



การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตาม
ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
สำหรับครูบรรจุใหม่



กฤติยา ชัดิยะ

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุซฎิบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตาม
ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
สำหรับครูบรรจุใหม่



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ
สอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
สำหรับครูบรรจุใหม่"
ของ กฤติยา ชัดียะ
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำลี ทองฉิว)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่
ผู้วิจัย	กฤติยา ชิตียะ
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. หลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	รูปแบบเสริมสร้าง, การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน, ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน, ครูบรรจุใหม่

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ได้แก่ 3.1) เพื่อศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม 3.2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแบบ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวทางการจัดกิจกรรม มีหลักการ คือ ใช้กลุ่มในการเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวม ผสมผสานกัน ทั้งความคิดและอารมณ์ เรียนรู้จากปัญหาการสอน เข้าใจตนเอง ลักษณะกิจกรรมที่จัด เช่น การสร้างความคิดเติบโต การสร้างความขัดแย้งภายในและประสบการณ์ตรงในระดับที่สัมผัสใจ ส่วนเทคนิคการจัดกิจกรรม พบว่า คุณลักษณะครูบรรจุใหม่สามารถทำหลักสูตรได้ ใส่ใจออกแบบ การสอน มีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง จริงใจต่อตัวเอง ลักษณะกิจกรรม คือ ให้ครูมีประสบการณ์ รูปธรรม เข้าใจชุมชนและมีการสะท้อน สถานที่จัดกิจกรรมทำให้รู้สึกผ่อนคลาย วิธีการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรม 2 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 การเตรียมตัวก่อนฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ช่วงที่ 2 การฝึกปฏิบัติ ในสถานการณ์จริง

2. รูปแบบพัฒนาครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และ กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดผลและประเมินผล ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.39) และมีค่าดัชนีประสิทธิผล = 0.5714

3. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า 3.1) ครูบรรจุใหม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จากระดับ 1 เป็นระดับ 2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และกลุ่มที่ 2 จากระดับ 2 เป็นระดับ 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 3.2) ครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินรูปแบบ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า การวางแผนการจัดกิจกรรมเป็นระบบ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัวกระบวนการมีความรู้ ความสามารถและดำเนินกิจกรรมได้ดีมาก สำหรับสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเวลามีความพร้อมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมดีมากเช่นกัน ส่วนสื่อและแหล่งเรียนรู้มีความพร้อมหลากหลายและมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมพัฒนามาก ผู้เข้าร่วมพัฒนาจึงชอบและประทับใจ ด้านกระบวนการพบว่า ลักษณะของกิจกรรมมีความเหมาะสมและครอบคลุมในการพัฒนา ส่วนเนื้อหาที่มีความชัดเจนมีประโยชน์และมีอิสระในการเลือกวิธีสอนดีมาก สำหรับเวลา

เหมาะสม ยืดหยุ่นและนำไปบูรณาการได้ เครื่องมือ วิธีการ เกณฑ์ในการวัดและประเมินผลมีความหลากหลายและเน้นการประเมินตามสภาพจริง การประสานงานและอำนวยความสะดวกใช้วิธีการ เครื่องมือที่หลากหลายและชัดเจน ด้านผลผลิตพบว่า ครูบรรจุใหม่เปลี่ยนทัศนคติของตนเองต้องมีการวางแผนการสอน เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และภาคภูมิใจในตัวเอง อีกทั้งสามารถเลือกและนำทฤษฎี หลักการ แนวคิด เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการสอนโดยสามารถบอกรายละเอียดวิธีสอนที่ใช้ ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง และเลือกวิธีสอนที่สอดคล้องกับความสนใจบริบทของผู้เรียนโดยคำนึงถึงวิธีสอนนั้นที่มีต่อผู้เรียน สังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและการเมือง



Title	A MODEL DEVELOPMENT TO ENHANCE CRITICAL REFLECTION THINKING IN TEACHING ABILITY THROUGH TRANSFORMATIVE LEARNING THEORY AND LESSONS STUDY APPROACH FOR NOVICE TEACHERS
Author	KRITTIYA KATIYA
Advisor	Associate Professor Wareerat Kaewurai, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Curriculum and Instruction - (Type 2.1), Naresuan University, 2022
Keywords	A model development to enhance, Transformative learning, Lesson study Critical reflection thinking in teaching ability, Novice teachers

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study basic information, 2) to create and examine the quality, 3) to explore the results of using the model, that is, 3.1) to study and compare the number and differences of changes of ability's levels in critical reflection thinking in teaching ability before and after participating in the activities according to the model, 3.2) to compare the abilities in critical reflection thinking in teaching ability before and after participating in the activities according to the model, and 4) to evaluate the model for enhancing critical reflection thinking in teaching ability through transformative learning theory and lessons study approach for novice teachers. This research was conducted by using the research and development (R&D) process which consisted of 4 steps. Step 1 was studying the basic information about the model development. Step 2 was creating and examining the quality of the model. Step 3 was implement the model. Step 4 was assessing the model. The model was put into a real trial with 17 Novice teachers under the Nan Primary Education Service Area Office 1 who were a sample group. The research instruments were a model development to enhance critical reflection thinking in

teaching ability, a manual for using the model, a test for critical reflection thinking in teaching ability, and a semi-structured interview. The data were analyzed using percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), Non Parametric Statistics Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test, and content analysis.

The findings are as follows.

1. The organization of the activities was based on the principle of using groups to change, holistic change, mixing both thoughts and emotions, learning from teaching problems, understanding oneself, the characteristics of organized activities such as generating growing ideas and creating internal conflict and direct experience at a level that touched the heart. Regarding the activity techniques, it was revealed that the novice teacher's characteristics were being able to complete the curriculum, paying attention to teaching, having listening skills, and being honest with themselves. The characteristics of the activities were giving the teachers to have a tangible experience (i.e., understanding the community and reflection). The place for organizing the activities made them feel relaxed. For the method of organizing the activities, the activities were organized into 2 periods. The first period was a preparation before practice in real situations, and the second period was a practice in real situations.

2. The teacher development model developed by the researcher had 6 components: 1) principles of the model (4 items), 2) objectives, 3) content (7 units), 4) teacher development process (3 processes and 9 steps), namely Process 1. Preparing and building a development team (5 steps), Process /2. The integration of learning into change (2 steps), and Process 3. The exchange knowledge to create new perspectives (2 steps), 5) materials and learning sources, measurement and evaluation, The quality in terms of appropriateness was at a high level (\bar{x}) = 4.30, S.D. = 0.39). The result of using the model revealed an Effectiveness Index (E.I.)

3. The results of using the model showed that 3.1) the novice teachers had a change in the ability in critical reflection thinking in teaching ability. It was divided

into 2 groups, namely group 1 from level 1 to level 2 (7 teachers or 41.10%) and the second group, from level 2 to level 3 (10 teachers or 58.90%). and 3.2) the novice teachers who participated in the activities according to the model had significantly higher scores on the critical reflection thinking in teaching ability after the development than before development statistically at .05 level.

4. The results of the model evaluation in terms of input revealed that the activity planning was systematic. The processor was very knowledgeable and capable of carrying out activities very well. Location, materials, and time were readily conducive to organizing activities. The media and learning resources were readily available, diverse, and very useful for organizing activities. The participants liked and felt impressed. Regarding the process, it was found that the characteristics of the activities were appropriate and covered the development. The contents were clear and useful and had freedom to choose teaching methods. Timing was suitable, flexible, and well integrated. Tools, methods, and the criteria for measurement and evaluation were various, focusing on real-world assessment, and there were coordination and facilitation through a variety of methods and tools clearly. In terms of output, the novice teachers changed their own views. They needed a lesson plan, learned something new, opened their mind, were proud of themselves, and were able to choose and apply a variety of theories, principles, concepts, techniques, and teaching methods to use. They could described the teaching methods used in detail, identified weaknesses and strengths, and were able to analyze teaching methods that were relevant to their interests and learners' contexts by taking the teaching methods towards learners, society, morality, ethics, culture and politics into account.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ แก้วอุไร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ วัฒนารัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาโรณี ตริวัณณู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม คำชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสรินทร์ เจิมไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ งามอาภาวิชย์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ โดยให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ของรูปแบบให้มีคุณภาพ สามารถนำไปพัฒนาครูบรรจุใหม่ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการทดลองใช้รูปแบบพัฒนาครู

ขอขอบพระคุณคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณของข้าพเจ้า ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษาและกำลังใจที่ตลอดเวลา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

กฤติยา ชติยะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ฉ	ฉ
ประกาศคุณูปการ.....ณ	ณ
สารบัญ.....ญ	ญ
สารบัญตาราง.....ฐ	ฐ
สารบัญภาพ.....ฒ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ..... 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1	1
คำถามการวิจัย..... 7	7
วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... 8	8
ขอบเขตการวิจัย..... 8	8
นิยามศัพท์เฉพาะ..... 11	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 13	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 14	14
รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ..... 15	15
ทฤษฎี หลักการและแนวคิดใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู..... 35	35
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน..... 103	103
ครูบรรจุใหม่..... 118	118
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 123	123
กรอบแนวคิดการวิจัย..... 133	133

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	134
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่	137
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่	142
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่	172
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่	185
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	190
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการ พัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่.....	190
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิด การพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่	204
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่.....	243
ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่	249
บทที่ 5 สรุปผล.....	255
สรุปผลการวิจัย	260
อภิปรายผลการวิจัย	280

ข้อเสนอแนะ 290

บรรณานุกรม 292

ภาคผนวก 300

ประวัติผู้วิจัย 523



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ.....	22
ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	27
ตาราง 3 แสดงการตั้งคำถามในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	51
ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั่วไป และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ใน โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	57
ตาราง 5 แสดงผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน.....	74
ตาราง 6 แสดงรูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน	89
ตาราง 7 แสดงบทบาทการเสริมสร้างของพี่เลี้ยง	98
ตาราง 8 แสดงคุณลักษณะและความรับผิดชอบของพี่เลี้ยง (Mentor).....	99
ตาราง 9 แสดงผลการสังเคราะห์ความหมายของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน.....	106
ตาราง 10 แสดงผลการสังเคราะห์กระบวนการของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	111
ตาราง 11 แสดงผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน.....	115
ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบ	151
ตาราง 13 แสดงการวัดผลและประเมินผลความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	154
ตาราง 14 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	156
ตาราง 15 แสดงกำหนดการทดลองใช้ (Try out) รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน	169
ตาราง 16 แสดงจำนวนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	173
ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ของประเด็นคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้ของความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน.....	175
ตาราง 18 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	176
ตาราง 19 แสดงกำหนดการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน.....	182
ตาราง 20 แสดงปฏิทินการดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อประเมินรูปแบบ.....	189

ตาราง 21 แสดงผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องเข้าพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา ตามรูปแบบ (n=17).....	192
ตาราง 22 แสดงการนำผลการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 ของการวิจัยสู่การออกแบบหลักการและ กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ	204
ตาราง 23 แสดงการนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของงานวิจัยสู่การออกแบบ กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ	208
ตาราง 24 แสดงกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการ	218
ตาราง 25 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=5).....	222
ตาราง 26 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=5)	225
ตาราง 27 แสดงผลการหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการ พัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ (n=10)	242
ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ก่อนและหลังการพัฒนาตาม รูปแบบจำแนกตามระดับการเปลี่ยนแปลง	244
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลผลต่างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบ	248
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครู บรรจุใหม่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test.....	249
ตาราง 31 แสดงผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนแยกเป็นด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้าน ผลลัพธ์ (Output).....	250

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – Do & See – Reflect.....	64
ภาพ 2 แสดงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน	69
ภาพ 3 แสดงวงจรการศึกษาผ่านบทเรียน (lesson study cycle) (Lewis, 2002, p. 3).....	72
ภาพ 4 แสดงวงจรการสะท้อนของ Gibbs	80
ภาพ 5 แสดงการสะท้อนการปฏิบัติระหว่างการจัดการเรียนรู้.....	87
ภาพ 6 วงจรการประชุมปรึกษาหารือ The Cycle of Mentoring Conferencing.....	103
ภาพ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	133
ภาพ 8 แสดงการดำเนินการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่.....	136
ภาพ 9 แสดงรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่	145

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561, น. 6-8) จากวิสัยทัศน์ของประเทศที่กล่าวมาข้างต้น สภาการศึกษาจึงจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ ที่ 3 ของแผนการศึกษาแห่งชาติกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมาย ประการที่ 1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย คุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ประการที่ 2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ ในประการที่ 3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อพัฒนาประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0 คือ การพัฒนาประเทศ โดยใช้นวัตกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 5) เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศจากยุทธศาสตร์ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนให้มีการปรับปรุงหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสาระเทคโนโลยีในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี เพื่อให้การจัดการศึกษาสนองต่อการพัฒนาประเทศตามเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวได้นั้นต้องก้าวข้ามการจัดการศึกษาที่เพียงแต่ให้เรียน ศึกษา ค้นคว้า คิด เขียนวิเคราะห์ วิจัยได้เท่านั้น แต่การศึกษาต้องถึงขั้นที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถสร้างผลงานที่เป็นผลผลิต (Product) ออกมาให้ได้และเป็นผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ แต่ว่าการศึกษา ส่วนใหญ่ของเราอยู่ในระดับ 2.0 หรือ 3.0 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องพัฒนากระบวนการ จัดการศึกษาให้เข้าสู่แนวคิดและกระบวนการจัดการศึกษา 4.0 (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2561, น. 22) กระบวนการจัดการศึกษามีปัจจัยนำเข้าไปที่หลากหลายเพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จแต่ตัวจักรสำคัญที่สุด คือ

