
2. ความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้โค้ชและครู เพื่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

6.ระบบสนับสนุน

มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)



34


รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย
5S Model
หลักการ
วัตถุประสงค์
กระบวนการ
การวัดและประเมินผล
เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้
ระบบสนับสนุน
กระบวนหลังการปฏิบัติการ (After Action Review : AAR)
Set vision
Set strategy
Start to coach
Share
Summarize
การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)
การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)
การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

แผนการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
ร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี
เพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง
ของครูปฐมวัย

แผนการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

การดำเนินการตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย แผนการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 แผน โดยแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วย ชื่อแผนการใช้รูปแบบ วัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินกิจกรรม สื่อ เครื่องมือ และการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างแผนการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

แผน	ขั้นตอน	ระยะเวลา
แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision)	ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision)	1 สัปดาห์ (มกราคม)
แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)	ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)	1 สัปดาห์ (มกราคม)
แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)	ขั้นตอนที่ 3 การโค้ชแบบพหุวิธี การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) 1.สร้างความตระหนักร่วมกัน 2.สังเกตการสอน 3.วิเคราะห์ข้อมูล 4.ให้ข้อมูลย้อนกลับ 5.ติดตามความก้าวหน้า การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) 1.กำหนดวัตถุประสงค์ 2.สังเกตการสอน 3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด	3 สัปดาห์ (กุมภาพันธ์ – มีนาคม)

แผน	ขั้นตอน	ระยะเวลา
	การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) 1.กำหนดวัตถุประสงค์ 2.สังเกตการสอน 3.สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา 4.ติดตามผล **หมายเหตุ** โค้ชและครูปฐมวัยต้องร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนให้ครบทุกขั้นตอนอย่างน้อย 3 วงรอบของการโค้ชแต่ละวิธี	
แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)	ขั้นตอนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)	1 สัปดาห์ (มีนาคม)
แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)	ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)	1 สัปดาห์ (มีนาคม)

แผนที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision)

วันที่ใช้แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....ระยะวลา.....ชั่วโมง

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อสร้างให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 เพื่อให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน พร้อมที่จะเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.3 เพื่อให้สมาชิกทุกคนเห็นประโยชน์ต่อตนเอง เด็กปฐมวัยในการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. ขอบเขตการดำเนินการ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย

2.2 บทบาทสมาชิก

ผู้ทำหน้าที่โค้ช

1) ศึกษานิเทศก์ (Expert Coach) จำนวน 3 คน

2) ครูปฐมวัยที่เป็นหัวหน้าระดับชั้น (Peer Coach) จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Coach) จำนวน 3 คน

ผู้ทำหน้าที่โค้ชร่วมประชุมชี้แจงและกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นเป้าหมายของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ผู้รับการโค้ช

ครูปฐมวัยจำนวน 9 คน

ผู้รับการโค้ชเข้ารับการประชุมชี้แจงให้ข้อเสนอแนะและร่วมกำหนดเป้าหมายสิ่งที่ตนเองต้องการให้เกิดการพัฒนา

3. กิจกรรมกำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision)

3.1 ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยี และกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงชองครูปฐมวัย

3.2 โค้ชกระตุ้น เสริมแรงให้ครูปฐมวัยวิเคราะห์ความต้องการของตนเองเกี่ยวกับเป้าหมายในสิ่งที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาหลังจากเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ

3.3 ครูปฐมวัยนำเสนอปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ไม่เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยปฐมวัย พ.ศ.2560

3.4 สนทนากลุ่มของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน

4. สื่อ/เทคโนโลยี/เครื่องมือ

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision)

5. การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
2. สัมภาษณ์ครูปฐมวัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ (Set vision)
ครั้งที่.....วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

เริ่มประชุมเวลา ..... น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

ชื่อ - สกุล	บทบาทสมาชิก
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย และประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ ไม่เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ปฐมวัย พ.ศ.2560

.....

.....

.....

.....

.....

3. เป้าหมายที่ต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

.....

.....

.....

.....

.....

ปิดประชุม.....น.

แผนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)

วันที่ใช้แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....ระยะวลา.....ชั่วโมง

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อสร้างให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2 เพื่อกำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานและกิจกรรมให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการโค้ชแต่ละประเภท

1.3 เพื่อส่งเสริมให้ให้ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2. ขอบเขตการดำเนินการ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย

2.2 บทบาทสมาชิก

ผู้ทำหน้าที่โค้ช

1) ศึกษานิเทศก์ (Expert Coach) จำนวน 3 คน

2) ครูปฐมวัยที่เป็นหัวหน้าระดับชั้น (Peer Coach) จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Coach) จำนวน 3 คน

ผู้ทำหน้าที่โค้ชร่วมกำหนดกรอบทิศทาง วิธีการในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผู้รับการโค้ช

ครูปฐมวัยจำนวน 9 คน

ผู้รับการโค้ชเสนอแนะกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการของการเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธี

3. กิจกรรมกำหนดกลยุทธ์ (Set stratagy)

3.1 สนทนากลุ่มกำหนดกรอบทิศทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การดำเนินการโค้ช และการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.2 ระดมสมองเพื่อกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมการดำเนินการในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการโค้ชแต่ละประเภทกำหนดวิธีการที่จะส่งเสริมครูปฐมวัยให้สามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.3 ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแนวปฏิบัติและทักษะที่จะต้องมีและใช้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่โค้ชแต่ละประเภทและแนวปฏิบัติของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ช

3.4 โค้ชและครูปฐมวัยร่วมกันเลือกประเภทของการโค้ชที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน

3.5 โค้ชศึกษาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นที่ใช้สำหรับการโค้ช

3.6 ครูปฐมวัยเข้ารับการอบรมพัฒนาเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

3.7 ครูปฐมวัยศึกษาความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเองผ่านแอปพลิเคชัน ThingLink

4. สื่อ/เทคโนโลยี/เครื่องมือ

4.1 แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set stratagy)

4.2 เอกสารประกอบการอบรมพัฒนา

4.3 แบบทดสอบความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

4.4 แอปพลิเคชัน ThingLink

5. การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
2. ทดสอบความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set strategy)
ครั้งที่.....วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

เริ่มประชุมเวลา ..... น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

ชื่อ - สกุล	บทบาทสมาชิก
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.กรอบทิศทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การดำเนินการโค้ช และการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

.....
.....
.....
.....
.....

2.ปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

.....
.....
.....
.....
.....

3. กิจกรรมที่ต้องการให้ดำเนินการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐม

.....

.....

.....

.....

.....

ปิดประชุม.....น.

แผนที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)

วันที่ใช้แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....ระยะวลา.....ชั่วโมง ครั้งที่.....

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความเข้าใจเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.3 เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

2. ขอบเขตการดำเนินการ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย

2.2 บทบาทสมาชิก

ผู้ทำหน้าที่โค้ช

1) ศึกษานิเทศก์ (Expert Coach) จำนวน 3 คน

2) ครูปฐมวัยที่เป็นหัวหน้าระดับชั้น (Peer Coach) จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Coach) จำนวน 3 คน

ผู้ทำหน้าที่โค้ชดำเนินการโค้ชตามขั้นตอนการโค้ชแต่ละประเภท ได้แก่ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการโค้ชโดยผู้บริหาร ซึ่งแต่ละประเภทจะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป

ผู้รับการโค้ช

ครูปฐมวัยจำนวน 9 คน

ผู้รับการโค้ชดำเนินการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์และดำเนินการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงโดยร่วมดำเนินการพัฒนาตนเองผ่านขั้นตอนของการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับความสามารถและความเหมาะสมกับแต่ละประเภทของการโค้ช

3. กิจกรรมดำเนินการโค้ช (Start to coach)

การดำเนินการในกิจกรรมดำเนินการโค้ชจะดำเนินการตามวิธีของการโค้ช 3 วิธี ได้แก่ 1) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) 2) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) และ 3) การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นที่ 2 โดยโค้ชและครูปฐมวัยได้เลือกวิธีการโค้ชที่เหมาะสมกับตนเอง

ทั้งนี้การดำเนินการโค้ชในแต่ละวิธีมีขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป โค้ชและครูปฐมวัยต้องร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนให้ครบทุกขั้นตอนอย่างน้อย 3 วงรอบของการโค้ชแต่ละวิธี เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของครูปฐมวัยที่เป็นผู้รับการโค้ชเกี่ยวกับเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

<u>การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach)</u>

1. สร้างความตระหนักร่วมกัน

1.1 ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ วิธีการส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

1.3 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

1.4 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. วิเคราะห์ข้อมูล

1.5 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

1.6 โค้ชนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย

4. ให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.7 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

1.8 โค้ชและครูปฐมวัยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลงานที่ครูเผยแพร่ผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet ซึ่งจะร่วมกันสะท้อนถึงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

1.9 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ติดตามความก้าวหน้า

1.10 ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง เผยแพร่คลิปวิดีโอการประเมินพัฒนาการ ไฟล์เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเป็นระยะ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

<u>การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach)</u>

1.กำหนดวัตถุประสงค์

1.1 ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

1.3 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

1.4 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3.วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด

1.5 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

1.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

1.7 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

1.8 โค้ชนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูปฐมวัย ครูปฐมวัยเสนอแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง

1.9 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่นจุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach)

1. กำหนดวัตถุประสงค์

1.1 ร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การโค้ชเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 วางแผนการดำเนินการโค้ช กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การส่งผลงาน การสะท้อนคิด

2. สังเกตการสอน

1.3 เยี่ยมชั้นเรียนโดยสังเกตการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการ

1.4 สังเกตการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงเกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพัฒนาการโดยครูปฐมวัยส่งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงผ่านแอปพลิเคชัน Line และ Padlet

3. สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา

1.5 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

1.6 โค้ชแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

1.7 โค้ชหาแนวทางการพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดโครงการอบรมพัฒนาครู ส่งเสริมการกำกับ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.8 โค้ชทุกคนในแต่ละประเภทสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทบทวนหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง พัฒนาของครูปฐมวัย ให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ติดตามผล

1.9 ครูปฐมวัยเผยแพร่คลิปวิดิโอการประเมินพัฒนาการ ไฟล์เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการเป็นระยะ โค้ชและผู้รับการโค้ชสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. สื่อ/เทคโนโลยี/เครื่องมือ

4.1 แบบสังเกตการเยี่ยมชั้นเรียนการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

4.2 แบบสะท้อนผลการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

4.3 แอปพลิเคชัน Line และ Padlet

5. การประเมินผล

5.1 สังเกตการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5.2 ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

50

แบบสังเกตชั้นเรียน
การจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1. ข้อมูลทั่วไปของครูปฐมวัยผู้รับการโค้ช

1.1 ชื่อ-สกุล.....

1.2 วันที่จัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการ.....ครั้งที่.....

1.3 ระดับชั้น.....

1.4 หน่วยการจัดประสบการณ์.....

1.5 ประเภทของการโค้ช.....

2. ข้อค้นพบจากการสังเกตชั้นเรียน

2.1 พฤติกรรมการจัดประสบการณ์ในกิจกรรมเสริมประสบการณ์ของครูปฐมวัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 2.2 การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 พฤติกรรมของเด็กปฐมวัยที่สะท้อนพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้โค้ช

แบบสะท้อนผล

การจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1. ข้อมูลทั่วไปของครูปฐมวัยผู้รับการโค้ช

1.1 ชื่อ-สกุล.....

1.2 ระดับชั้น.....

1.3 ประเภทของการโค้ช.....

ครั้งที่.....

2. ข้อค้นพบจากการสังเกตชั้นเรียน

2.1 สิ่งที่ครูทำได้ดี/ ประสบผลสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 2.2 สิ่งที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้โค้ช

แผนที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

วันที่ใช้แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....ระยะวลา.....ชั่วโมง

1.วัตถุประสงค์

1.1 .เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานจากการดำเนินงานตามกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1.2 เพื่อให้ครูปฐมวัยมีแนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2. ขอบเขตการดำเนินการ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย

2.2 บทบาทสมาชิก

ผู้ทำหน้าที่โค้ช

1) ศึกษานิเทศก์ (Expert Coach) จำนวน 3 คน

2) ครูปฐมวัยที่เป็นหัวหน้าระดับชั้น (Peer Coach) จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Coach) จำนวน 3 คน

ผู้ทำหน้าที่โค้ชรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการโค้ช ร่วมสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรม

ผู้รับการโค้ช

ครูปฐมวัยจำนวน 9 คน

ผู้รับการโค้ชดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนคิดที่มีต่อกระบวนการโค้ช และความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุง พัฒนา ข้อเสนอแนะ

3. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

3.1 ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรม ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการโค้ช และความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุง พัฒนา ข้อเสนอแนะ

3.2 ระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

4. สื่อ/เทคโนโลยี/เครื่องมือ

แบบบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ

5. การประเมินผล

สังเกตการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)

ครั้งที่.....วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

เริ่มประชุมเวลา ..... น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

ชื่อ - สกุล	บทบาทสมาชิก
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. ผลของการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการโค้ช

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็นที่ต้องการให้ปรับปรุง พัฒนา ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางในการปรับปรุง พัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

.....

.....

.....

.....

.....

ปิดประชุม.....น.

แผนที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)

วันที่ใช้แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....ระยะวลา.....ชั่วโมง

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อทดสอบความเข้าใจการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

1.2 เพื่อประเมินความสามารถในการโค้ช

2. ขอบเขตการดำเนินการ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย

2.2 บทบาทสมาชิก

ผู้ทำหน้าที่โค้ช

1) ศึกษานิเทศก์ (Expert Coach) จำนวน 3 คน

2) ครูปฐมวัยที่เป็นหัวหน้าระดับชั้น (Peer Coach) จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrative Coach) จำนวน 3 คน

ผู้ทำหน้าที่โค้ชดำเนินการประเมินผลครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช ดังนี้ 1) ประเมินความรู้การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย 2) ประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ผู้รับการโค้ช

ครูปฐมวัยจำนวน 9 คน

ผู้รับการโค้ชดำเนินการประเมินความสามารถในการโค้ชของผู้โค้ชให้ตรงกับประเภทของการโค้ชที่ได้รับการพัฒนา

3. กิจกรรมการประเมินผล สรุปผล (Summarize)

3.1 โค้ชเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 (ดำเนินการโค้ช Start to coach) เพื่อนำมาวิเคราะห์ผล

3.2 ประเมินผลหลังการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ดังนี้

1.1 ประเมินความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

1.2 ประเมินความสามารถในการโค้ช

3.3 สรุปผลการประเมินและรายงานให้กับสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพรับทราบผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. สื่อ/เทคโนโลยี/เครื่องมือ

4.1 แบบทดสอบเรื่องความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

4.2 แบบประเมินความสามารถในการโค้ช

5.การประเมินผล

5.1 ทดสอบเรื่องความเข้าใจในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

5.3 ประเมินความสามารถในการโค้ช

แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง 1. แบบทดสอบฉบับนี้มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง มีลักษณะเป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

2. ให้ครูปฐมวัยอ่านข้อคำถามในแต่ละข้อและเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

ชื่อผู้ทำแบบทดสอบ.....สอนชั้นอนุบาลปีที่.....

ดำเนินการทดสอบวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. เด็กมีความพึงพอใจในผลงานและความสามารถของตนเอง แสดงถึงพัฒนาการด้านใด

1.ด้านอารมณ์ จิตใจ

2.ด้านสังคม

3.ด้านสติปัญญา

4.ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคม

2. กิจกรรมใดเหมาะสมที่สุดในการประเมินพัฒนาการด้านร่างกาย

1.กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ

2.กิจกรรมเสริมประสบการณ์

3.กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์

4.กิจกรรมเกมการศึกษา

3. หากต้องการพัฒนากล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยควรจัดประสบการณ์ใดจึงเหมาะสมที่สุด

1.กิจกรรมเสริมประสบการณ์

2.กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์

3.กิจกรรมกลางแจ้ง

4.กิจกรรมการเล่นตามมุม

4. พฤติกรรมของเด็กข้อใดสะท้อนพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน

1.น้องฟ้าเล่นเครื่องเล่นสนามกับเพื่อนอย่างร่าเริงแจ่มใส

2.น้องดลนั่งร้อยลูกปัดอย่างมีสมาธิ

3.น้องก้องเล่นเกมภาพตัดต่อกับเพื่อนด้วยความพึงพอใจ

4.น้องแฮมร้องเพลงหน้าห้องให้เพื่อนฟัง

5. ข้อใดเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนพัฒนาการด้านสติปัญญาทั้งหมด

1.นอนพักผ่อนเป็นเวลา เขียนรูปวงกลมตามแบบได้

2.กล้าพูดกล้าแสดงออก ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

3.เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ เขียนคล้ายตัวอักษร

4.เขียนรูปสามเหลี่ยมตามแบบได้ อ่านเขียน ก-ฮ

6. การประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบหมายถึงข้อใด

1.มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือ จดบันทึก วิเคราะห์ผล และรายงานผล