ครูผู้สอนเพราะเป็นผู้จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ถ้าต้องการให้กระบวนการจัดการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงต้องเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน คือ เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู บทบาทการสอนของครูในห้องเรียนต้องเปลี่ยน จากผู้บรรยายไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการจัดการเรียนรู้ หากครูมีทักษะ การสอนที่ตีปัญหาและความต้องการของผู้เรียน อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รู้จักแสวงหาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย นอกจากนั้นต้องมีทักษะการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีการไตร่ตรองอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยวิจรรณญาณและ รู้จักแยกแยะกลั่นกรองในการจัดการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2561, น. 23) ตามที่จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) คือ ผู้ที่นักการศึกษาทั้งหลาย ยกย่องให้เป็นต้นคิดของเรื่องการคิดไตร่ตรอง โดยเฉพาะการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical reflection thinking) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองทางการศึกษาจากที่เคยมองการศึกษาในลักษณะ เป็นกลางมาเป็นการศึกษาที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงชีวิตกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม คุณธรรม และการเมือง สถานศึกษาไม่ได้ทำหน้าที่เพียงรับและถ่ายทอดความรู้ที่เรียนรู้ต่อ ๆ กันมา แต่จะต้องทำหน้าที่พิจารณาและวิพากษ์ความเหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, น. 422-423) ซึ่งจะช่วยให้ครูบรรจุใหม่ เกิดความเข้าใจในความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองและปรับปรุง การพัฒนาการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ลอกเลียนแบบการสอนของผู้อื่นอย่างไรเหตุผล นอกจากนั้นการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสร้างความรู้ เชิงวิชาการ ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, น. 424) ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจึงเป็นความสามารถที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ครูมืออาชีพทุกคนจะต้องมีเพราะช่วยให้ครูตระหนักถึงหลักการที่ชี้นำการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยมีหลักการของตนเองมากกว่าการกำหนดจากอิทธิพลภายนอก สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืนต่อเนื่อง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความคิด ความเชื่อที่ฝังลึก ซึ่งชี้นำการปฏิบัติงานของตนเอง (อภิภา ปรัชญาพฤกษ์, 2547) นอกจาก ความสำคัญดังกล่าวแล้ว การที่ครูมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนแล้วจะ ส่งผลให้ครูมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาในชั้นเรียน ตระหนักและเห็นคุณค่าของสิ่งที่นำมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องทั้ง ความเชื่อทาง วัฒนธรรม บทบาทของการศึกษา และคุณลักษณะของครูและนักเรียนที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การสอนและ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Zeichner & Liston, 1987) การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพควรเริ่ม ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการตาม (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 22 กรกฎาคม 2553, น. 41) มาตรา 56 บัญญัติให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้รับการเตรียมความพร้อมและ

พัฒนาอย่างเข้ม 2 ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยแบ่งออกเป็น 2 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 การปฏิบัติตนประกอบด้วยด้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม สำหรับหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับชุมชน

แต่จากการศึกษาปัญหาของครูผู้ช่วยซึ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้ใช้คำว่า “ครูบรรจุใหม่” จากผลการศึกษาวิจัยของอัญชุลี อุดรกิจ (2555) ซึ่งวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สพม. 28 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูผู้ช่วย โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูผู้ช่วย จำนวน 448 คน พบว่าครูผู้ช่วยมีปัญหา หมวดที่ 2 ด้านการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสฎายุ ธีรวณิชตระกูล (2559) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สพป.ชลบุรี 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและการดำเนินงานของครูผู้ช่วยโดยให้ครูผู้ช่วยเขียนพรรณนาสะท้อนความรู้สึกรู้สึกปัญหาในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ครูผู้ช่วยหรือครูบรรจุใหม่มีปัญหาในการปฏิบัติงานในด้าน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ทำให้ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เนื่องจากภาระงานมากเร่งรีบ ได้สอนไม่ตรงกับสาขาที่จบ ขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากการศึกษาวินัย ที่กล่าวมาแล้ว จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนในปัจจุบันของครูส่วนใหญ่บอกว่า ด้วยภาระงานที่มากมายจึงไม่มีเวลาในการวางแผนการสอนหรือเตรียมการสอนเพียงพอจึงใช้วิธีจัดการเรียนการสอนตามประสบการณ์ของตนเองและวิธีการที่ตนเองถนัดเท่านั้น ไม่สนใจว่านักเรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ แต่เชื่อว่าสอนแล้วนักเรียนต้องรู้ ถ้ายังไม่รู้จะใช้วิธีการสอนซ่อมเสริมให้ไม่ใช้สื่อในการสอนเพราะ ไม่มีเวลาเตรียมหรือจัดทำ ในส่วนของแผนการสอนก็จะใช้จากที่มีขายอยู่ทั่วไปนำมาลอกเลียนแบบหรือคัดลอกเลย เพื่อส่งให้ฝ่ายวิชาการตรวจโดยไม่ทำหรือคิดขึ้นเองขอเพียงให้มีส่งเท่านั้น ยึดหนังสือเรียนเป็นหลัก เพราะเชื่อว่าถ้าสอนตามนี้นักเรียนจะมีความรู้ครบทุกมาตรฐานตัวชี้วัดตามที่หลักสูตรกำหนด และเนื่อหา (มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2547) สะท้อนให้เห็นว่าครูขาดการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของนักเรียน ชุมชน และความต้องการของนักเรียน หรือถึงแม้จะไตร่ตรองการสอนได้ แต่ไม่กว้างและนอกเหนือชั้นเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Madson (2005) วิจัยเรื่อง การประเมินตนเองของครูอยู่ที่ไหน: การตรวจสอบการไตร่ตรองและการประเมินการสอนของครู การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการคิดไตร่ตรองการสอนในขณะที่ปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินตนเองของครูใน

การสอนและเปรียบเทียบระดับการไตร่ตรองการสอนในขณะปฏิบัติงาน การศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์มากที่สุดเท่านั้นที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับทฤษฎี การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอน มีความแตกต่างในเรื่องเนื้อหาและจุดเน้น สามารถดำเนินการประเมินตนเองที่มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด จากปัญหาดังกล่าวซึ่งเป็นปัญหาเนื่องจากครูขาดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพราะ ไม่สามารถอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดแนวการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม เนื่องจากไม่ได้ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองในการที่จะเชื่อมโยงทฤษฎี หลักการแนวคิดทางการสอนสู่การปฏิบัติการสอนได้กว้างขวางและเป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาสำหรับครูบรรจุใหม่ อีกทั้งการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับครูบรรจุใหม่พบว่าตัวแปรตามที่ศึกษาจะเป็นการศึกษาถึง สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเท่านั้น แต่ยังไม่มีการศึกษาตัวแปรตามด้านการพัฒนาการคิดเพราะว่าการคิดเป็นกระบวนการสร้างความรู้เชิงวิชาการ ซึ่งเป็นการทำงานของสมองผู้ที่มีความสามารถในการคิดจะทำให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาเพราะจะส่งผลให้การสอนและการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ครูบรรจุใหม่มีความก้าวหน้าและเป็นครูมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จำเป็นต้องเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ช่วยให้ครูสามารถรู้ช่องว่างหรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไขและเข้าใจความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น และครูจะได้อธิบายวิธีการสอน หลักสูตร สื่อการเรียนการสอนอะไรที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด หรือช่วยปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป็นการเปรียบเทียบผลการทำงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย การวินิจฉัยปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดเนื้อหาวิธีการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี, 2556, น. 51-52) การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ฝึกการให้เหตุผลเชิงวิชาการ (Technical rationality) คือ ฝึกให้สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับการสอนของตน และให้เหตุผลตามหลักการ และทฤษฎีทางการสอน ขั้นตอนที่ 2 ฝึกการคิดไตร่ตรอง (Reflectivity) คือ คัดย่อนในสิ่งที่ได้กระทำ และทบทวนถึงเหตุและผลความคิด ความเชื่อ หลักฐานข้อมูลสิ่งที่เกิดขึ้น วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งในมุมมอง ต่าง ๆ และนำเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น ขั้นตอนที่ 3 ขั้นฝึกการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical

Reflection) ฝึกให้นำประเด็นทางคุณธรรม จริยธรรม สังคม และการเมือง มาใช้ในการพิจารณา สถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และสร้างคำอธิบาย ความหมาย ความรู้ การปฏิบัติที่เหมาะสมให้เกิด แก่ตนเองและสังคม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, น. 424) ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อ พัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำ หลักการสำคัญและกระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow (1978) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง เกิดการตระหนักรู้ในตนเองของบุคคลในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ โดยการค้นหาความหมายที่มีอยู่ในประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความหมายใหม่ที่ซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ในประสบการณ์เดิมและนำความหมายใหม่ไปสู่การปฏิบัติใหม่ในอนาคต ภายใต้สภาพการณ์ของ การเรียนรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล อภิปรายพูดคุยเชิงวิพากษ์ เปิดใจกว้าง ยอมรับความจริง ก้าวข้าม ความคุ้นชินจนสามารถพัฒนาตนเองทั้งการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) สามารถพัฒนา องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูบรรจุใหม่ปรับเปลี่ยนระบบความคิด ข้อสรุปในใจและ ความคาดหวัง โดยมีการเรียนรู้ในการสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิม การใคร่ครวญ อย่างมีวิจาร์ณญาณ (Critical reflection) และการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล สอดคล้อง กับผลการวิจัยของทฤษฎี อนุสรราชกิจ (2556) วิจัยเรื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตนเองสำหรับการพัฒนาครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่าผลการเรียนรู้ของครู สะท้อนใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านองค์ความรู้ ครูเกิดการปรับกระบวนการทัศน์ของตนเองในความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และ การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยครูเกิดการทบทวน และสำรวจความรู้ในตนเอง 2) ด้านเจตคติ ครูพัฒนาการยอมรับและให้คุณค่ากับความเป็นเด็ก และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง และ 3) ด้านทักษะวิชาชีพ ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ พิชรี ศิระษะภูมิ (2559) วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาโดยผสาน แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการพัฒนามตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิด แก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถ ในการออกแบบการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาโดยรวมและรายบุคคลระดับมาก และ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาโดยรวมและรายบุคคลในระดับมาก นอกจากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในการทำวิจัยในครั้งนี้แล้ว การพัฒนาวิชาชีพครูอีกวิธีการ หนึ่งที่จะสามารถพัฒนาให้เกิดการไตร่ตรองการสอนของตนเองโดยเฉพาะความสามารถในการ คิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นการพัฒนาด้านการคิดทางการสอนจึงต้องเป็นการพัฒนาใน

สถานที่ปฏิบัติงานจริงของครู และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงใช้ร่วมกับแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของ Nakatome (1984) เพราะเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการพัฒนาวิชาชีพในระยะยาว เป็นวงจรที่ต่อเนื่อง พัฒนาในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียน สถานศึกษา โดยการร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ขั้นตอนการวางแผนการสอน (Plan) 2) ขั้นตอนการดำเนินการสอน และสังเกตการสอน (Do & See) 3) การสะท้อนผลจากการสอน (Reflect) ขั้นตอนการสะท้อนผลจากการสอนเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนได้ เพราะเป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะสะท้อนบรรยายสภาพการสอน วิธีการสอน แสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการสอน วิเคราะห์และประเมิน จุดเด่น จุดด้อยของวิธีการสอน คุณภาพผู้เรียนว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร แล้วจึงลงข้อสรุปว่าจะมีแนวทางในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนใดเพื่อให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมาย แนวคิดดังกล่าวจึงมีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปรับปรุงการสอน เพราะการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทำให้เกิดการคิดอย่างรอบคอบ ลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอนของตนเอง โดยการเปิดใจยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนโดยไม่ยึดถือความเชื่อหรือมุมมองเดียว (ชาริณี ตรีวิรัญญู, 2557) ซึ่งที่ผ่านมามีการศึกษาวิจัยโดย การนำแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของครู ดังการวิจัยของชาริณี ตรีวิรัญญู (2550) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการศึกษา ผ่านบทเรียนสามารถช่วยพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะการคิดในการจัดการเรียนการสอน และด้านความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยครูผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด นอกจากงานวิจัยของชาริณี ตรีวิรัญญูที่กล่าวมาแล้ว ยังมีการศึกษาของเกรียง ฐิติจำเริญพร (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐาน ร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานรวมกับการเป็นพี่เลี้ยง และศึกษาผลของกระบวนการที่มีต่อความสามารถในการออกแบบ การเรียนการสอนของครูใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้ครูใหม่มีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสูงขึ้น ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ช่วยให้เหมาะสมกับผู้เรียน ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และจัดการชั้นเรียน

ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน จากผลการศึกษาวิจัยที่กล่าวมานั้น แสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนได้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นการพัฒนาในรูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ เนื่องจากเป็นกลุ่มครูที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปี ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งครู อีกทั้งขาดประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริง จึงทำให้ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน คือ สามารถให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน ให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน และให้เหตุผลทางการสอนประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมได้เพราะเมื่อครูบรรจุใหม่มีความสามารถดังกล่าวแล้ว จะส่งผลให้ครูสามารถเลือกวิธีการสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตร สนองต่อแบบเรียนและความสนใจของนักเรียน โดยคำนึงถึงผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร สนองต่อบทนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาให้ประเทศไทยไปสู่ประเทศ 4.0 (Thailand 4.0) ใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทำให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพราะการศึกษา คือ กลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันสถานศึกษาหรือครูไม่มีหน้าที่เพียงรับและถ่ายทอดความรู้ที่เรียนรู้ต่อกันมาแต่จะต้องทำหน้าที่พิจารณาและวิพากษ์ความเหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมด้วย (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, น. 424)

คำถามการวิจัย

1. แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ และแนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ มีลักษณะอย่างไร

2. รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และมีคุณภาพเป็นอย่างไร

3. รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ช่วยให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนดีขึ้นหรือไม่อย่างไร

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมของรูปแบบหลังการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

3.2 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

4. เพื่อประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ดำเนินการตามแนวคิดกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. ครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวน 17 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จำนวน 3 คน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับ ครูบรรจุใหม่ จำนวน 3 คน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับแนวทาง เทคนิค วิธีการตาม แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา
2. แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่
3. แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่
4. แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูบรรจุใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

- | | |
|--|-------------|
| 1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน | จำนวน 3 คน |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 1 คน |
| 3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน | จำนวน 1 คน |
| 4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล | จำนวน 2 คน |
| 5. ครูบรรจุใหม่ ในสังกัด สพป.น่าน เขต 1 โดยใช้การเลือกตามสะดวก | จำนวน 10 คน |

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความเหมาะสม
2. ประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

การจัดกิจกรรมตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตัวแปรตาม

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น

หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

หน่วยที่ 6 การฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ

สมมติฐานการวิจัย

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาด้วยรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสูงกว่าก่อนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ครูบรรจุใหม่ จำนวน 17 คน

ครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน

ศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน

ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน

นักเรียน จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ประกอบด้วย

ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) การวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาครู 2) ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการ 3) สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และเวลาในการจัดกิจกรรม 4) การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้

ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ ประกอบด้วย 1.1) ลักษณะกิจกรรม 1.2) เนื้อหาในการจัดกิจกรรม 1.3) เวลาในการจัดกิจกรรม 2) เครื่องมือ วิธีการ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล 3) การประสานงานและอำนวยความสะดวก

ด้านผลผลิต ได้แก่ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่และการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบเสริมสร้างตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการที่ออกแบบเพื่อพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ประกอบด้วย 1) การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน 2) การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการ ทฤษฎี

ทางการสอนและ 3) การให้เหตุผลทางการสอนประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาครู 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล สำหรับกระบวนการพัฒนาครู มี 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน ได้แก่ กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 สสำรวจและใคร่ครวญตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็ม องค์ความรู้ ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่ และขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ

ความเหมาะสม หมายถึง คุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำรูปแบบไปใช้ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน คือ ความสามารถในการอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดแนวการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม ซึ่งวัดได้จากแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยใช้เกณฑ์ตามระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ของไซเนอร์และลิสตัน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) หมายถึง สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี (Reflectivity) หมายถึง สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบการเรียน ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) หมายถึง สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม

ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบ หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด ของครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยงศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ซึ่งประกอบด้วยด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1) การวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาครู 2) ผู้นำกระบวนการพัฒนาครู

หรือกระบวนการ 3) สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาในการจัดกิจกรรม 4) การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ 1) การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ ประกอบด้วย 1.1) ลักษณะกิจกรรม 1.2) เนื้อหาในการจัดกิจกรรม 1.3) เวลาในการจัดกิจกรรม 2) เครื่องมือวิธีการ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล 3) การประสานงานและอำนวยความสะดวก ด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่และการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ วัดโดยใช้แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง

ครูบรรจุใหม่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ที่อยู่ในช่วงของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบและชุดความรู้ แนวทางการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่เพื่อเป็นแนวทางสำหรับศึกษานิเทศก์ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูบรรจุใหม่
2. ครูมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนและนำความรู้ประสบการณ์ ไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพให้พัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพ
3. เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษามีกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูบรรจุใหม่ และสามารถพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครุมีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบัน อันหนึ่งมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลง ด้านนโยบาย เป้าหมายทางการศึกษาตลอดจนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นจึงมีแนวคิดหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งมีนักการศึกษาได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.3 กระบวนการพัฒนารูปแบบ
2. ทฤษฎี หลักการและแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.1 กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)
 - 2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)
 - 2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)
 - 2.4 แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)
 - 2.5 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
3. ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
 - 3.1 ความหมายความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
 - 3.2 ความสำคัญของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
 - 3.3 กระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
 - 3.4 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
 - 3.5 การวัดและประเมินผลความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
4. ครูบรรจุใหม่
 - 4.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
 - 4.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

1. ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบหรือคำว่า “Model” ในภาษาอังกฤษ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบหมายถึงโครงสร้างของ ความเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้นรูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปรและตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544, น. 27) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบคือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดใดให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่นภาพวาดภาพเหมือนแผนภูมิแผนผังต่อเนื่องหรือสมการที่จะ ทำให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่าง กระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2544) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ หมายถึงโครงสร้างแสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้ให้ความหมายโดยจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบใน ความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อ ที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบใน ความหมายนี้ บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบ การสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 352) ให้ความหมายรูปแบบไว้ว่า ผลที่เกิดจากความคิดเพื่อแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่ดำเนินการเป็นขนาดเล็กหรือในลักษณะย่อส่วน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือก โดยวิธีการที่เป็นระบบหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนได้รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เช่น รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน รูปแบบการบริหารวิชาการ โครงการวิจัยและพัฒนาอื่น ๆ

ทิตินา แคมมณี (2561, น. 220) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไต่อะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือ ทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

นอกจากการให้ความหมายของรูปแบบตามแนวคิดของนักการศึกษาไทยดังที่กล่าวมาแล้ว

นักการศึกษาต่างประเทศได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้เช่นกันดังนี้

Willer (1967) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบหมายถึง การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการของระบบรูปปั้นในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้องซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

Good (1973) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบหมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิดเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบ

Hausser (1980) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

Stoner & Wankel (1986) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบหมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้นนั้นในแง่ขึ้นเป็นแผนผังหรือแบบแผนของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่าง ต่อเนื่องโดยความสัมพันธ์เชิงระบบ

จากการให้ความหมายของรูปแบบมีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวคิดแต่มีความคล้ายคลึงกันสรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของการทำงานขององค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นลำดับขั้นตอน เป็นระบบ เข้าใจง่าย กระชับและสามารถนำไปใช้ได้จริง

1.2 การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

การพัฒนาวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับ ความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญ บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ ผู้ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งประกอบด้วย ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เนื้อหาสาระวิชา การสอนการวิจัย และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่โค้ช (Coach) ผู้ดูแลให้คำปรึกษา (Mentor) ฯลฯ เพราะการพัฒนาในวิชาชีพของบุคลากรต่าง ๆ ดังกล่าวนี จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกองค์กร และโรงเรียน จะต้องให้ความสนใจและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เปรียบได้กับรถยนต์ที่ใช้และขับตลอดเวลารวมทั้งรถใหม่ก็ต้องมีการดูแลตรวจเช็คสภาพทุกระยะที่เหมาะสม เพื่อให้ใช้ได้ตื้ออยู่เสมอไม่ติดขัด การพัฒนาวิชาชีพแต่เดิม คือ การพัฒนาบุคลากรนั้นหมายถึงกระบวนการหรือยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ สำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู สามารถดำเนินการโดยร่วมมือกับหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือดำเนินการโดยโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพมีหลายวิธีการที่รู้จักกันแพร่หลาย เช่น การจัดฝึกอบรม (Inservice Training) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ยังมีการพัฒนารูปแบบวิธีการพัฒนาวิชาชีพอีกมากมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วีชรา เล่าเรียนดี (2556, น. 259-260) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development: PD) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional) เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่ง ในวงการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ที่เริ่มเข้าสู่ศตวรรษที่ 22 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ การพัฒนาผลผลิตหรือผลลัพธ์ให้มี คุณภาพสูงย่อมต้องอาศัยผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงเช่นกัน คำว่า การพัฒนาวิชาชีพ เดิมเรียก การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นที่พูดถึงกันแพร่หลายรวมทั้งแนวคิด แนวทาง ในการปฏิบัติซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง มีการให้ความหมายคำว่า การพัฒนาวิชาชีพ (ครู และบุคลากรทางการศึกษา) และหรือบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องในวิชาชีพ (Career-long)

ซึ่งนักการศึกษาหรือครูปรับปรุงขีดความสามารถจัดการเรียน การสอนหรืองานในหน้าที่ของตนเอง ให้สอดคล้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ หรือบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา งานที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรงให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หรือการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสร้างความ เจริญก้าวหน้าให้กับผู้เรียนและตนเองให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้น หรือการพัฒนาวิชาชีพคือ การปรับปรุง คุณภาพโรงเรียน (Professional Development is School Improvement) หรือการพัฒนา วิชาชีพ คือ การพัฒนาการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ของนักเรียน Professional Development is Student Learning Development (Zepeda, 1956)

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ คือ กระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาครูหรือ บุคลากร ทางการศึกษา นักเรียน การสอนการเรียนรู้ในทุกมิติของภาระหน้าที่การเป็นครูและผู้เรียน ให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 398) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา วิชาชีพ (Professional Development) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ออกแบบ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และความเชื่อของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และ การบริหารงาน การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือ วิธีการ กระบวนการในการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อ สิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงท้าทาย

Bredeson (2003) ให้ความหมายการพัฒนาวิชาชีพว่า หมายถึง การดำเนินการให้ เกิด การเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติการปฏิบัติงานด้วยการเสริมสร้างให้มึการคิดทบทวนการทำงาน การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการพัฒนาวิชาชีพเป็น กระบวนการที่ต่อเนื่องมีขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 1) การจัดโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) 2) การเสริมสร้างให้ทบทวนและสะท้อนผลการทำงาน (Creative and Reflective Engagement) เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และ 3) นำผลการทบทวนและ สะท้อนผลการทำงานที่ได้ไปพัฒนาปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (Improved Practice) โดยทั้ง 3 ขั้นตอน มีความต่อเนื่องเป็นวงจร

จากการให้ความหมายการพัฒนาวิชาชีพที่กล่าวมา สรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ กระบวนการและกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่ต่อเนื่องและเป็นระบบในการพัฒนา เรียนรู้ในทุกมิติของภาระหน้าที่ให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

1.3 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ (The Professional Development Model)

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย เป้าหมาย ทางการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

เกษศิริรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ (2556, น .18) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพครู ด้านการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ได้อธิบายรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพว่า หมายถึงองค์ประกอบและกระบวนการเชิงระบบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพครู

บุญยฤทธิ ปิยะศรี (2556, น. 51) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งได้อธิบายถึงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพว่าเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูสามารถรู้ช่องว่างหรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไขและเข้าใจความต้องการของผู้เรียน และครูจะารู้ได้ว่าวิธีการสอนตามหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนอะไรที่ตรงตามความต้องการ หรือช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และเป็นการเปรียบเทียบการทำงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 339-401) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู ว่าควรตระหนักในสิ่งต่อไปนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ตั้งใจให้เกิด (Intentional process) ในการพัฒนาวิชาชีพครู ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ต้องมีคุณค่า มีความเป็นไปได้ รับรู้กันทั่ว เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถตรวจสอบและประเมินได้

2. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Ongoing process) วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่เป็นพลวัต (Dynamic) พฤติกรรมการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป สิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยในการเรียนการสอน มีการพัฒนาและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา トラบที่ยังเป็นครูหรือทำงาน ด้านการศึกษาอยู่ โอกาสการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อที่มีการสอน การวัดและประเมินผล การปรับปรุงหลักสูตร การสังเกตกิจกรรมในชั้นเรียน การอ่านเอกสารวิชาการ การสนทนากับเพื่อนครู การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง การได้รับบริการวิชาชีพจากผู้อื่น การพัฒนาวิชาชีพครูต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

3. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้งหมด (Systemic process) แต่เดิม การพัฒนาวิชาชีพมักดำเนินการด้วยวิธีการแยกส่วน (fragment) พัฒนาทีละเรื่อง ทีละอย่าง จึงทำให้ไม่เห็นผลในภาพรวมหรือองค์รวม หรือไม่เข้าใจองค์ประกอบย่อยที่มีความเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์ และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน การพัฒนาวิชาชีพควรกระทำในภาพรวมหรือองค์รวม พัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การหรือสถานศึกษา

4. การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกหรือการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (active learning process) โดยให้ครูหรือผู้บริหารมีบทบาทในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีชีวิตชีวาและตื่นตัว ต้องเปิดโอกาสให้ครูหรือผู้บริหารมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการวิเคราะห์การเรียนรู้

นารีรัตน์ รัทวิจิตรกุล (2560, น. 31) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจึงต้องบูรณาการกับการทำงานเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ความสำเร็จของทุกรูปแบบ ทุกกิจกรรมของการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีพันธสัญญาต่อการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลา และการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ จากผู้บริหารเพื่อที่ครูจะสามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติการสอนในงานประจำและได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจาก เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

Zepeda (1956, p. 10) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่จะช่วยให้ครูสามารถรู้ช่องว่าง หรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไขและเข้าใจความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น และครูจะรู้ว่าจะใช้วิธีการสอน หลักสูตร สื่อการสอนอะไรที่ตรงตามความต้องการหรือปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน และเป็นการเปรียบเทียบผลการทำงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็น วิธีการ สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้ร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบสื่อการเรียนการสอน วิธีการสอน ที่สามารถตรวจสอบ การเรียนรู้ของผู้เรียน และช่วยให้ครูสามารถเลือกหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์การเรียนการสอน และการประเมินผลที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน

The National Education Association (2006, p. 2) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ คือ วิธีการสอนที่จะเสริมสร้างให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาวิชาชีพ คือ การสืบเสาะหาความรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการวิจัย วิธีการสอนแบบร่วมมือที่ครูสามารถจัดให้กับผู้เรียน ซึ่งสรุปเป็นประเด็นในการพัฒนาวิชาชีพได้ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพนั้นต้องศึกษานักเรียนทุกคนจากการทำงานและ วิเคราะห์วิธีการเรียนการสอนที่สะท้อนผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. ความรู้พื้นฐานที่สำคัญ คือ การฝึกปฏิบัติในการเรียนรู้ (On the Job Learning) ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจและกำหนดเนื้อหาในแต่ละวันได้

จากรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ดังนี้



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

เกษศิริรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ (2556, น. 18)	บุญญฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, น. 51)	สำนักการชบณพิทยสภา (2558, น. 339-401)	นาริรัตน์ รักรัตริทรกุล (2560, น. 31)	Zepeda (1956, p. 10)	The National Education Association (2006, p. 2)	รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ผู้วิจัยสังเคราะห์
องค์ประกอบและกระบวนการเชิงระบบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพครู	เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูสามารถรู้ช่องว่างหรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุงแก้ไข วิธีการสอนตามหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และเป็นการทำงานที่เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่เรียน	เป็นกระบวนการที่ตั้งใจให้เกิดมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน รับผิดชอบร่วมกันไป เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถปรับปรุงตรวจสอบและประเมินได้	เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู จึงต้องบูรณาการกับการทำงานเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอน ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	การช่วยให้ครูรู้ช่องว่างหรือจุดที่ตัวเองต้องปรับปรุง วิธีสอน หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ร่วมพัฒนาหลักสูตร ช่วยให้ครูเลือก	การนำเอาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ฟังตามหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือจากกรณีศึกษาเพื่อนครู นำเอารีวิวที่ดีที่สุดมาใช้ในการ	การช่วยให้ครูรู้จุดที่ตัวเองต้องปรับปรุง วิธีสอน หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน โดยการจัดการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือจากกรณีศึกษาเพื่อนครู นำเอารีวิวที่ดีที่สุดมาใช้ในการ

ตาราง 1 (ต่อ)

เกษศิรินทร์ ศรี สัมฤทธิ์ (2556, น. 18)	บุญฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, น. 51)	สำนักงานบัณฑิตยสภา (2558, น. 339-401)	นริรัตน์ ภัทริจิตรกุล (2560, น. 31)	Zepeda (1956, p. 10)	The National Education Association (2006, p. 2)	รูปแบบการพัฒนา วิชาชีพที่ผู้วิจัย สังเคราะห์
<p>กระบวนการ ต้องต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งหมัด และ เป็นกระบวนการเรียนรู้ เชิงรุกหรือการเรียนรู้ อย่างกระตือรือร้น</p> <p>ครูต้องกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง การ จัดสรรเวลา และการ ได้รับความสนับสนุน จาก ผู้บริหาร</p> <p>กลยุทธ์การเรียนรู้ การ สอน และประเมินที่ เหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>พัฒนาผู้เรียนให้เกิด การเรียนรู้ซึ่งต้อง ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน วัด และตรวจสอบได้ ครูมี ส่วนร่วมอย่าง กระตือรือร้น</p>						

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ความหมายของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ สรุปได้ว่า หมายถึง การช่วยให้ครูผู้จุดที่ตัวเองต้องปรับปรุง วิธีสอน หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลโดยการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือจากกรณีศึกษา เพื่อช่วยให้ ครูนำเอาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนืองมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน วัดและตรวจสอบได้ ครูมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบโดยมีรายละเอียด ดังนี้
วารินทร์ รัชมีพรหม (2542, น. 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ
มี 5 ประการ คือ

1. หลักการของรูปแบบ เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อ แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบ หลักการของรูปแบบเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงาน
2. จุดประสงค์ เป็นสิ่งที่ระบุความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นของรูปแบบ
3. เนื้อหาเป็นส่วนที่ระบุเนื้อหา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์

4. กิจกรรมขั้นตอนในการดำเนินงาน เป็นส่วนที่ระบุวิธีการปฏิบัติแต่ละขั้น เมื่อนำรูปแบบไปใช้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

5. การวัดและประเมินผลเป็นส่วนที่ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ
เกษศิรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์ (2556, น. 230) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อ เสริมสร้างสมรรถภาพครู ด้านการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัย มีชื่อว่า “ACTAR Model” ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, น. 329) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล มีชื่อว่า BOONSARIT Model มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 4) กระบวนการพัฒนา

พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560, น. 134) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่าต้องประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีการดำเนินงาน 5) แนวทางการประเมินผลการดำเนินงาน 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) เงื่อนไขการนำไปใช้ 8) คู่มือการใช้

ทิศนา แคมมณี (2561, น. 220) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบดังกล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

Brown & Moberg (1980, p. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่างค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Ivancevich et al. (1989) กล่าวว่า รูปแบบ ต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนา รูปแบบ เพื่อวัตถุประสงค์ในงานสาธารณสุขด้านใดโดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนา รูปแบบต้องกำหนดรูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบสำหรับการใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานที่จำเป็นพร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของกลไกเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงาน

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบเป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้าง และ พัฒนารูปแบบเพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้นการสร้างและพัฒนาารูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และขอควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบดังตาราง 2



ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

วารินทร์ รัตมิตรหม	เกษศิริมิตร ศรีสัมฤทธิ์ (2542, น. 63)	บุญฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, น. 329)	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560, น. 134)	Brown and Moberg (1980, p. 16-17)	Ivancevich et. al. (1989)	องค์ประกอบของรูปแบบที่ ผู้วิจัยสังเคราะห์
สถาบันเวดด้อม						
หลักการ	หลักการ	หลักการ	ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ	ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ	หลักการ	หลักการ
จุดประสงค์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	จุดมุ่งหมาย	จุดมุ่งหมาย
เนื้อหา			ระบบงานและกลไก	ระบบงานและกลไก	เนื้อหา	เนื้อหา
กิจกรรม	กระบวนการพัฒนา	กระบวนการพัฒนา	วิธีการดำเนินงาน	กระบวนการจัดการ	วิธีการดำเนินงาน	กระบวนการพัฒนา
การวัดและประเมินผล	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	สื่อและแหล่งเรียนรู้
	ความสำเร็	ความสำเร็	แนวทางการประเมินผล	แนวทางการประเมินผล	แนวทางการประเมินผล	การวัดและประเมินผล
			การดำเนินงาน	การดำเนินงาน	ประเมินผล	
			เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้	
			คำอธิบายประกอบ	คำอธิบายประกอบ	คำอธิบายประกอบ	
			คู่มือการใช้	คู่มือการใช้	รูปแบบ	

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ซึ่งผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนาครู สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

3. กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ

นวัตกรรมการศึกษาที่มีทั้งประเภทที่เป็นรูปธรรม เช่น วัสดุ อุปกรณ์ และที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบ ทฤษฎี วิธีการ ฯ ซึ่งนวัตกรรมแต่ละประเภทมีกระบวนการในการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 18) ดังนั้นกระบวนการพัฒนารูปแบบจึงมีกระบวนการดังนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559, น. 530-537) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาไว้ว่ามีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา

1.1 การวิเคราะห์ปัญหาที่มีแนวทางการวิเคราะห์โดยการตั้งคำถาม เช่น

1.1.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร

1.1.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของใคร

1.1.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อใคร และอะไรบ้าง

1.1.4 ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความสำคัญระดับใด เมื่อเทียบกับปัญหาอื่น

1.1.5 ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับปัญหาหรือเหตุการณ์อื่น ๆ

อะไรบ้าง อย่างไร

ใครคือผู้รับผิดชอบหลักในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และการแก้ไขปัญหานั้น ต้องเกี่ยวข้องกับใครหรือไม่ อย่างไร

2. การกำหนดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา

เมื่อรู้ปัญหาชัดเจนแล้วจึงทำการกำหนดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ในการกำหนดนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาคควรเลือกนวัตกรรมที่มีลักษณะตรงกับปัญหาของตนเอง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง โดยใช้เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยากจนเกินไป ใช้ง่าย ใช้สะดวก ไม่เสียค่าใช้จ่ายจนเกินไป สะดวกในการใช้ไม่กระทบกระเทือนต่อบริบทเดิมมากนัก และเป็นนวัตกรรมที่ให้ผลในการแก้ปัญหาได้ชัดเจน

3. การพัฒนานวัตกรรม

เมื่อเลือกนวัตกรรมในการแก้ปัญหาแล้วควรเตรียมการในการออกแบบนวัตกรรม โดยศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมนั้น ๆ โดยละเอียดทั้งทฤษฎี แนวคิด หลักการสำคัญและกระบวนการการพัฒนานวัตกรรมแล้วดำเนินการสร้างนวัตกรรม ตามองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมประเภทนั้น ๆ

4. การประเมินนวัตกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อได้ดำเนินการสร้างนวัตกรรมเสร็จแล้วต้องมีการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่สร้างขึ้น เช่น นวัตกรรม คือ ชุดการสอนเรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 5 ผู้ทรงคุณวุฒิควรประกอบด้วย

4.1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาวิชา ควรเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจริง ๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสมของเนื้อหา สาระกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะเรื่อง สิ่งแวดล้อม

4.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน ควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ ด้านการพัฒนาชุดการสอนเพื่อช่วยตรวจสอบการวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในชุดการสอนที่สร้างขึ้นให้เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจและเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4.3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาชุดการสอน ควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ ด้านการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาชุดการสอน เพื่อช่วยตรวจสอบด้านเทคนิควิธี ขั้นตอนในการสร้างชุดการสอนที่ถูกต้องตามหลักการและมีองค์ประกอบของชุดการสอนที่ถูกต้อง

4.4 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลประเมินผล ควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้าน การวัดประเมินผลเพื่อช่วยตรวจสอบเครื่องมือวัดผลที่ตรงกับตัวชี้วัดหรือจุดประสงค์การเรียนรู้และ วิธีการประเมินผลผู้เรียนในชุดการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะ ในการวิเคราะห์ผลการหาประสิทธิภาพ และการวิเคราะห์ผลทดลองใช้

ในการประเมินผู้พัฒนานวัตกรรม เมื่อประเมินแล้วจึงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ ความเหมาะสมของนวัตกรรมนั้นไปเทียบกับเกณฑ์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ซึ่งถ้างานวัดกรรมมีความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 ขึ้นไป ก็ถือได้ว่างานวัดกรรมมีคุณภาพ สามารถนำไปดำเนินการทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

5. การทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผล

การหาคุณภาพโดยหาค่าดัชนีประสิทธิผล เผชญ กิจระการ (2545, น. 1) ได้กล่าวถึงวิธีการหาค่าดัชนีประสิทธิผลว่า เป็นการประเมินความแตกต่างของคะแนนใน 2 ลักษณะ คือ ความแตกต่างของคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและคะแนนการทดสอบหลังเรียน หรือเป็นการทดสอบเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในทางปฏิบัติส่วนมากจะเน้นที่ผลความแตกต่างที่แท้จริงมากกว่าผลของความแตกต่างทางสถิติ แต่ในบางกรณีการเปรียบเทียบ 2 ลักษณะก็อาจจะยังไม่เป็นที่เพียงพอ เช่น ในกรณีของการทดลองใช้สื่อการเรียนการสอนครั้งหนึ่งปรากฏว่า กลุ่มที่ 1 การทดสอบก่อนเรียนได้คะแนน 18 % การทดสอบหลังเรียนได้คะแนน 67 % และกลุ่มที่ 2 การทดสอบก่อนเรียนได้คะแนน 27 % การทดสอบหลังเรียนได้คะแนน 74 % ซึ่งเมื่อนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ปรากฏว่า คะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 กลุ่ม แต่เมื่อเปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังเรียนระหว่างกลุ่มทั้งสอง ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถระบุได้ว่าเกิดขึ้นเพราะสิ่งทดลอง (Treatment) นั้นหรือไม่ เนื่องจากการทดสอบทั้งสองกรณีมีคะแนนพื้นฐาน (คะแนนทดสอบก่อนเรียน) แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลถึงคะแนนการทดสอบหลังเรียนที่จะเพิ่มขึ้นได้สูงสุด ดัชนีประสิทธิผลมีรูปแบบในการหาค่า ดังนี้

$$E.I. = \frac{\text{ผลรวมคะแนนทดสอบหลังเรียน} - \text{ผลรวมคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}$$

จำนวนเศษของ E.I. จะเป็นเศษที่ได้จากการวัดระหว่างทดสอบก่อนเรียน (P_1) และการทดสอบ หลังเรียน (P_2) ซึ่งคะแนนทั้งสองชนิดนี้ จะแสดงถึงค่าร้อยละของคะแนนรวมสูงที่สุดที่ได้ (100%) ตัวหารของดัชนี คือ ความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนเรียน และคะแนนสูงที่สุดของนักเรียนสามารถทำได้

ค่าดัชนีประสิทธิผลสามารถนำมาประยุกต์ได้เพื่อประเมินสื่อโดยเริ่มจากการทดสอบก่อนเรียนซึ่งเป็นตัววัดว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานอยู่ระดับใด รวมทั้งการวัดทางด้านความเชื่อ เจตคติและความตั้งใจของผู้เรียน นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาแปลงให้เป็นร้อยละและหาค่าคะแนนสูงสุดที่เป็นไปได้ จากนั้นนำนักเรียนเข้ารับการทดลอง เสร็จแล้วทำการทดสอบหลังเรียน นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีประสิทธิผล โดยนำคะแนนก่อนเรียนไปลบออกจากคะแนนหลังเรียน ลบด้วยคะแนนทดสอบก่อนเรียนโดยทำให้อยู่ในรูปร้อยละ การคำนวณค่าดัชนีประสิทธิผลพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง - 1.00 ถึง 1.00 หากค่าทดสอบก่อนเรียนเป็น 0 และการทดสอบหลังเรียนเป็น 0 ปรากฏว่า นักเรียนไม่มีการเปลี่ยนแปลง คือ ได้คะแนน 0 เท่าเดิม

$$E.I. = \frac{P_2 - P_1}{100 - P_1} \frac{0\% - 0}{100\% - 0\%} \frac{0\%}{100\%} = 0$$

แต่ถ้าคะแนนทดสอบก่อนเรียน (P_1) = 0 และคะแนนทดสอบหลังเรียน นักเรียนทำได้สูงสุดคือ เต็ม (P_2) = 100 ค่า E.I. จะเท่ากับ 1.00 ดังนี้

$$E.I. = \frac{P_2 - P_1}{100 - P_1} \frac{1000\% - 0}{100\% - 0\%} \frac{100\%}{100\%} = 1$$

และในทางตรงกันข้าม ถ้าคะแนนทดสอบหลังเรียนน้อยกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียนค่าที่ได้ออกมาจะมีค่าเป็นลบ เช่น $P_1 = 73\%$ $P_2 = 45\%$ $E.I. = -0.38$

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าค่า E.I. มีค่าสูงสุดที่เป็นไปได้คือ 1.00 หมายความว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 100 % และในทางตรงกันข้าม E.I. มีค่าต่ำสุดที่เป็นไปได้ คือ -1.00 หมายความว่า นักเรียนมีคะแนนทดสอบหลังเรียนน้อยกว่าก่อนเรียน 100 %

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ดัชนีประสิทธิผลเป็นการหาประสิทธิผลของสื่อหรือนวัตกรรม เทคนิค วิธีสอนที่พัฒนาขึ้นว่ามีประสิทธิผลเพียงใด เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือไม่ เป็นการสร้างความเชื่อถือให้กับสื่อที่สร้างขึ้นว่าเป็นสื่อที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ นักเรียนมีความก้าวหน้าหรือมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากใช้สื่อนาน้อยเพียงใด ค่าที่แสดงพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนโดยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนกับ

คะแนนหลังเรียนของนักเรียนซึ่งค่าที่คำนวณได้ควรถือเกณฑ์ 0.50

รัตนะ บัวสนธ์ (2562, น. 28-40) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาว่ามีเทคนิค วิธีการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. จัดลำดับ กำหนดปัญหาและความต้องการการพัฒนา
2. ตัดสินใจเลือกและออกแบบนวัตกรรม
3. สร้างนวัตกรรม
4. ประเมินนวัตกรรม
5. ปรับปรุงนวัตกรรม

ขั้นที่ 1 จัดลำดับกำหนดปัญหาและความต้องการพัฒนานวัตกรรม การดำเนินการขั้นนี้เป็นผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ในบทที่ 2 ภายหลังจากได้ข้อมูลซึ่งเป็นผลของการวิจัย ข้อมูลที่ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินงานทางการศึกษาในเรื่องที่ทำการศึกษา เช่น สภาพปัจจุบันและปัญหา ข้อมูลทั้งหมดเหล่านี้จำเป็นต้องนำมาประมวลสังเคราะห์เข้าด้วยกันและการจัดลำดับปัญหาความต้องการเร่งในการแก้ไขและพัฒนางาน การกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนา อาจพิจารณาจากความถี่ของผู้ตอบหรือการหาค่าเฉลี่ยของคำตอบหลังจากนั้นจึงค่อยทำการจัดลำดับค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยด้วยค่าเฉลี่ยใดมากก็ควรจะได้รับพิจารณาเข้ามาเป็นปัญหาหรือความต้องการก่อน

ขั้นที่ 2 ตัดสินใจเลือกและออกแบบนวัตกรรม เมื่อเลือกปัญหาและความต้องการที่จะแก้ไขหรือพัฒนาทางการศึกษาเรื่องใดแล้วก็ต้องตัดสินใจว่าจะเลือกนวัตกรรมการศึกษาประเภทใดเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานการศึกษานั้น โดยศึกษาทำความเข้าใจ จุดดี จุดด้อย ตลอดจนลักษณะหรือธรรมชาติของนวัตกรรมดังกล่าว เมื่อตัดสินใจเลือกใช้นวัตกรรมใดแล้วก็เป็นการออกแบบและวัดนวัตกรรม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของนวัตกรรมว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง แล้วจึงเขียนหรือจัดทำเป็นแผนภาพร่างของนวัตกรรม

ขั้นที่ 3 สร้างนวัตกรรม ขั้นนี้เป็นการลงมือจัดทำรายละเอียดคนวัตกรรมการตามองค์ประกอบแต่ละส่วนตามที่จัดทำเป็นภาพร่างไว้ก่อนหน้านี้ ทั้งนี้การเพิ่มเติมลงรายละเอียดของนวัตกรรมอาจทำได้ขึ้นอยู่กับประเภทของนวัตกรรมและความรู้ความสามารถของผู้วิจัยเอง

ขั้นที่ 4 ประเมินนวัตกรรม เมื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาเสร็จแล้วก็จะเป็นการประเมินนวัตกรรมที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไรซึ่งในการประเมินนวัตกรรมสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. การประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรม การประเมินส่วนนี้เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบของนวัตกรรมแต่ละส่วนมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันหรือไม่ หรือมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันอย่างไรทั้งนี้การประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรมกระทำได้ 2 วิธี ได้แก่

1.1 กรอบเหตุผลสัมพันธ์เป็นการประเมินหรือตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบของนวัตกรรมโดยใช้กรอบเหตุผลสัมพันธ์เป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดของการเขียนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ที่ใช้สำหรับตรวจสอบโครงการที่เขียนขึ้นว่ามีความสอดคล้องกันในแต่ละส่วนของโครงการหรือไม่อย่างไร โดยอาศัยการตั้งคำถามเชิงเหตุผลว่าอย่างไร (How) และทำไม (Why) ในการนำกรอบเหตุผลสัมพันธ์มาตรวจสอบความสอดคล้องของนวัตกรรมก็ทำได้ด้วยการตั้งคำถามว่าอย่างไรและทำไมในองค์ประกอบแต่ละส่วนของนวัตกรรม โดยนำองค์ประกอบแต่ละส่วนของนวัตกรรมมาใส่ตารางซึ่งอาจจะเป็นแนวดิ่งหรือแนวนอนก็ได้หลังจากนั้นก็เริ่มตั้งคำถามว่าอย่างไรจากบนลงจนถึงสุดท้ายขององค์ประกอบนั้นก็ย้อนตั้งคำถามว่าทำไมจากล่างขึ้นบนจากส่วนสุดท้ายถึงส่วนแรก แต่ถ้าหากเป็นกรณีแนวนอนก็ตั้งคำถามว่าอย่างไรจากซ้ายไปขวาจนกระทั่งถึงส่วนสุดท้ายขององค์ประกอบหรือวาทกรรมนั้นแล้ว ก็จึงยอมตั้งคำถามว่าทำไมจากส่วนสุดท้ายขวาเป็นซ้ายจนถึงส่วนแรกเลยการประเมินตรวจสอบโดยใช้กรอบเหตุผลสัมพันธ์จะเป็นการตรวจสอบด้วยตัวเอง หรือเมื่อบุคคลอื่นได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ตรวจสอบก็สามารถใช้ได้เช่นเดียวกับการตรวจสอบดังกล่าวเขียนองค์ประกอบอย่างเป็นเหตุเป็นผล จะพบว่า เมื่อตั้งคำถามแล้วพิจารณาที่คำตอบในส่วนต่อ ๆ ไปจะมีความสัมพันธ์ตอบคำถามได้อย่างกลมกลืน หรือกล่าวได้ว่าองค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสอดคล้องกัน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญตัดสิน (Expert Judgment) การประเมินนวัตกรรมด้วยวิธีการนี้เป็นการอาศัยบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นผู้พิจารณานวัตกรรมดังกล่าวอย่างรอบด้านในแต่ละส่วนขององค์ประกอบว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร หลังจากนั้นจึงนำผลการพิจารณาประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์สรุปผลเพื่อบ่งบอกถึงความสอดคล้องของนวัตกรรมต่อไป การประเมินนวัตกรรมด้วยวิธีการนี้มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 สร้างแบบประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของนวัตกรรมเป็นแบบประเมินความสอดคล้องนวัตกรรมอาจสร้างเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert โดยสร้างข้อความหรือรายการให้ประเมินตามองค์ประกอบแต่ละส่วนของนวัตกรรมซึ่งมาตราประมาณค่าอาจเป็นสามถึงห้าช่องระดับความคิดเห็นต่อข้อความที่ให้ประเมินแต่ละข้อความถึงถามความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบแต่ละส่วนของนวัตกรรมที่จะทำการประเมินดังนั้นการจะสร้างแบบประเมินให้มีข้อความหรือรายการให้ประเมินมีลักษณะเช่นไรก็จำเป็นต้องศึกษาว่านวัตกรรมการศึกษาประเภทนั้นมีองค์ประกอบสำคัญอย่างไรบ้าง

1.2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญสำหรับเป็นผู้ประเมินนวัตกรรม การคัดเลือกบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับ ทำการประเมินความสอดคล้องกำหนดองค์ประกอบของนวัตกรรมต้องมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจนบอกได้ว่าบุคคลที่คัดเลือกมาเป็นผู้เชี่ยวชาญในระดับที่ยอมรับกันได้ ในวงวิชาการหรือวงวิชาชีพเกี่ยวกับนวัตกรรมดังกล่าว โดยทั่วไปหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ จะพิจารณาจากความเป็นผู้รู้และผู้เล่นนวัตกรรมนั้น ผู้รู้ก็หมายถึงบุคคลผู้ซึ่งได้รับการศึกษาเล่าเรียน ฝึกฝนในเรื่องราวเกี่ยวกับนวัตกรรมทั้งส่วนที่เป็นความรู้และการปฏิบัติ ดังนั้นการเป็นผู้รู้จึงคืบมาจากคุณวุฒิหรือสาขาวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษา ผู้เล่นหมายถึงบุคคลซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ควรจะมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ไม่นต่ำกว่า 3-5 ปี ดังนั้นการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญก็พิจารณาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยปกติแล้วจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบนวัตกรรมศึกษาก็ไม่ควรจะ น้อยกว่า 3 คน

1.2.3 ติดต่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคคลที่พิจารณา หลักเกณฑ์ในที่ผ่านมาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งลายลักษณ์อักษรและทางวาจา แล้วจะส่งแบบประเมินความสอดคล้องพร้อมนวัตกรรมการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน

1.2.4 นำผลการประเมินตรวจสอบที่ได้จากการตอบกลับของผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์และแปลผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด อาจใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) ทำการวิเคราะห์ ความสอดคล้องขององค์ประกอบเป็นรายชื่อแล้วใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย = 4.50 - 5.00 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย = 3.50 - 4.49 หมายถึง สอดคล้องมาก