2.ประเมินเด็กโดยองค์รวมสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

3.ศึกษาแนวคิด หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเด็กก่อนระหว่างและหลังการประเมิน

4.ประผลอย่างอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน

7. การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงข้อใดเหมาะสมมากที่สุด

1.ประเมินพฤติกรรมของเด็กอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.ใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบที่เป็นรูปภาพทดสอบเด็กปลายภาคเรียน

3.สภาพการประเมินจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันหรือไม่ก็ได้

4.การประเมินตามสภาพจริงควรอยู่บนพื้นฐานที่เด็กคุ้นเคย

8. บุคคลใดมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมของเด็กปฐมวัยได้นอกจากครูประจำชั้น

1.พ่อแม่ ผู้ปกครอง

2.ตัวเด็กที่รับการประเมิน

3.เพื่อนร่วมห้องของเด็ก

4.ถูกทุกข้อ

9. ครูท่านใดประเมินพัฒนาการได้เหมาะสมที่สุด

1.ครูปลาทูประเมินความรู้เด็กปฐมวัยเป็นหลักจากกิจกรรมเสริมประสบการณ์

2.ครูปุ๋มใช้เวลาการประเมินเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นส่วนใหญ่

3.ครูดลประเมินเด็กด้วยวิธีการที่เด็กคุ้นเคย

4.ครูแว่นประเมินเด็กโดยใช้เครื่องมือที่มีมาตรฐานภาคเรียนละ 1 ครั้ง

10. ครูท่านใดออกแบบการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้เหมาะสมน้อยที่สุด

1.ครูมายประเมินพัฒนาการเด็กโดยใช้เครื่องมือที่ออกแบบเองครอบคลุมเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.ครูปลาทูสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเด็กขณะเล่นตามมุมประสบการณ์ทุกวัน

3.ครูก้องใช้แฟ้มสะสมงานแทนแบบสังเกต

4.ครูโอ๋รายงานผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กทุกวัน

11. การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในข้อใดเหมาะสมกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยมากที่สุด

1.ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายครอบคลุมเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. เครื่องมือการประเมินสะท้อนเด็กรายกลุ่มมากกว่ารายบุคคล

3. การประเมินแต่ละครั้งเน้นการประเมินพัฒนาการด้านสติปัญญาสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

4.สังเกตพฤติกรรมเด็กจากกิจกรรมที่ครูสร้างหรือกำหนดสถานการณ์ขึ้นมาโดยเฉพาะ

12. ข้อใดเป็นการประเมินพัฒนาการด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.สัมภาษณ์ผู้ปกครอง สอบถามครูประจำชั้น สังเกตพฤติกรรม

2.สอบถามผู้ปกครอง สอบถามครูในระดับสายชั้น สอบถามเพื่อนเด็ก

3.สังเกตพฤติกรรมด้านสังคม สังเกตการใช้กล้ามเนื้อเล็ก สังเกตการณ์แสดงออก

4.ถูกทุกข้อ

13. วิธีการประเมินพัฒนาการใดที่สามารถสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นของเด็กปฐมวัยได้ดี

1.เชิงปริมาณ

2.เชิงคุณภาพ

3.เชิงบรรยาย

4.เชิงพัฒนาการ

14. หากต้องการทราบพฤติกรรมด้านสังคมของเด็ก ควรใช้วิธีการประเมินพัฒนาการในข้อใดจึงเหมาะสมที่สุด

1.แบบทดสอบบุคลิกภาพ

2.แบบสัมภาษณ์บุคคลในครอบครัว

3.แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.แบบสังเกตพฤติกรรมจากการเล่นตามมุม

15. ครูท่านใดประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้เหมาะสมมากที่สุด

1.ครูฟ้าทดสอบเด็กโดยให้เด็กท่อง ก-ฮ ทีละคน

2.ครูปุ่มเล่านิทานให้เด็กฟังและประเมินการสนทนาโต้ตอบ

3.ครูโอ๋ให้เด็กวาดภาพระบายสีตามโจทย์ที่ครูกำหนดเพื่อประเมินความคิดสร้างสรรค์

4.ครูเดียวให้เด็กแข่งวิ่งร่วมกับพี่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1เพื่อประเมินพัฒนาการด้านร่างกายก่อนเลื่อนชั้น

16. เครื่องมือในข้อใด**ไม่ควร**ใช้ในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

1.แบบสำรวจรายการ เรื่องความสามารถในการแสวงหาความรู้

2.แบบทดสอบ เรื่องการรู้ค่าจำนวน

3.แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อการทดลองวิทยาศาสตร์

4.แบบบันทึกพฤติกรรมการเล่นตามมุมประสบการณ์

17. ข้อใดมีเครื่องมือประเมินพัฒนาการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1.แบบสำรวจรายการแบบมาตรประมาณค่า แฟ้มสะสมงาน

2.แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ แบบสังเกตพฤติกรรม

3.แบบบักทึกการสนทนา แบบสัมภาษณ์

4.แฟ้มสะสมงาน รูบริค

18. ข้อใด**ไม่ใช่**เครื่องมือประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่เหมาะกับเด็กปฐมวัย

1.ประเด็นของการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์

2.แบบทดสอบผ่านการหาค่าคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ

3.ออกแบบเครื่องมือประเมินสอดคล้องกับสภาพตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์

4.เครื่องมือประเมิน 1 ชุด สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

19. ข้อใดต่อไปนี้เป็นรูปแบบเกณฑ์สำหรับการให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubric)

1.แบบแยกส่วน แบบภาพรวม

2.แบบแยกส่วน แบบคละส่วน

3.แบบมาตรฐาน แบบภาพรวม

4.สามารถใช้ได้ทุกรูปแบบ

20. “แสดงความรักเพื่อนและมีเมตตาต่อสัตว์เลี้ยง” จากสภาพที่พึงประสงค์ดังกล่าว ควรเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการในข้อใดจึงเหมาะสมมากที่สุดกับเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 1

1.แบบสำรวจรายการ

2.แบบสัมภาษณ์

3.แบบทดสอบปากเปล่า

4.แบบประเมินที่ให้คะแบบรูบริค (Scoring Rubric)

แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ชื่อผู้รับการประเมิน.....สอนชั้นอนุบาลปีที่.....
ดำเนินการประเมินครั้งที่.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
กิจกรรม.....หน่วยการจัดประสบการณ์.....เรื่อง.....
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติจริง

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	
หลักการการประเมิน				
1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)				
2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง				
3. สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน				
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ				
5. วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย				
วิธีการและเครื่องมือการประเมิน				
6. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย				
7. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ				
8. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์				
9. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์				
10. สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน				
รวมคะแนน				
แปลความหมาย				

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
หลักการการประเมิน			
ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)	ออกแบบการประเมินครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน	ออกแบบการประเมินขาดการประเมินพัฒนาการ 1 ด้าน	ออกแบบการประเมินขาดการประเมินพัฒนาการ 2 ด้านขึ้นไป
ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามแผนการจัดประสบการณ์ทุกแผนตามระยะเวลา	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามแผนการจัดประสบการณ์แต่ขาดความต่อเนื่อง	ประเมินพัฒนาการเด็กโดยรวมและขาดความต่อเนื่อง
สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ทุกกิจกรรม	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์อย่างน้อย 3 กิจกรรมขึ้นไปแต่ไม่ครบทุกกิจกรรม	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ 1-2 กิจกรรม
ประเมินอย่างเป็นระบบ	มีการกำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมิน ช่วงเวลากิจกรรมประเมินชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลและสรุปผล	ขั้นตอนการประเมินขาด 1-2 รายการ	ขั้นตอนการประเมินขาด 3 รายการ ขึ้นไป
วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ต้องมีความเป็นปรนัย	วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ	ขาดความถูกต้องสอดคล้องอย่างใดอย่างหนึ่ง (วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ)	ขาดความถูกต้องสอดคล้อง 2 หรือ 3 รายการ (วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ)

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
วิธีการและเครื่องมือการประเมิน			
ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างน้อย 3 ประเภทขึ้นไป	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2 ประเภท	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 1 ประเภท
เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว
ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุกรายการ	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมิน 1-2รายการไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมินอย่างน้อย 3 รายการขึ้นไปไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์	มีประเด็นการประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ	มีประเด็นการประเมิน 1-2รายการไม่สอดคล้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ	มีประเด็นการประเมินอย่างน้อย 3 รายการขึ้นไปไม่สอดคล้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ
สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 3 ด้น	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 1-2 ด้าน

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ร้อยละ 80 – 100 หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับดี

ร้อยละ 60 – 79 หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับพอใช้

ต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ระดับปรับปรุง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี

คำชี้แจง แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธีฉบับนี้เป็นแบบประเมินความสามารถของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช มีการแบ่งระดับความสามารถเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale) พิจารณาระดับความสามารถดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความสามรถในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความสามารถในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความสามารถในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความสามรถในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความสามารถในระดับน้อยที่สุด

ชื่อผู้โค้ช.....ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่ประเมิน.....