ค่าเฉลี่ย = 2.50 - 3.49 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง

ค่าเฉลี่ย = 1.50 - 2.49 หมายถึง สอดคล้องน้อย

ค่าเฉลี่ย = 1.00 - 1.49 หมายถึง สอดคล้องน้อยที่สุด

การใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาตัดสินความสอดคล้ององค์ประกอบของนวัตกรรมจะใช้แบบประเมินโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาเป็นรายข้อหรือรายการที่สามารถที่จะใช้วิธีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ร่วมกันพิจารณานวัตกรรมตามองค์ประกอบแต่ละส่วนก็ได้หากกระทำในลักษณะจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญมักจะเรียกว่าการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยอาศัยข้อสรุปที่เห็นร่วมกันจากการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อนวัตกรรมนั้น ๆ

2. การประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรม การประเมินในส่วนนี้ เป็นการพิจารณาว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมถูกต้องมากน้อยเพียงใดทั้ง ในแง่รูปลักษณะที่เหมาะสมของนวัตกรรมตามหลักวิชาการการออกแบบและในแง่ความเหมาะสม กับกลุ่มผู้ใช้ นวัตกรรมการประเมินความเหมาะสมก็สามารุใช้วิธีการเช่นเดียวกับการประเมิน ความสอดคล้องของนวัตกรรมนั้นคือให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบนวัตกรรมและนักเทคโนโลยี ทางการศึกษาเป็นผู้พิจารณาประเมินซึ่งอาจประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินหรือใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญก็ได้เช่นเดียวกันสำหรับแบบประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมนั้น เป็นการเขียนข้อความหรือรายการให้ประเมินโดยแบ่งระดับการประเมินเป็นช่องระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert ก็ได้เช่นเดียวกันการประเมินความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการเช่นเดียวกับการประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรมตั้งแต่การสร้างแบบประเมินจนกระทั่งการวิเคราะห์แปลผลการประเมินซึ่งในกรณีแบบประเมินตามตัวอย่างก็อาจใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยสำหรับตัดสิน บ่งบอกคุณภาพความเหมาะสมเช่นเดียวกับเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องดังที่กล่าวผ่านมาแล้ว

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนารูปแบบเริ่มจากการออกแบบและสร้างนวัตกรรมตามองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมนั้น ๆ หลังจากนั้นจึงประเมินนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย การประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรม การประเมินความเหมาะสม และการประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม สำหรับการประเมินความสอดคล้องและการประเมินความเหมาะสมจะใช้วิธีการผู้เชี่ยวชาญตัดสิน (Expert Judgment) หรืออาจจะใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่า 3-5 ปี และไม่ควรมีน้อยกว่า 3 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3-5 ระดับ ส่วนการประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรมดำเนินการโดยการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง

สำหรับกระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบรูปแบบซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล แล้วจึงประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบประเมินที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ถ้อยเกณฑ์ 0.50 ขึ้นไป

ทฤษฎี หลักการและแนวคิดใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

1. กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

Glickman, Gordon & Ross-Gordon (2010, pp. 260-261) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพ หรือ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ เพื่อการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูง ย่อมต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพสูงเช่นกัน การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องในวิชาชีพ ครูปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปโดยการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน
 2. ครูหรือผู้ที่พัฒนา คือ ศูนย์กลางของการใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
 3. การพัฒนาวิชาชีพอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพ
 4. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีผู้บริหารและเพื่อนสนับสนุนให้ความร่วมมือ
 5. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องส่งเสริมทางการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
 6. การเรียนรู้ของนักเรียน คือ จุดเน้นแรกที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ
 7. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมการปรับปรุง ด้แปลงวิธีปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ
 8. การพัฒนาวิชาชีพต้องพัฒนาขณะทำงานและต่อเนื่อง
- สำหรับการพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีลักษณะสำคัญ คือ
1. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่หยุด
 2. มีการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับกับโอกาสในการคิดไตร่ตรอง เป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความเป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยเหลือการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

3. เป็นการพัฒนาที่โรงเรียน และขณะปฏิบัติงาน
4. ความร่วมมือกัน เปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ อย่างเปิดเผย
6. กระตุ้นสนับสนุนการดำเนินงานที่โรงเรียน โดยครูเป็นผู้ริเริ่มเองก่อน
7. อยู่บนฐานของความรู้จริงด้านการสอน
8. ใช้หลักการ แนวคิด การสร้างความรู้ กับการสอนและการเรียนรู้
9. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนว่าเป็นมีอาชีพและเป็นผู้ใหญ่
10. ให้อเวลาและมีการติดตามช่วยสนับสนุน

ในการพัฒนาวิชาชีพทุก ๆ รูปแบบแบ่งเป็น 3 ระยะ ของการเรียนรู้ คือ

1. ขั้นเตรียมความพร้อม (Orientation)
2. ขั้นบูรณาการ (Integration) ปฏิบัติจริงภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา
3. ขั้นปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Refinement) ด้วยการทดลองปฏิบัติไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องและความร่วมมือกัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ คือ กระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาครูหรือบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน การสอนการเรียนรู้ในทุกมิติของภาระหน้าที่การเป็น ครูและผู้เรียนให้มีคุณภาพ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการพัฒนาขณะทำงานโดยต้องมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ ซึ่งแบ่งการพัฒนาวิชาชีพออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม (Orientation) 2) ขั้นบูรณาการ (Integration) 3) ขั้นปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

Knowles (1980, p. 10-11) ได้เสนอทฤษฎี “Andragogy” หรือทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงมี ความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเอง (self-directing) ในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการระบุมความพร้อมที่จะเรียนรู้ของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ทฤษฎีนี้มีพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ต่อตนเอง (change in self-concept) เมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น มโนทัศน์ต่อตนเองจะเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นการนำตนเองตามความเชื่อของ Knowles คือเมื่อบุคคลได้บรรลุถึงการควบคุมและนำตนเองได้ บุคคลนั้นเป็นผู้ใหญ่ และบุคคลดังกล่าวก็จะเกิดความต้องการให้ผู้อื่นมองตนว่า ตนนั้นสามารถควบคุมและนำตนเองได้

2. ประสบการณ์ (experiences) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะขึ้น บุคคลนั้นก็จะมีการสะสมประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่ทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่าของการเรียนรู้ และในขณะเดียวกัน ก็จะเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้

3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (readiness to learn) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อรู้สึก ว่าสิ่งนั้นจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตนในฐานะที่เป็นคนงาน คู่สมรส สมาชิกขององค์กร ฯลฯ

4. แนวโน้มในการเรียนรู้ (orientation to learning) เด็กมีแนวโน้มจะยึดเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ แต่ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งนี้เนื่องมาจากเวลา กล่าวคือ เด็กจะมองเวลาเป็นเรื่องของอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่ผู้ใหญ่จะมอง เวลาเป็นเรื่องของระยะเวลาที่ใกล้ตัว ความรู้นั้นจะต้องไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบัน ไม่ใช่รอ ไปใช้ใน อนาคต

จากความเชื่อพื้นฐานข้างต้นในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงมีหลักการสำคัญ ที่ควรคำนึง ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจ
2. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการยอมรับนับถือ ให้คุณค่าแก่กันและกัน
3. การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือการเข้าไปร่วมมือกันและเป็นผู้สนับสนุน
4. ร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และการประเมินผล การเรียนรู้
5. การได้ปฏิบัติและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
6. การสนับสนุนการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง เกิดความเคยชินกับการตอบสนองด้วยความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ควรมีการกระตุ้นเสริมสร้างให้มีการถามคำถาม หลายด้าน
7. เป้าหมายของการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การรักษาไว้ซึ่งความสามารถ ในการชี้แนะและนำตนเอง การให้อำนาจแก่ผู้ใหญ่เพื่อให้ปฏิบัติงานเชิงรุก

Knowles (1984 อ้างถึงใน Bob, 2016, pp. 60-61) ได้เสนอกระบวนการเรียนรู้ สำหรับผู้ใหญ่ (Andragogical Process) ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่

1. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
2. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้
3. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง
4. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้
5. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนการเรียนรู้ของตนเอง
6. การช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้จนสำเร็จลุล่วง
7. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้

นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (วิกิกร ตันทวทโย, 2536, น. 156-171)

ได้แก่

1. ความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งจากการศึกษาในระยะยาว พบว่า ตลอดช่วงวัยผู้ใหญ่ ความสามารถในการเรียนรู้ยังคงมีอยู่ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูง หรือในกรณีที่เรียนรู้ในเรื่องที่คุ้นเคย

2. วิธีการเรียนรู้ ผู้ใหญ่มักจะเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะที่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพและอัตลักษณ์ของตน รวมทั้งผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ที่ดีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา มักจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าผู้ใหญ่ที่เคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดี และการมีตัวแบบเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่เกิดเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประมวลความรู้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อประสบการณ์ใหม่สอดคล้องกับประสบการณ์เดิม และสามารถนำประสบการณ์นั้น ๆ ไปประยุกต์ปฏิบัติได้ทันที

4. การคิด การเข้าใจถึงลักษณะการคิดและพัฒนาการทางการคิดในวัยผู้ใหญ่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ได้อย่างเหมาะสม

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน กิจรุ่งเรือง (2561, น. 13) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. เรียนได้ดีขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. เรียนได้ดีในบรรยากาศที่มีความไว้วางใจและการยอมรับความแตกต่าง
3. ชื่นชมการมีโอกาสดูที่แสดงความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นด้านตรงข้ามจากผู้อื่น

4. เรียนรู้ด้วยความมุ่งมั่นที่ชัดเจน และคาดหวังว่าจะสามารถนำไปสู่สิ่งที่คาดหวังได้ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงจุดสนใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีดังนี้

4.1 จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการฝึกการสะท้อนความคิดสะท้อนผลวิเคราะห์และวิจารณ์

4.2 ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพและมีความสำคัญ

4.3 สนใจการเรียนรู้แบบ How to ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ดังนั้นกลยุทธ์การเรียนรู้จึงมีดังนี้

4.3.1 การเรียนรู้จากการแก้ปัญหาและการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน

4.3.2 การเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับไม่ควรใช้การพูดคุยในระยะยาว

สรุปได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความเชื่อพื้นฐานว่าเมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น จะทำให้มันทัศน์ต่อตนเองเปลี่ยนไป จากพึ่งพาผู้อื่นเป็นการนำตนเอง มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ การเรียนรู้มีแนวโน้มยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น สำหรับการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรยึดหลักการที่สำคัญ คือ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ การยอมรับนับถือให้คุณค่าแก่กันและกันทำการเข้าไปร่วมมือกันรับผิดชอบและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผลการได้ปฏิบัติและร่วมแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การให้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ การออกแบบแผนการเรียนรู้ของตนเองการช่วยเหลือให้ดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่ ผู้ใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่มีลักษณะสัมพันธ์กับบุคลิกภาพและอัตลักษณ์ของตน จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีประสบการณ์ที่ดีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมาและตัวแบบที่ดี ประสบการณ์ใหม่ที่จะได้รับสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม และประสบการณ์นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้ทันที การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับฝึกการคิดสะท้อนความคิดสะท้อนผลวิเคราะห์และวิจารณ์

3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

กระแสการศึกษาทั่วโลกกำลังเปลี่ยนความเข้าใจใหม่เพราะตระหนักแล้วว่าการศึกษาที่เน้นแต่เรื่องนอกตัวหรือเรื่องกายภาพ โดยขาดความเข้าใจในเรื่องจิตใจและจิตวิญญาณไม่สามารถแก้วิกฤตต่าง ๆ ได้ คนยิ่งเรียนยิ่งเกิดการแข่งขัน ก้าวร้าว ยึดติดในทฤษฎี ดังนั้นการศึกษาในปัจจุบันไม่ควรเน้นเฉพาะความรู้ด้านวิชาการแต่ควรเป็นการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม ในโลกของการเปลี่ยนแปลง (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2559, น. 2) ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทกับการกำกับชีวิตมนุษย์ มีหลายคำถามที่เกิดขึ้น เราจะดำรงอยู่ในโลกของการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างไร สิ่งที่เกิดขึ้นมีความหมายใดต่อชีวิตความหมายที่มีอยู่เกี่ยวพันต่อการมีชีวิตที่ดี หรือไม่หากไม่ใช่แล้วเราจะสร้างความหมายใหม่ในชีวิตได้อย่างไร การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างความหมายใหม่ ให้กับชีวิตบนเส้นทางของการบ่มเพาะชีวิตภายในให้เต็มล้นด้วยคุณค่าที่ยอมรับได้เคารพ

ในศักดิ์ศรี ของตัวเอง และเดินทางไปสู่การเปิดโลกทัศน์เพื่อสร้างสังคมใหม่ที่ดีกว่าจากต้นทุน ความเข้มแข็ง ของชีวิตภายใน