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติจริง

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. ชื่อ-สกุล .....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

☐ ครูผู้ช่วย ☐ ครู ☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ ☐ ครูเชี่ยวชาญ ☐ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

6. ประเภทของการโค้ชที่ท่านได้รับการโค้ช

☐ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ

☐ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

☐ การโค้ชโดยผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี

คุณสมบัติของโค้ชที่เป็นความสามาถที่ใช้ในการโค้ช มีรายละเอียดและนิยามศัพท์ ดังนี้

1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา และความรู้ ความสามารถในกระบวนการโค้ช ผู้โค้ชจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง รูปแบบ กระบวนการโค้ช

2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดี แรงบัลดาลใจในการพัฒนาความสามารถของครู โค้ชจะมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับครู ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ โค้ชจะสามารถวางแผนอย่างเป็นกระบวนการ สามารถดำเนินการโค้ชในแต่ละขั้นตอนได้อย่างเหมาะสม นำสู่การจัดระบบการปฏิบัติงานที่ง่ายเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ความสามารถของครู

4. ความสามารถในการสื่อสาร เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่จะสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ให้ข้อมูล ให้ครูสามารถทำความเข้าใจจนเกิดเป็นองค์ความรู้และทักษะได้ โดยการสื่อสารผ่านสื่อทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด สามารถพัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยมีความเข้าใจในบริบทของการเรียนการสอนสามารถสังเกตความคิดและพฤติกรรมของครู สามารถตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้ครู สามารถหาคำตอบและแนวทางที่เหมาะสมให้กับครู

6. ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด โค้ชสามรถตีความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของครู ให้การสะท้อนคิดสิ่งที่เป็นข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ควรพัฒนาได้ตรงกับเป้าหมายของการพัฒนา

7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์

69

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
	5	4	3	2	1
1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา					
2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์					
3. ความสามารถในการวางแผน					
4. ความสามารถในการสื่อสาร					
5. ความสามารถในการชี้แนะ					
6. ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด					
7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง					
รวมคะแนน					
แปลความหมาย					

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับมาก

2.50 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตัวอย่าง
แผนการจัดประสบการณ์และ
เครื่องมือประเมินพัฒนาการของครูปฐมวัย

หน่วย เงินมีค่า

กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ชั้นอนุบาลปีที่ 3/1

วัน.....ที่..... เดือน..... พ.ศ.2568 เวลา 10.10 – 10.30 น.

สาระสำคัญ

เงินเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เงินแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เงินเหรียญและธนบัตร ซึ่งขึ้นอยู่กับวัสดุที่ทำ และตามการใช้งาน

จุดประสงค์

1. เด็กสามารถบอกรูปร่างลักษณะของเงินแต่ละประเภทได้
2. เด็กสามารถสังเกตเงินเหรียญและธนบัตรแล้วบอกค่าของเงินแต่ละประเภทได้
3. เด็กสามารถร่วมกันทำกิจกรรม “หนูน้อยแยกแยะ” ได้
4. เด็กสามารถสนทนาและสรุปเกี่ยวกับประเภทของเงินได้
5. เด็กสามารถวาดภาพสรุปความรู้ที่ได้ลงในสมุดบันทึกการเรียนรู้ C – Book ได้

สาระการเรียนรู้

1. สาระที่ควรเรียนรู้

เงินแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เหรียญและธนบัตร

1. เงินเหรียญ ทำมาจากโลหะ จะมีลักษณะวงกลม และมีลักษณะที่แตกต่างกันไป เงินเหรียญจะมี 25 สตางค์ 50 สตางค์ 1บาท 2 บาท 5 บาท และ 10 บาท

2. เงินธนบัตรนั้น ทำมาจากกระดาษ จะเป็นกระดาษ มีลักษณะแตกต่างกันที่สีและรูปภาพ

ธนบัตร ราคา 10 บาท สีน้ำตาล	ธนบัตร ราคา 20 บาท สีเขียว
ธนบัตร ราคา 50 บาท สีน้ำเงิน	ธนบัตร ราคา 100 บาท สีแดง
ธนบัตร ราคา 500 บาท สีม่วง	ธนบัตร ราคา 1000 บาท สีน้ำตาลแดง

2. ประสบการณ์สำคัญ

ด้านร่างกาย

การใช้กล้ามเนื้อใหญ่

- การเคลื่อนไหวอยู่กับที่
- การเคลื่อนไหวเคลื่อนที่

การใช้กล้ามเนื้อเล็ก

- การเขียนภาพและการเล่นกับสี

ด้านอารมณ์และจิตใจ

สุนทรียภาพ ดนตรี

- การฟังเพลง การร้องเพลง และการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรี

การเล่น

- การเล่นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่

การแสดงออกทางอารมณ์

- การพูดสะท้อนความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
- การร้องเพลง

ด้านสังคม

การมีปฏิสัมพันธ์ มีวินัย มีสวนร่วมและบทบาทสมาชิกของสังคม

- การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

การเล่นแบบร่วมมือร่วมใจ

- การร่วมสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- การเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น

การยอมรับในความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล

- การเล่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มเพื่อน

ด้านสติปัญญา

การใช้ภาษา

- การฟังเสียงต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม
- การฟังเพลง นิทาน คำคล้องจอง บทร้อยกรอง หรือเรื่องราวต่างๆ
- การพูดแสดงความคิด ความรู้สึก และความต้องการ
- การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองหรือพูดเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง
- การรอจังหวะที่เหมาะสมในการพูด
- การเห็นแบบอย่างของการอ่านที่ถูกต้อง
- การอ่านและชี้ข้อความ โดยกวาดสายตาตามบรรทัด จากซ้ายไปขวา จากบนลงล่าง
- การเห็นแบบอย่างของการเขียนที่ถูกต้อง

การคิดรวบยอด การคิดเชิงเหตุผล การตัดสินใจและแก้ปัญหา

- การคัดแยก การจัดกลุ่ม และการจำแนกสิ่งต่างๆตามลักษณะและรูปร่าง รูปทรง
- การเปรียบเทียบและเรียงลำดับจำนวนของสิ่งต่างๆ
- การใช้ภาษาทางคณิตศาสตร์กับเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน

เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้

- การมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูลจากการสืบเสาะหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และแผนภูมิอย่างง่าย

กิจกรรม

1. เด็กฟังเสียงเขย่าจากกล่องปริศนาและบอกว่าเป็นเสียงอะไร (เสียงเหรียญกระทบกัน มีเหรียญ 1 บาท 5 บาท 10 บาท)

2. เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับเสียงปริศนา โดยใช้คำถามดังนี้

- เด็กอาสาสมัครหยิบเหรียญในกล่องปริศนาและบอกว่าเป็นเหรียญอะไร
- เด็กๆ คิดว่ามีเหรียญอะไรอีกบ้างที่รู้จัก

3. เด็กอาสาสมัครออกมาบอกเหรียญที่ตนเองรู้จักให้เพื่อนฟัง

4. เด็กสังเกตเงินเหรียญและธนบัตรและบอกค่าของเงินประกอบของจริง เหรียญ 25 สตางค์ 50 สตางค์ 1 บาท 2 บาท 5 บาท และ10 บาท เงินธนบัตร 10 บาท 20 บาท 50 บาท 100 บาท 500 บาท และ 1000 บาท)

5. เด็กเปรียบเทียบค่าของเงินระหว่างเหรียญ 10 จำนวน 2 เหรียญ กับธนบัตร 20 บาท

6. เด็กดูบัตรภาพและอ่านบัตรคำพร้อมออกเสียงภาษาอังกฤษ คำว่า “Money” แปลว่า เงิน

7. เด็กและครูร่วมกันสร้างข้อตกลงในการทำกิจกรรม “หนูน้อยแยกแยะ” ดังนี้

- แบ่งเด็กออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 5 – 6 คน โดยการร้องเพลงแบ่งกลุ่ม
- ให้เด็กแต่ละกลุ่ม แยกประเภทของเงิน (เงินจำลอง) แล้วใส่ไปในกล่องให้ตรงตามประเภทของเงิน กล่องสีเหลืองใส่เงินเหรียญ และกล่องสีเขียวใส่เงินธนบัตร
- ให้ตัวแทนกลุ่มออกมารับอุปกรณ์ในการทำกิจกรรม

8. เด็กแต่ละกลุ่มร่วมกันทำกิจกรรม “หนูน้อยแยกแยะ”

9. เด็กแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอให้เพื่อนๆกลุ่มอื่นฟัง และตรวจสอบความถูกต้อง

10. เด็กและครูร่วมกันสนทนาและสรุปเกี่ยวกับประเภทของเงิน

11. เด็กวาดภาพสรุปความรู้ที่ได้ลงในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้ C – Book

สื่อ

1. กล่องปริศนา
2. เงินเหรียญของจริง เหรียญ 25 สตางค์ 50 สตางค์ 1 บาท 2 บาท 5 บาท และ 10 บาท
3. เงินธนบัตรของจริง เงินธนบัตร 10 บาท 20 บาท 50 บาท 100 บาท 500 บาท และ 1000 บาท
4. เงินเหรียญจำลอง เงินธนบัตรจำลอง
5. กล่องสีเหลือง กล่องสีเขียว
6. บัตรภาพบัตรคำภาษาอังกฤษ คำว่า “Money” แปลว่า เงิน
7. สมุดบันทึกการเรียนรู้ C – Book

ประเมินผล

สังเกต

1. การบอกรูปร่างลักษณะของเงินแต่ละประเภท
2. การสังเกตเงินเหรียญและธนบัตรแล้วบอกค่าของเงินแต่ละประเภท

3. การร่วมกันทำกิจกรรม “หนูน้อยแยกแยะ”
4. การสนทนาและสรุปเกี่ยวกับประเภทของเงิน
5. การวาดภาพสรุปความรู้ที่ได้ลงในสมุดบันทึกการเรียนรู้ C – Book

การวัดและประเมินผลพัฒนาการ

พฤติกรรม	เกณฑ์การประเมิน		
	3	2	1
1.การบอกรูปร่างลักษณะของเงินแต่ละประเภทได้	บอกรูปร่างลักษณะของเงินได้ครบ 4 ประเภท อย่างถูกต้อง	บอกรูปร่างลักษณะของเงินได้ 2-3 ประเภท อย่างถูกต้อง	บอกรูปร่างลักษณะของเงินได้เพียง 1 ประเภท หรือบอกได้เมื่อครูชี้แนะ
2.การบอกค่าของเงินแต่ละประเภท	บอกค่าของเงินได้ครบ 4 ประเภท อย่างถูกต้อง	บอกค่าของเงินได้ 2-3 ประเภท อย่างถูกต้อง	บอกค่าของเงินได้เพียง 1 ประเภท หรือบอกได้เมื่อครูชี้แนะ
3.การร่วมกิจกรรม “หนูน้อยแยกแยะ”	สนใจทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นตั้งแต่ต้นจนจบ	สนใจทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นบางช่วงเวลา	ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นโดยครูต้องกระตุ้น
4.การสนทนาและสรุปประเภทของเงิน	สื่อสาร ตอบคำถามได้ด้วยตนเองถูกต้องทุกคำถาม	สื่อสาร ตอบคำถามได้ด้วยตนเองถูกต้องบางคำถาม	สื่อสาร ตอบคำถามโดยครูต้องชี้แนะจึงจะตอบคำถามได้ถูก

ระดับคุณภาพ

เกณฑ์การประเมิน ได้คะแนน 4 - 6 คะแนน ระดับ พอใช้
เกณฑ์การประเมิน ได้คะแนน 7 - 9 คะแนน ระดับ ดี
เกณฑ์การประเมิน ได้คะแนน 10 -12 คะแนน ระดับ ดีมาก

75

แบบสังเกตการวาดภาพสรุปความรู้ที่ได้ลงในสมุดบันทึกการเรียนรู้ C – Book

เลขที่	บันทึกเรื่องเล่าของเด็กจากภาพวาด	ข้อคิดเห็น
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(.....)

ผู้บันทึก

หน่วย ผักสดสะอาด

กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ชั้นอนุบาลปีที่ 2/1

วัน.....ที่..... เดือน..... พ.ศ.2568 เวลา 10.10 – 10.40 น.

สาระสำคัญ

ผักมีหลากหลายชนิด สามารถจำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภค เช่น ผักกินใบ ผักกินดอก ผักกินผลหรือฝัก และผักกินหัวหรือราก ซึ่งผักแต่ละประเภทมีวิตามินช่วยให้ร่างกายแข็งแรง

จุดประสงค์

1. เด็กสามารถร้องและทำท่าทางประกอบเพลงตามจินตนาการได้
2. เด็กสามารถบอกชื่อของผักและรูปร่างลักษณะของผักชนิดต่างๆ ได้
3. เด็กสามารถบอกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้
4. เด็กสามารถจำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้
5. เด็กสามารถร่วมกันทำกิจกรรม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ” ได้
6. เด็กสามารถหยิบจับอุปกรณ์ได้คล่องแคล่ว

สาระการเรียนรู้

1. สาระที่ควรเรียนรู้

ผักมีหลากหลายชนิด เช่น ผักบุ้ง คะน้า ถั่วฝักยาว มะเขือเทศ แครอท กะหล่ำดอก เป็นต้น ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ดังนี้

1. ประเภทกินใบ เช่น คะน้า ผักชี ผักบุ้ง ผักกาดหอม ผักกวางตุ้ง เป็นต้น
2. ประเภทกินดอก เช่น กะหล่ำดอก ดอกบรอกโคลี ดอกแค ดอกโสน และดอกผักชนิดต่างๆ
3. ประเภทกินผลหรือฝัก เช่น บวบ มะเขือเทศ ฟักทอง แตงกวา ถั่วฝักยาว เป็นต้น
4. ประเภทกินหัวหรือราก เช่น แครอท หัวไชเท้า กระเทียม หอมแดง เป็นต้น

2. ประสบการณ์สำคัญ

ด้านร่างกาย

การใช้กล้ามเนื้อใหญ่

- การเคลื่อนไหวอยู่กับที่
- การเคลื่อนไหวเคลื่อนที่

การใช้กล้ามเนื้อเล็ก

- การหยิบจับ การใช้กรรไกร การฉีก การตัด การปะ และการร้อยวัสดุ

การรักษาสุขภาพอนามัยส่วนตน

- การปฏิบัติตามสุขอนามัย สุขนิสัยที่ดีในกิจวัตรประจำวัน

ด้านอารมณ์ จิตใจ

สุนทรียภาพ ดนตรี

- การฟังเพลง การร้องเพลง และแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบเสียงดนตรี

การเล่น

- การเล่นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่

การแสดงออกทางอารมณ์

- การพูดสะท้อนความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
- การร้องเพลง

ด้านสังคม

การมีปฏิสัมพันธ์ มีวินัย มีส่วนร่วมและบทบาทสมาชิกของสังคม

- การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

การเล่นและทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ

- การร่วมสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- การเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น

การยอมรับความในเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล

- การเล่นและการกิจกรรมร่วมกับกลุ่มเพื่อน

ด้านสติปัญญา

การใช้ภาษา

- การฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำ
- การฟังเพลง นิทาน คำคล้องจอง บทร้อยกรอง หรือเรื่องราวต่างๆ
- การพูดแสดงความคิด ความรู้สึกและความต้องการ
- การพูดกับผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง หรือพูดเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง
- การพูดอธิบายเกี่ยวกับสิ่งของ เหตุการณ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ

การคิดรวบยอด การคิดเชิงเหตุผล การตัดสินใจและแก้ปัญหา

- การสังเกตลักษณะ ส่วนประกอบ การเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆโดยใช้ประสาทสัมผัสอย่างเหมาะสม
- การคัดแยก การจัดกลุ่ม และการจำแนกสิ่งต่าง ๆ ตามลักษณะและรูปร่าง รูปทรง
- การคาดเดาหรือการคาดคะเนสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล

จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

- การรับรู้และแสดงความคิดเห็น ความรู้สื่อผ่านสื่อ วัสดุ ของเล่นและชิ้นงาน

กิจกรรม

1. เด็กและครูร่วมกันร้องเพลง “กินผักกันเถอะเรา” พร้อมทำท่าทางประกอบตามจินตนาการ (โดยใช้ชาร์ตประกอบเพลง)
2. เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับเนื้อหาในเพลง โดยใช้คำถามดังนี้
   - ในเพลงกินผักกันเถอะเรา มีผักอะไรบ้าง
   - เด็กๆรู้จักผักอะไรบ้าง และรู้หรือไม่เป็นส่วนไหนของผักที่เรารับประทาน
3. อาสาสมัครเด็กออกมาเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับผักที่เด็กๆรู้จักหรือเคยรับประทาน
4. เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับชื่อผักและรูปร่างลักษณะของผักชนิดต่างๆ โดยใช้ของจริงประกอบการสนทนา
5. เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับประเภทของผักตามส่วนที่เรารับประทาน ประกอบของจริง
6. เด็กและครูร่วมกันสร้างข้อตกลงในการทำกิจกรรม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ” ดังนี้
   - แบ่งกลุ่มเด็กออกเป็น 5 กลุ่มๆละ 5-6 คน โดยจับฉลากไม้ไอติมสี (สีแดง สีเหลือง สีเขียว สีส้ม สีฟ้า)
   - ตัวแทนกลุ่มออกมารับอุปกรณ์ของจริงที่เตรียมไว้ (ผักชนิดต่างๆและตะกร้าแยกประเภทผัก)
   - เด็กๆแต่ละกลุ่มช่วยกันจำแนกประเภทของผักที่ใช้บริโภคลงในตะกร้า
7. เด็กๆร่วมกันเล่นเกม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ” พร้อมทั้งนำเสนอหน้าชั้นเรียน
8. เด็กและครูร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละกลุ่มที่ออกมานำเสนอ
9. เด็กและครูร่วมกันสรุปเกี่ยวกับประเภทของผักตามส่วนที่ใช้รับประทาน ประกอบของจริง

สื่อ

1. ชาร์ตเพลง “กินผักกันเถอะเรา”
2. ผักของจริงชนิดต่างๆ เช่น ผักบุ้ง คะน้า ถั่วฝักยาว มะเขือเทศ แครอท กะหล่ำดอก ฯ
3. เกม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ” (ตะกร้าแยกประเภทผักที่มีป้ายติด (ป้ายติดประเภทกินใบ , ป้ายติดประเภทกินดอก, ป้ายติดประเภทกินผลหรือฝัก, ป้ายติดประเภทกินหัวหรือราก ผักชนิดต่างๆ เช่น คะน้า ผักชี ผักบุ้ง กะหล่ำดอก ดอกบรอกโคลี ดอกแค มะเขือเทศ แตงกวา ถั่วฝักยาว แครอท หัวไชเท้า กระเทียม)
4. ฉลากไม้ไอติมสี (สีแดง สีเหลือง สีเขียว สีส้ม สีฟ้า)

การประเมินผล

สังเกต

1. การร้องและทำท่าทางประกอบเพลงตามจินตนาการ
2. การบอกชื่อของผักและรูปร่างลักษณะของผักชนิดต่างๆ
3. การบอกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภค
4. การจำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภค

5. การร่วมกันทำกิจกรรม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ”
6. การหยิบจับอุปกรณ์ได้คล่องแคล่ว

การวัดและประเมินผลพัฒนาการ

พฤติกรรม	เกณฑ์การประเมิน		
	3	2	1
1.การร้องเพลงและทำท่าทางประกอบเพลงตามจินตนาการ	ร้องเพลงและทำท่าทางประกอบเพลงตามจินตนาการได้ถูกต้อง	ร้องเพลงและทำท่าทางประกอบเพลงตามจินตนาการได้เมื่อมีผู้ชี้แนะ	ร้องเพลงและทำท่าทางประกอบเพลงได้แต่ไม่ครบถ้วนหรือปฏิบัติเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง
2.การบอกชื่อของผัก	บอกชื่อผักด้วยตนเองได้ถูกต้องทุกชนิด	บอกชื่อผักได้ด้วยตนเองบางชนิดและบอกได้เมื่อมีผู้ชี้แนะ	บอกชื่อผักได้เมื่อมีผู้ชี้แนะทุกชนิด
3.การบอกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภค - ผักกินใบ - ผักกินดอก - ผักกินผล - ผักกินหัวหรือราก	บอกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ถูกต้องทั้ง 4 ประเภท	บอกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ถูกต้อง 2-3 ประเภท	บอกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ถูกต้อง 1 ประเภท หรือเมื่อมีผู้ชี้แนะ
4.การจำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภค - ผักกินใบ - ผักกินดอก - ผักกินผล - ผักกินหัวหรือราก	จำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ถูกต้องทั้ง 4 ประเภท	จำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ถูกต้อง 2-3 ประเภท	จำแนกประเภทของผักตามส่วนที่ใช้บริโภคได้ถูกต้อง 1 ประเภท หรือเมื่อมีผู้ชี้แนะ
5.การร่วมกันทำกิจกรรม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ”	สนใจทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นตั้งแต่ต้นจนจบ	สนใจทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเป็นบางช่วงเวลา	ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เมื่อมีผู้กระตุ้น
6.การหยิบจับอุปกรณ์ได้คล่องแคล่ว - การหยิบจับใช้งานได้ถูกวิธี	หยิบจับอุปกรณ์โดย	หยิบจับอุปกรณ์โดย	หยิบจับอุปกรณ์โดย

80

พฤติกรรม	เกณฑ์การประเมิน		
	3	2	1
- มือและตาประสานสัมพันธ์กัน	ใช้งานได้ถูกวิธีและใช้ได้โดยมือและตาประสานสัมพันธ์กัน	ใช้งานได้ถูกวิธีหรือใช้ได้โดยมือและตาประสานสัมพันธ์กันอย่างใดอย่างหนึ่ง	ใช้งานได้ถูกวิธีหรือใช้ได้โดยมือและตาประสานสัมพันธ์กัน เมื่อมีผู้ชี้แนะ

ระดับคุณภาพ

เกณฑ์การประเมิน ได้คะแนน 6 - 10 คะแนน ระดับ พอใช้

เกณฑ์การประเมิน ได้คะแนน 11 -14 คะแนน ระดับ ดี

เกณฑ์การประเมิน ได้คะแนน 15 -18 คะแนน ระดับ ดีมาก

แบบสังเกตและบันทึกการร่วมกันทำกิจกรรม “เอ๊ะ อยู่ไหนดีนะ”

เลขที่	พฤติกรรมที่สังเกต	ข้อคิดเห็น
	…… …… …… ……	…… …… …… ……
	…… …… …… ……	…… …… …… ……
	…… …… …… ……	…… …… …… ……
	…… …… …… ……	…… …… …… ……

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

……

……

……

(……)

ผู้บันทึก

82

แบบสังเกตพฤติกรรมการหยิบจับอุปกรณ์ได้คล่องแคล่ว

เลขที่	พฤติกรรมที่สังเกต	
	การหยิบจับใช้งานได้ถูกวิธี	มือและตาประสานสัมพันธ์กัน
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(.....)

ผู้บันทึก

แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง 1. แบบทดสอบฉบับนี้มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง มีลักษณะเป็น

ข้อคำถามชนิดเลือกตอบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

2. ให้ครูปฐมวัยอ่านข้อคำถามในแต่ละข้อและเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

ชื่อผู้ทำแบบทดสอบ.....สอนชั้นอนุบาลปีที่.....

ดำเนินการทดสอบวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. เด็กมีความพึงพอใจในผลงานและความสามารถของตนเอง แสดงถึงพัฒนาการด้านใด

1.ด้านอารมณ์ จิตใจ

2.ด้านสังคม

3.ด้านสติปัญญา

4.ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคม

2. กิจกรรมใดเหมาะสมที่สุดในการประเมินพัฒนาการด้านร่างกาย

1.กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ

2.กิจกรรมเสริมประสบการณ์

3.กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์

4.กิจกรรมเกมการศึกษา

3. หากต้องการพัฒนากล้ามเนื้อเล็กของเด็กปฐมวัยควรจัดประสบการณ์ใดจึงเหมาะสมที่สุด

1.กิจกรรมเสริมประสบการณ์

2.กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์

3.กิจกรรมกลางแจ้ง

4.กิจกรรมการเล่นตามมุม

4. พฤติกรรมของเด็กข้อใดสะท้อนพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน

1.น้องฟ้าเล่นเครื่องเล่นสนามกับเพื่อนอย่างร่าเริงแจ่มใส

2.น้องดลนั่งร้อยลูกปัดอย่างมีสมาธิ

3.น้องก้องเล่นเกมภาพตัดต่อกับเพื่อนด้วยความพึงพอใจ

4.น้องแฮมร้องเพลงหน้าห้องให้เพื่อนฟัง

5. ข้อใดเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนพัฒนาการด้านสติปัญญาทั้งหมด

1.นอนพักผ่อนเป็นเวลา เขียนรูปวงกลมตามแบบได้

2.กล้าพูดกล้าแสดงออก ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

3.เล่าเรื่องด้วยประโยคสั้นๆ เขียนคล้ายตัวอักษร

4.เขียนรูปสามเหลี่ยมตามแบบได้ อ่านเขียน ก-ฮ

6. การประเมินพัฒนาการอย่างเป็นระบบหมายถึงข้อใด

1.มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือ จดบันทึก วิเคราะห์ผล และรายงานผล

2.ประเมินเด็กโดยองค์รวมสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

3.ศึกษาแนวคิด หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเด็กก่อนระหว่างและหลังการประเมิน