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ศาสตราจารย์นายแพทย์ ประเวศ วะสี แปลคำว่า Transformative Learning ไว้โดยใช้คำว่า "การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ขั้นพื้นฐาน" (ประเวศ วะสี, 2550, น. 30) แต่ในที่นี้จะขอใช้คำว่า "การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง" เพราะมีการตีความคำว่า Transformation ในระดับและแง่มุมที่แตกต่างกันออกไปอยู่มาก แม้แต่ในการตีความของเมซีโรว์ ศาสตราจารย์ด้านการศึกษาระดับผู้ใหญ่ (Adult Education) ที่มหาวิทยาลัย โคโลัมเบีย สหรัฐอเมริกา ซึ่งถือกันว่าเป็นผู้เริ่มต้นทฤษฎี (Transformative Learning) ว่าสามารถ เกิดขึ้นได้ในหลายระดับ ดังที่เขากล่าวไว้ว่า "การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในหนทางใดหนทางหนึ่งในสี่แบบ คือ การขยายการตีความ (elaboration) ของกรอบความคิดที่ใช้อ้างอิง (frame of reference) อยู่เดิม, การเรียนรู้กรอบอ้างอิงใหม่, โดยการปรับเปลี่ยนมุมมอง, หรือ โดยการปรับเปลี่ยนแบบแผนหรือความเคยชินวิธีคิด" (Mezirow, 1978, p. 111)

ความหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ ดังนี้

Mezirow (1978, p. 112) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การค้นหาความหมายที่มีอยู่ในประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความหมายใหม่ในประสบการณ์เดิมและ นำความหมายใหม่ไปสู่การปฏิบัติใหม่ในอนาคต

Kegan (1994, p. 21) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงให้ความหมายใหม่ต่อสิ่งนั้น ๆ ของบุคคล ซึ่งมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเปลี่ยนแปลงซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความรู้สึก แต่เปลี่ยนแปลงการรู้ ไม่ใช่เพียงว่ารู้อะไรแต่เป็นวิธีการที่บุคคลนั้นให้ความหมายเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ

Dirkx (1998, p. 5) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ สร้างความหมายเพื่อสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในสังคม และการตระหนักในตนเอง ของบุคคลในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ภายใต้สภาพการณ์ของการเรียนรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล อภิปรายพูดคุยเชิงวิพากษ์เพื่อนำสู่การเรียนรู้

Taylor (2007, p. 175) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึงเป็นวิธีการ คิดแบบหนึ่งซึ่งมีการเพิ่มขึ้น รวมตัว แบ่งแยก หรือบูรณาการประสบการณ์มุ่งสู่มุมมองที่ตนเองใหม่ เป็นการเปลี่ยนในระดับที่ลึกไปถึงค่านิยม เจตคติ และความเข้าใจไม่ใช่การเรียนรู้ทุกอย่างจะมี ศักยภาพของพัฒนาการ เช่นนี้ เป็นเสมือนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ที่ใหญ่กว่าเดิม โดยเปลี่ยน ในระดับลึก คือ เปลี่ยนตัวตนมนุษย์ในระดับที่มากกว่าการเรียนรู้ที่เป็นการได้มาซึ่งความรู้

ประเวศ วะสี (2547, น. 3) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน (Internalization) เป็นการเรียนรู้ที่ธรรมชาติภายนอกและธรรมชาติภายในหรือจิตใจเชื่อมต่อกันอย่างเต็มที่เมื่อเรียนรู้อะไรก็พัฒนาธรรมชาติภายในให้สูงขึ้นตลอดเวลา เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่การเรียนรู้ธรรมชาติภายนอกตัวมาพัฒนาการเรียนรู้ธรรมชาติในตัว (จิต) ตลอดเวลา เป็นกระบวนการของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้จากการรับรู้คุณลักษณะด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมไปสู่คุณลักษณะที่เกิดขึ้นภายในตนเอง

ธนา นิลชัยโกวิท และอดิสร จันทรสุข (2552, น. 31) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Transformative Education) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ต่อโลกภายในของตนเองที่ประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ทักษะ การมองโลก และชีวิต รวมไปถึงพฤติกรรมในชีวิตประจำวันในแต่ละช่วงขณะ ความตระหนักรู้ดังกล่าวจะทำให้ก้าวล่วงสู่การพัฒนาตนให้สมบูรณ์ และสร้างสรรค์ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อสรรพชีวิตและสิ่งแวดล้อมรอบตัวในลักษณะเกื้อกูลกัน

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2555, น. 553) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง แนวคิดที่เน้นการเรียนรู้ที่มีความหมายนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติ สร้างจิตสำนึก และบุคลิกภาพของบุคคลให้มีมุมมองอย่างเป็นองค์รวม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเปิดใจกว้าง ยอมรับความจริง ก้าวข้ามความคุ้นชินจนสามารถพัฒนาตนเองหรือพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช (2558, น. 15) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) คือ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุกด้านเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (Holistic Change)

จากความหมายการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ศึกษามา สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Transformative Education) เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเองของบุคคลในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์โดยการค้นหาความหมายที่มีอยู่ในประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความหมายใหม่ที่ซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นในประสบการณ์เดิมและนำความหมายใหม่ไปสู่การปฏิบัติใหม่ในอนาคต ภายใต้สภาพการณ์ของการเรียนรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล อภิปรายพูดคุยเชิงวิพากษ์ เปิดใจกว้าง ยอมรับความจริง ก้าวข้ามความคุ้นชินจนสามารถพัฒนาตนเองทั้งการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ในฐานะที่ Mezirow เป็นนักคิดคนสำคัญเรื่องการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแง่มุมทางความคิดรวมทั้งเหตุผลของการคิด และการออกแบบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นต้นกำเนิดสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยได้รับอิทธิพล จากนักคิดคนสำคัญ คือ Kuhn, Freire และ Habermas ทั้งนี้ สิ่งนี้ (Mezirow, 1978, p. 120-123) ต่อยอดและให้ความสำคัญ คือ

1. ประสบการณ์ เป็นการเปิดประเด็นของการเรียนรู้ที่มาจากประสบการณ์เดิม โดยเชื่อว่าการเรียนรู้ด้วยกลไกตามธรรมชาติ มีทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ได้ก่อให้เกิดประสบการณ์กับตัวบุคคล และใน ประสบการณ์นั้นล้วนมีความหมายฝังอยู่ บางครั้งมนุษย์ได้ตระหนักใน ความหมายนั้น และบางครั้งมนุษย์ไม่ได้เข้าใจว่ามีความหมายอะไรเนื่องจากบุคคลถูกครอบงำทางความคิดด้วยกลไกการผลิตของ ผู้ได้ประโยชน์ หรือโดยค่านิยมที่ไม่ถูกต้องของผู้มีอิทธิพลทางความคิดที่ร้ายล้อม ซึ่งอาจมาในรูปของของหวังดีหรือไม่หวังดี เป็นเหตุให้บุคคลเข้าใจความจริงบิดเบี่ยงไปจากเหตุผลหรือสิ่งที่ควรจะเป็น เช่น การที่พ่อเลี้ยงพาลูกไปเรียนพิเศษทุกวัน ให้ลูกเรียนในสิ่งที่พ่อแม่ ชอบแล้วเรียกสิ่งนั้นว่า “ความรัก” ซึ่งในความหมายที่แท้จริงแล้วความหมายคือการถูกครอบงำ ทางความคิดซึ่งทำให้ลูกสูญเสียการคิดเป็นต้น

2. ความหมายใหม่ เชื่อว่าความหมายเดิมที่ฝังอยู่ในประสบการณ์ของผู้คนที่อยู่ในโลกที่ไม่ยุติธรรม ทำให้ความหมายเดิมจានอยู่ในกรอบของโครงสร้างทางสังคมที่ไม่เป็นธรรม การสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิมจึงเป็นพื้นฐานการคิด

3. ทักษะของการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระดับ เล็กและระดับใหญ่ การเปลี่ยนโลกทัศน์หรือทัศนะในการมองโลกด้วย การเปลี่ยนความหมายภายใต้โครงสร้างเดิมว่าการเปลี่ยนโลกต้องหมายรวมถึงการเปลี่ยนมุมมอง ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก ค่านิยมที่มีต่อโลก โดย Mezirow อธิบายว่า ต้องให้ความหมายทั้งทัศนะในการมองโลกและชีวิต (Meaning of perspective และ Meaning of scheme) ซึ่งทั้งสองความหมายจะหมายรวมไปถึงการเปลี่ยนความหมาย ของกระบวนทัศน์ (Meaning of frame of reference)

4. การออกแบบการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนะ ของ Mezirow เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถูกกำกับด้วยระบบคิดมิใช่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติที่มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้เมื่อปะทะกับสิ่งเร้าทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า หนทางเดินไปสู่การเปลี่ยนแปลงหล่อเลี้ยง ด้วยความรัก ความเมตตา และอุทิศตนด้วยการปฏิบัติอย่างมีสติและตั้งมั่นด้วยความเพียรพยายาม สร้างการเรียนรู้ด้วยสติปัญญา และศรัทธาในการปฏิบัติไม่ว่าจะเผชิญกับความยากเข็ญเพียงใด ทั้งยังไม่ไหวหวั่นในวันที่เผชิญกับความโหดร้ายจากความอยุติธรรมของสังคม

นอกจากการกล่าวถึงหลักการสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแล้วยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่านที่ศึกษาและอธิบายถึงหลักการของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น

Taylor (1998, pp. 8-12) ซึ่งกล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิงตามทัศนะของเมซีโรว์ ว่าประกอบด้วยหลักการสำคัญ สามประการ คือ

1. ประสบการณ์ (experience)

ประสบการณ์เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพราะประสบการณ์จะต้องถูกตีความและรับรู้ผ่านกรอบอ้างอิง หากกรอบอ้างอิงที่มีอยู่สามารถอธิบายประสบการณ์ได้ดี ประสบการณ์นั้นก็กลับไปเสริมและสนับสนุนกรอบอ้างอิงเดิมให้มั่นคงขึ้น แต่ถ้าประสบการณ์นั้นไม่สอดคล้องกับกรอบอ้างอิงเราก็จะต้องขยับขยายกรอบอ้างอิง หรือถึงกับต้องปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงใหม่ โดยเฉพาะหากประสบการณ์ใหม่นั้นมีความสำคัญและขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมอย่างรุนแรง ประสบการณ์ จึงเป็นจุดขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่สามารถนำมาใคร่ครวญ และกระตุ้นให้เกิดการใคร่ครวญได้

2. การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical reflection)

การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณเป็นหัวใจในกระบวนการของการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงหรือกระบวนการทัศน์ และมีความสำคัญ ทั้งในกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ หรือ การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา (Instrumental Learning) และการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร การตีความ และแปลความหมายที่เกิดขึ้นในการสื่อสาร (Communicative Learning) และแบ่งการใคร่ครวญออกเป็นสามระดับ คือ

2.1 การใคร่ครวญเนื้อหา (Critical reflection of content)

2.2 การใคร่ครวญกระบวนการ (Critical reflection of process)

2.3 การใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ (Critical reflection of premises)

การใคร่ครวญเนื้อหาและกระบวนการจะเห็นได้ชัดเจนในกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Instrumental learning) คือการเรียนรู้วิชาความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะศาสตร์ที่เป็นเรื่องของเทคนิค หรือวิชาชีพ เช่น เราสามารถจะตั้งคำถามและใคร่ครวญอย่างมีวิจารณ์ญาณต่อความถูกต้องของเนื้อหา (Content) ของบทความในวารสาร ว่าข้อสรุปหรือเนื้อหานั้นมีเหตุผลหรือไม่มีหลักฐาน ยืนยันมากนักน้อยเพียงใด และยังสามารถพิจารณากระบวนการ (process) ของการได้มาของข้อมูลนั้น เช่น ระเบียบวิธีการวิจัย ว่ามีความน่าเชื่อถือเพียงใดได้อีกด้วยซึ่งมีความสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนโลกทัศน์ (worldview) หรือกรอบอ้างอิงของเรา คือ การใคร่ครวญถึงกระบวนการทัศน์เบื้องต้น (premises) ที่เรียกว่า การใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องต้น (critical reflection of assumptions) หรือการใคร่ครวญกระบวนการทัศน์ ซึ่งได้แก่ การตั้งคำถามและใคร่ครวญกับแบบแผนวิธีคิดและกรอบอ้างอิงในแง่มุมต่าง ๆ เช่น มุมมองทางตรรกะ จริยศาสตร์ การเมืองและสังคม

สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณทั้งนี้ในงานที่เขียนเกี่ยวกับการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ โดยตรง (Mezirow, 1978, p. 130) เมซีโรว์ ได้แยกการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณในความหมายนี้ออกเป็นสองระดับ คือ

2.3.1 การใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลังโดยทั่วไป (critical reflection of assumptions) เป็นการตั้งคำถามกับกระบวนทัศน์ของบุคคลอื่น เช่น นักวิจัยที่ทำการศึกษาว่ามีกระบวนทัศน์แบบใด มีความคิด ความเชื่อ และโลกทัศน์อย่างไร จึงเลือกวิธีการวิจัย และมีข้อสรุปเช่นนั้น และวิเคราะห์ว่ากระบวนทัศน์นั้น ๆ มีข้อจำกัดอย่างไรหรือไม่

2.3.2 การใคร่ครวญข้อสรุปเบื้องหลังของตนเอง (critical self-reflection of assumptions) เป็นการตั้งคำถามกับกระบวนทัศน์ของตัวเอง ซึ่งเน้นไปที่กรอบเชิง จิตวิทยา และวัฒนธรรม ที่จำกัดโลกทัศน์ของเราอยู่ เช่น การตั้งคำถามกับตัวเองว่า ปฏิบัติการที่เรามีต่อประสบการณ์ต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ อาทิ การที่เราเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดชอบหรือไม่ชอบอะไร และมีมุมมองต่อเรื่องต่าง ๆ อย่งไรนั้นสะท้อนทัศนคติพื้นฐานอะไรในตัวเรา และทัศนคติเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อเราอย่างไรบ้าง เมซีโรว์มองว่าการใคร่ครวญ ข้อสรุปเบื้องหลังที่สะท้อนทัศนคติพื้นฐานของตนเองนี้จะช่วยให้เราเป็น อิสระและหลุดพ้นจากทัศนคติที่บิดเบือนและกรอบทางวัฒนธรรมที่จำกัดเราอยู่ ทำให้สามารถมีวาทกรรมที่เปิดกว้าง (open discourse) สามารถหลุดออกจากกรอบอ้างอิงเดิมและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการให้ความหมาย ของตนเองได้ ตัวอย่างหนึ่งของการใช้การใคร่ครวญ อย่างมีวิจารณญาณ เกี่ยวกับตนเองได้แก่การตั้งคำถามกับตนเองว่า การที่เราทำอย่างนี้ คิด อย่างนี้ รู้สึกอย่างนี้ มีรากฐานมาจากอะไร เราเชื่ออย่างนั้นจริง ๆ หรือไม่ เราคิดและรู้สึกอย่างเป็นอิสระหรือถูกครอบงำด้วยกรอบอ้างอิงบางอย่าง

3. การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล (rational discourse)

การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน กรอบอ้างอิงหรือกระบวนทัศน์ วาทกรรมในที่นี้หมายถึงการแลกเปลี่ยน ทางความคิด เพื่อตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และคุณค่าต่าง ๆ ของกันและกัน ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลนี้ เราจะต้องทำความเข้าใจและตั้งคำถามทั้งกับกระบวนทัศน์ของตนเองและของผู้อื่น ในการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล เงื่อนไขที่จะทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลหรือกระบวนการแลกเปลี่ยนอย่างมีวิจารณญาณ ครอบงำด้วย (Mezirow, 1996, p. 171)

3.1 การมีข้อมูลที่ถูกต้องและครอบคลุมมากที่สุด

3.2 เป็นอิสระจากการถูกบีบบังคับ และการบิดเบือนความจริงที่เกิดจากการหลอกลวงตนเอง

3.3 สามารถประเมินและชี้หน้าหนักของหลักฐานต่าง ๆ และประเมินข้อโต้แย้งตามสภาพความเป็นจริงให้ได้มากที่สุด

3.4 เปิดรับทัศนคติที่แตกต่าง

3.5 สามารถใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณถึงสมมุติฐานหรือกรอบคิดเบื้องหลังและผลกระทบของทัศนคติเหล่านั้น ๆ

3.6 มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการที่จะตั้งคำถาม โต้แย้ง คัดค้าน ท้าทายและใคร่ครวญ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกันกับความคิดของตนเองได้

3.7 สามารถยอมรับข้อตกลงร่วมที่เกิดจากการตรวจสอบข้อมูล ความเป็นจริงและการใช้เหตุผลร่วมกัน ว่าเป็นข้อสรุปที่ถูกต้องได้

สรุปหลักการสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการปรับเปลี่ยนระบบความคิด ข้อสรุปในใจและความคาดหวัง โดยมีการเรียนรู้ในการสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิม การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection) และการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล

กระบวนการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงมักดำเนินไปโดยเริ่มต้นจากการเผชิญกับความขัดแย้งที่ทำให้ต้องทบทวนกระบวนการทัศน์ของตนเองใหม่ และพัฒนาต่อมาตามขั้นตอนต่าง ๆ (Mezirow, 2000, pp. 20-23) ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 เกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงหรือการมองโลกแบบเดิม เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก ขณะที่บุคคลมองเห็นความลงตัวของความหมายเดิมในประสบการณ์เดิมที่ฝังตัวมาอย่างช้านานตามโครงสร้างเดิมภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกนี้ เป็นช่วงเวลาสำคัญ เช่น เมื่อต่อมความรู้สึกสงสัยเกิดขึ้น “ความรู้สึกเอ๊ะ” เป็นภาวะที่เกิดแสงสว่างในประสบการณ์ หรือรับรู้ในความไม่พอใจในการให้ความหมายกับโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสำรวจตัวเอง (A self examination) จากสภาพจริงที่เกิดขึ้น ในขั้นตอนที่ 1 บุคคลจะรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องของตนเองใน เรื่องราว เป็นความรู้สึกผิดหรือละอาย (Feelings of guilt or shame) เมื่ออยู่ในฐานะของผู้ได้เปรียบหรือรู้สึกเจ็บปวด เจ็บซ้ำ เป็นทุกข์ เมื่อ อยู่ในฐานะของผู้ถูกรกระทำ หรือแม้แต่รู้สึกแปลกแยกเมื่อตนเอง คิดไม่เหมือนคนอื่น (Atienation) ในขั้นตอนที่ 2 นี้สำนึกของบุคคล จะถูกยกระดับไปสู่สำนึกที่ถึงไปสู่การเปลี่ยนแปลง แต่ยังไม่พียง ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ตนเอง การใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเอง (Self reflection) จะมีส่วนสำคัญในการสร้างพลังของการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินอย่างมีวิจารณ์ญาณในฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรม หรือจิตใจ (A critical assessment of epistemic, sociocultural, or psychic assumptions)

ขั้นตอนที่ 2 และ 3 เป็นขั้นตอนของการไตร่ตรองและสะท้อน อย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical reflection) หลังจากได้รับประสบการณ์ จากภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกในความจริงที่เผยออก ประสบการณ์ที่พบกับความไม่สะดวกสบายใจที่มาจากความรู้ที่เผยออก และการตรวจสอบความจริงในประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นเวลายาวนาน

ขั้นตอนที่ 4 การอธิบายสิ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่น (Relating discontent to others) ส่งผลให้มีการแบ่งปันความคิดที่นำไปสู่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกลุ่มคนจะพูดคุยถึงแนวทาง ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เห็นคล้ายคลึงกัน

ขั้นตอนที่ 5 สำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ และการปฏิบัติแบบใหม่ (Exploration of options for new roles, relationships, and actions)

ขั้นตอนที่ 4 และ 5 แก่นในทางทฤษฎีคือ การวิวาทะอย่างเป็นทางการเป็นเหตุเป็นผล (Rational discourse) การสำรวจความรู้กับผู้อื่นเพื่อค้นหาสิ่งที่ยังไม่เหมาะสม (Misfit) ระหว่างโลกและชีวิต เจาะจงไปที่ความ ไม่พอใจของบุคคล และกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแบ่งปันความคิดและพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงการเปลี่ยนแปลงของกรณีอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน จากนั้นจึงค้นหาทางเลือก เพื่อกำหนดบทบาทใหม่ความสัมพันธ์บทบาทใหม่ และลงมือปฏิบัติ ซึ่งในการค้นหาบทบาทใหม่ ๆ ต้องยินยอมที่จะให้มีการพูดถึงความไม่พอเหมาะ ซึ่งการกำหนดบทบาทใหม่ ๆ อาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดเสมอไป แต่ขึ้นกับความพอเหมาะ และศักยภาพของกลุ่มและตนเอง

ขั้นตอนที่ 6 วางแผนเพื่อการปฏิบัติ (Planning a course of action)

ขั้นตอนที่ 7 การค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน (Acquisition of knowledge and skills for implementing one's plan) ค้นหาความรู้ทางเทคนิค (Technical learning) เพื่อทำตัวเองให้ชำนาญ สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ (Practical learning) ในขั้นตอนที่ 8

ขั้นตอนที่ 8 การเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (Provisional trying of new roles)

ขั้นตอนที่ 9 สร้างสมรรถนะ และความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่ และความสัมพันธ์แบบใหม่ (Building of competence and selfconfidence in new roles and relationships) ขั้นตอนนี้จำเป็นยิ่ง ต่อการใช้วิธีการสะท้อนตนเองอย่างวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งจะกรุยทางไปสู่การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่ก่อรูปจากการทบทวนทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทาง

ขั้นตอนที่ 10 บูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้การกำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนคติใหม่ในการมองโลก (A reintegration into one's life on the basis of conditions

dictated by one's new perspective) ขั้นตอนนี้เป็น การสร้างการเรียนรู้ที่ก้าวไปสู่ความเป็นอิสระ (Emancipatory learning)

ขั้นตอนที่ 6 - 10 เป็นขั้นตอนของการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การได้มาซึ่งความรู้ และทักษะเพื่อทำให้เกิดผลตามแผนความพยายามในการกำหนดบทบาทใหม่ การสร้างสมรรถนะให้ตนเองจนเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถกำหนดโลกได้ด้วยตนเอง ระยะเวลาที่เป็นระยะที่กระบวนการสร้างการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดผลการพัฒนาจะเคลื่อนตัวจากแผนไปสู่การปฏิบัติ ด้วยความสามารถของกลุ่ม บุคคลจะได้ความรู้ และทักษะเพื่อทำให้แผนบรรลุ ดำเนินการพร้อมกับการอภิปราย พูดคุยกับกลุ่ม และสร้างการยอมรับภายในกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่กำหนดบทบาทแตกต่างกันไปนอกเหนือจากการเดินทางของบุคคลไปตามเส้นทางอย่าง ช้า ๆ แต่มั่นคง มีการเสนอแนะในความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดพลังกลุ่มที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำมาซึ่งความเชื่อมั่นในกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลกับความรู้สึกอย่าง แข่งขันเพื่อสร้างความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงกับความรู้สึกต้อง อุปลักษณ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปกระบวนการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงหรือการมองโลกแบบเดิม 2) ขั้นการสำรวจตัวเองจากสภาพจริงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 บุคคลจะรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องของตนเองในเรื่องราว เป็นความรู้สึก ผิดหรือละอาย 3) การประเมินอย่างมีวิจารณ์ญาณในฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ 4) การอธิบายสิ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่น 5) สำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์ แบบใหม่ และการปฏิบัติแบบใหม่ 6) วางแผน เพื่อการปฏิบัติ 7) การค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน 8) การเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ 9) สร้างสมรรถนะ และความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่ และความสัมพันธ์แบบใหม่ 10) บูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้การกำหนดเงื่อนไขให้เกิดทัศนคติใหม่ ในการมองโลก

เครื่องมือในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้ในกระบวนการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมักใช้หลากหลายเทคนิค และเครื่องมือ ในแต่ละขั้นตอน ดังนั้นความรอบรู้ในการใช้เทคนิค และเครื่องมือจึงมีความสำคัญมาก เพื่อสร้างการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แล้วตัวนักปฏิบัติการถือเป็นเครื่องมือมนุษย์ (Human as instrument) ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่ตั้งคำถามชวนคิด เปิดการเสวนา วิวาทะเป็นการค้นหาสิ่งที่เห็นด้วยและเห็นต่างบนฐานเหตุผล และความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน การเรียนรู้เกิดขึ้นท่ามกลางการสะท้อน ย้อนแย้งตลอดเส้นทางของการเดินทาง

วรรณดี สุทธิรักษากร (2560, น. 133-150) กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. เครื่องมือในการสำรวจปัญหาเพื่อนำไปสู่ภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกกับความจริงที่บิดเบี้ยว ได้แก่ การตั้งคำถามเพื่อค้นหา ความหมายในประสบการณ์เดิม ครูต้องเรียนรู้ที่จะตั้งคำถามเพื่อเผยให้เห็นความจริงที่แท้ เช่น เกิดอะไรขึ้น มีใครเกี่ยวข้อง ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ มีผลอะไรเกิดขึ้น กระพบกับใคร คำถามเหล่านี้เป็นคำถามปลายเปิดที่นำไปสู่การบอกเล่าเรื่องราว การจัดระบบ ข้อมูลโดยเชื่อมโยงเรื่องราวผ่านความคิดรวบยอด (Concept Mapping) แต่ในบางกรณี อาจเลือกตั้งคำถามเป็นรายบุคคลหากปัญหานั้นมีความซับซ้อนและโหดร้ายเกินกว่าที่จะพูดกันที่สาธารณะ จะต้องมียกยาะ การสัมภาษณ์เจาะลึกจะเป็นประโยชน์ต่อการเข้าถึงข้อมูล การสังเกตเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ไปพร้อมกันเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล นอกจากนี้เทคนิค การสนทนากลุ่ม (Focus group) การประชุมกลุ่ม (Group meeting) เวทีแสดงความคิดเห็น (Public hearing)

2. ขั้นการสำรวจตัวเอง เครื่องมือที่ใช้คือ การสะท้อนตนเอง (Self reflection) เป็นการใคร่ครวญไตร่ตรองในบทบาทของตนเองที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่คลี่ออกมาอย่างเป็นระบบจากขั้นตอนที่ 1

3. การประเมินฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรม และจิตใจอย่างมีวิจารณ์ญาณ เครื่องมือที่ใช้คือการตรวจสอบความรู้กับ ทฤษฎี และปทัสถานทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของท้องถิ่น และสังคมในขั้นตอนนี้การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีจะเป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจความจริงอย่างลึกซึ้ง และมองเห็นความสัมพันธ์ของเรื่องราว อย่างเป็นเหตุเป็