4.ประผลอย่างอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน

7. การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงข้อใดเหมาะสมมากที่สุด

1.ประเมินพฤติกรรมของเด็กอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.ใช้แบบทดสอบชนิดเลือกตอบที่เป็นรูปภาพทดสอบเด็กปลายภาคเรียน

3.สภาพการประเมินจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันหรือไม่ก็ได้

4.การประเมินตามสภาพจริงควรอยู่บนพื้นฐานที่เด็กคุ้นเคย

8. บุคคลใดมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมของเด็กปฐมวัยได้นอกจากครูประจำชั้น

1.พ่อแม่ ผู้ปกครอง

2.ตัวเด็กที่รับการประเมิน

3.เพื่อนร่วมห้องของเด็ก

4.ถูกทุกข้อ

9. ครูท่านใดประเมินพัฒนาการได้เหมาะสมที่สุด

1.ครูปลาทูประเมินความรู้เด็กปฐมวัยเป็นหลักจากกิจกรรมเสริมประสบการณ์

2.ครูบุ๋มใช้เวลาการประเมินเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นส่วนใหญ่

3.ครูดลประเมินเด็กด้วยวิธีการที่เด็กคุ้นเคย

4.ครูแว่นประเมินเด็กโดยใช้เครื่องมือที่มีมาตรฐานภาคเรียนละ 1 ครั้ง

10. ครูท่านใดออกแบบการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้เหมาะสมน้อยที่สุด

1.ครูมายประเมินพัฒนาการเด็กโดยใช้เครื่องมือที่ออกแบบเองครอบคลุมเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.ครูปลาทูสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเด็กขณะเล่นตามมุมประสบการณ์ทุกวัน

3.ครูก้องใช้แฟ้มสะสมงานแทนแบบสังเกต

4.ครูโอ๋รายงานผู้ปกครองเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กทุกวัน

11. การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในข้อใดเหมาะสมกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยมากที่สุด

1.ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายครอบคลุมเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. เครื่องมือการประเมินสะท้อนเด็กรายกลุ่มมากกว่ารายบุคคล

3. การประเมินแต่ละครั้งเน้นการประเมินพัฒนาการด้านสติปัญญาสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

4.สังเกตพฤติกรรมเด็กจากกิจกรรมที่ครูสร้างหรือกำหนดสถานการณ์ขึ้นมาโดยเฉพาะ

12. ข้อใดเป็นการประเมินพัฒนาการด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.สัมภาษณ์ผู้ปกครอง สอบถามครูประจำชั้น สังเกตพฤติกรรม

2.สอบถามผู้ปกครอง สอบถามครูในระดับสายชั้น สอบถามเพื่อนเด็ก

3.สังเกตพฤติกรรมด้านสังคม สังเกตการใช้กล้ามเนื้อเล็ก สังเกตการณ์แสดงออก

4.ถูกทุกข้อ

13. วิธีการประเมินพัฒนาการใดที่สามารถสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นของเด็กปฐมวัยได้ดี

1.เชิงปริมาณ

2.เชิงคุณภาพ

3.เชิงบรรยาย

4.เชิงพัฒนาการ

14. หากต้องการทราบพฤติกรรมด้านสังคมของเด็ก ควรใช้วิธีการประเมินพัฒนาการในข้อใดจึงเหมาะสมที่สุด

1.แบบทดสอบบุคลิกภาพ

2.แบบสัมภาษณ์บุคคลในครอบครัว

3.แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.แบบสังเกตพฤติกรรมจากการเล่นตามมุม

15. ครูท่านใดประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้เหมาะสมมากที่สุด

1.ครูฟ้าทดสอบเด็กโดยให้เด็กท่อง ก-ฮ ทีละคน

2.ครูบุ๋มเล่านิทานให้เด็กฟังและประเมินการสนทนาโต้ตอบ

3.ครูโอ๋ให้เด็กวาดภาพระบายสีตามโจทย์ที่ครูกำหนดเพื่อประเมินความคิดสร้างสรรค์

4.ครูเดียวให้เด็กแข่งวิ่งร่วมกับพี่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อประเมินพัฒนาการด้านร่างกาย ก่อนเลื่อนชั้น

16. เครื่องมือในข้อใด**ไม่ควร**ใช้ในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

1.แบบสำรวจรายการ เรื่องความสามารถในการแสวงหาความรู้

2.แบบทดสอบ เรื่องการรู้ค่าจำนวน

3.แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อการทดลองวิทยาศาสตร์

4.แบบบันทึกพฤติกรรมการเล่นตามมุมประสบการณ์

17. ข้อใดมีเครื่องมือประเมินพัฒนาการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1.แบบสำรวจรายการแบบมาตรประมาณค่า แฟ้มสะสมงาน

2.แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ แบบสังเกตพฤติกรรม

3.แบบบักทึกการสนทนา แบบสัมภาษณ์

4.แฟ้มสะสมงาน รูบริค

18. ข้อใด**ไม่ใช่**เครื่องมือประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่เหมาะกับเด็กปฐมวัย

1.ประเด็นของการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์

2.แบบทดสอบผ่านการหาค่าคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ

3.ออกแบบเครื่องมือประเมินสอดคล้องกับสภาพตัวบ่งชี้และสภาพที่พึงประสงค์

4.เครื่องมือประเมิน 1 ชุด สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน

19. ข้อใดต่อไปนี้เป็นรูปแบบเกณฑ์สำหรับการให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubric)

1.แบบแยกส่วน แบบภาพรวม

2.แบบแยกส่วน แบบคละส่วน

3.แบบมาตรฐาน แบบภาพรวม

4.สามารถใช้ได้ทุกรูปแบบ

20. “แสดงความรักเพื่อนและมีเมตตาต่อสัตว์เลี้ยง” จากสภาพที่พึงประสงค์ดังกล่าว ควรเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการในข้อใดจึงเหมาะสมมากที่สุดกับเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 1

1.แบบสำรวจรายการ

2.แบบสัมภาษณ์

3.แบบทดสอบปากเปล่า

4.แบบประเมินที่ให้คะ แบบรูบริค (Scoring Rubric)

แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ชื่อผู้รับการประเมิน.....สอนชั้นอนุบาลปีที่.....

ดำเนินการประเมินครั้งที่.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กิจกรรม.....หน่วยการจัดประสบการณ์.....เรื่อง.....

โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับการปฏิบัติจริง

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	
หลักการการประเมิน				
1. ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)				
2. ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง				
3. สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน				
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ				
5. วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ ต้องมีความเป็นปรนัย				
วิธีการและเครื่องมือการประเมิน				
6. ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย				
7. เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ				
8. ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์				
9. เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์				
10. สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน				
รวมคะแนน				
แปลความหมาย				

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
หลักการการประเมิน			
ประเมินพัฒนาการทุกด้านโดยองค์รวม (พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา)	ออกแบบการประเมินครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน	ออกแบบการประเมินขาดการประเมินพัฒนาการ 1 ด้าน	ออกแบบการประเมินขาดการประเมินพัฒนาการ 2 ด้านขึ้นไป
ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามแผนการจัดประสบการณ์ทุกแผนตามระยะเวลา	ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล ตามแผนการจัดประสบการณ์แต่ขาดความต่อเนื่อง	ประเมินพัฒนาการเด็กโดยรวมและขาดความต่อเนื่อง
สภาพ/สถานการณ์ การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวัน	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ทุกกิจกรรม	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์อย่างน้อย 3 กิจกรรมขึ้นไป แต่ไม่ครบทุกกิจกรรม	สภาพ/สถานการณ์การประเมินมีลักษณะเช่นเดียวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ 1-2 กิจกรรม
ประเมินอย่างเป็นระบบ	มีการกำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมิน ช่วงเวลากิจกรรมประเมินชัดเจน มี	ขั้นตอนการประเมินขาด 1-2 รายการ	ขั้นตอนการประเมินขาด 3 รายการ ขึ้นไป

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
	การวิเคราะห์ผลและสรุปผล		
วิเคราะห์ผล สรุปผลที่ได้ต้องมีความเป็นปรนัย	วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ	ขาดความถูกต้องสอดคล้องอย่างใดอย่างหนึ่ง (วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ)	ขาดความถูกต้องสอดคล้อง 2 หรือ 3 รายการ (วิเคราะห์ผลตรงกับจุดประสงค์ สอดคล้องกับพัฒนาการที่ประเมิน แปลผลตรงตามข้อมูลที่ปรากฏ)
วิธีการและเครื่องมือการประเมิน			
ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอย่างน้อย 3 ประเภทขึ้นไป	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 2 ประเภท	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง 1 ประเภท
เครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว	มีเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่เป็นเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว
ประเด็นการประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมินสอดคล้องกับจุดประสงค์ทุก	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมิน 1-2รายการไม่สอดคล้องกับ	กำหนดรายการพฤติกรรมที่ต้องประเมินอย่างน้อย 3 รายการ

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	**2 คะแนน**	**1 คะแนน**
	รายการ	จุดประสงค์	ขึ้นไปไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
เครื่องมือประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้สภาพที่พึงประสงค์	มีประเด็นการประเมินสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ	มีประเด็นการประเมิน 1-2รายการไม่สอดคล้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ	มีประเด็นการประเมิน อย่างน้อย 3 รายการขึ้นไปไม่สอดคล้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ทุกรายการ
สะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 4 ด้าน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 3 ด้น	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสะท้อนพัฒนาการ 1-2 ด้าน

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ร้อยละ 80 – 100 หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับดี

ร้อยละ 60 – 79 หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ในระดับพอใช้

ต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายถึง มีความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงอยู่ใระดับปรับปรุง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี

คำชี้แจง แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธีฉบับนี้เป็นแบบประเมินความสามารถของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ ครูปฐมวัยซึ่งเป็นผู้รับการโค้ช มีการแบ่งระดับความสามารถเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale) พิจารณาระดับความสามารถดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความสามรถในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความสามารถในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความสามารถในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความสามรถในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความสามารถในระดับน้อยที่สุด

ชื่อผู้โค้ช.....ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่ประเมิน.....

โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ที่ตรงกับการปฏิบัติจริง

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. ชื่อ-สกุล .....

2. เพศ ☐ ชาย ☐หญิง

3. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

☐ ครูผู้ช่วย ☐ ครู ☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ ☐ ครูเชี่ยวชาญ ☐ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

6. ประเภทของการโค้ชที่ท่านได้รับการโค้ช

☐ การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ

☐ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

☐ การโค้ชโดยผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี

คุณสมบัติของโค้ชที่เป็นความสามาถที่ใช้ในการโค้ช มีรายละเอียดและนิยามศัพท์ ดังนี้

1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา และความรู้ ความสามารถในกระบวนการโค้ช ผู้โค้ชจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง รูปแบบ กระบวนการโค้ช

2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดี แรงบัลดาลใจในการพัฒนาความสามารถของครู โค้ชจะมีความชำนาญในการทำงานร่วมกับครู ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. ความสามารถในการวางแผน นำนโยบายสู่การปฏิบัติ โค้ชจะสามารถวางแผนอย่างเป็นกระบวนการ สามารถดำเนินการโค้ชในแต่ละขั้นตอนได้อย่างเหมาะสม นำสู่การจัดระบบการปฏิบัติงานที่ง่าย เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ความสามารถของครู

4. ความสามารถในการสื่อสาร เข้าใจเรื่องหรือประเด็นที่จะสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ให้ข้อมูล ให้ครูสามารถทำความเข้าใจจนเกิดเป็นองค์ความรู้และทักษะได้ โดยการสื่อสารผ่านสื่อ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. ความสามารถในการชี้แนะ พัฒนากระบวนการคิด สามารถพัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยมีความเข้าใจในบริบทของการเรียนการสอนสามารถสังเกตความคิดและพฤติกรรมของครู สามารถตั้งคำถามกระตุ้นการคิดให้ครู สามารถหาคำตอบและแนวทางที่เหมาะสมให้กับครู

6. ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด โค้ชสามรถตีความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของครู ให้การสะท้อนคิดสิ่งที่เป็นข้อดี ข้อจำกัด สิ่งที่ควรพัฒนาได้ตรงกับเป้าหมายของการพัฒนา

7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์

รายการประเมิน	ระดับความสามารถ				
	5	4	3	2	1
1. มีความรู้เฉพาะทางในประเด็นที่ต้องการพัฒนา					
2. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์					
3. ความสามารถในการวางแผน					
4. ความสามารถในการสื่อสาร					
5. ความสามารถในการชี้แนะ					
6. ความสามารถในการไตร่ตรอง การสะท้อนคิด					
7. ความสามารถในการคิดขั้นสูง					
รวมคะแนน					
แปลความหมาย					

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับมาก

2.50 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความสามารถในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ภาคผนวก ช

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D_2)

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

คำชี้แจงแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย มีการแบ่งระดับความสามารถเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Five Rating Scale) พิจารณาระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

วัน เดือน ปี ที่ประเมิน.....

โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. ชื่อ-สกุล .....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ตำแหน่ง.....

4. วิทยฐานะ.....

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

6. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ					
1. องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์มีความเหมาะสม					
2. องค์ประกอบขั้นตอนมีความเหมาะสม					
3. องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำไปใช้มีความเหมาะสม					
4. องค์ประกอบของรูปแบบมีความชัดเจนและเป็นระบบ					
ด้านกระบวนการนำไปใช้					
5. การเตรียมความพร้อมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง					
6. การกำหนดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความสามารถของครูปฐมวัยและความพร้อมของเด็กปฐมวัย					
7. การโค้ชแบบพหุวิธีมีความเหมาะสมกับครูปฐมวัย ผู้โค้ชมีความรู้ ทักษะการโค้ช ดำเนินการโค้ชต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. การใช้เทคโนโลยีในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของครูปฐมวัย					
9. การสังเกตการประเมินพัฒนาการ การเยี่ยมชั้นเรียนของโค้ช ช่วยให้ครูปฐมวัยพัฒนาความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้ดี					
10. การสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านผลของการใช้รูปแบบ					
11. ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน					
12. ช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถออกแบบหรือเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย					
13. ช่วยให้ครูปฐมวัยสามารถประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงได้อย่างถูกต้องตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย					
14. การประเมินพัฒนาการสะท้อนพัฒนาการเด็กปฐมวัยได้จริง					
15. ช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน					
รวมคะแนน					
แปลความหมาย					

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ภาคผนวก ซ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 5 การรับรองรูปแบบ

ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) การรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

วัตถุประสงค์

เพื่อรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง

ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ฉบับนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ใช้ในการรับรองรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัยในเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์ประกอบของรูปแบบ และ 2) ด้านแผนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ฯแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล

.....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน .....ปี.....เดือน

5. ความเชี่ยวชาญ

☐ ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ☐ ด้านการศึกษาปฐมวัย

☐ ด้านการโค้ช ☐ ด้านการวัดและประเมินผล

☐ ด้านอื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

1. ท่านคิดว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าแผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย (5S model) เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความเหมาะสมในเชิงปริมาณของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ฯ ฉบับนี้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย ประกอบด้วยการประเมิน 8 ประเด็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล

.....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน .....ปี.....เดือน

5. ความเชี่ยวชาญด้าน

☐ ด้านชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ☐ ด้านเทคโนโลยี

☐ ด้านการโค้ช ☐ ด้านการวัดและประเมินผล

☐ ด้านการศึกษาปฐมวัย ☐ ด้านอื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกับการโค้ชแบบพหุวิธีด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย

4.50-5.00 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
3.50-4.99 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอมีความเหมาะสมในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	หลักการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
3	กระบวนการของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
	ขั้นที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Set vision)						
	ขั้นที่ 2 กำหนดกลยุทธ์ (Set stratagy)						
	ขั้นที่ 3 ดำเนินการโค้ช (Start to coach)						
	3.1 การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coach) (1) สร้างความตระหนักร่วมกัน (2) สังเกตการสอน (3) วิเคราะห์ข้อมูล						

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
	(4) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (5) ติดตามความก้าวหน้า						
	3.2 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coach) (1) กำหนดวัตถุประสงค์ (2) สังเกตการสอน (3) วิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนคิด						
	3.3 การโค้ชโดยผู้บริหาร (Administrative Coach) (1) กำหนดวัตถุประสงค์ (2) สังเกตการสอน (3) สะท้อนคิดสร้างแนวทางการพัฒนา (4) ติดตามผล						
	ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)						
	ขั้นที่ 5 ประเมินผล สรุปผล (Summarize)						
4	การวัดและประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
5	เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
6	ระบบสนับสนุนของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
7	แผนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสมของรูปแบบ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
8	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสอดคล้องเหมาะสม						
	แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย แบบประเมินความสามารถในการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของครูปฐมวัย						
	แบบประเมินความสามารถในการโค้ชแบบพหุวิธี						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวณัฐิกา สุริยาวงษ์

วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2543 สำเร็จการศึกษาประถมศึกษาจากโรงเรียนอนุบาลนครปฐม

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาจากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย

พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต เอก การศึกษาปฐมวัย จากมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร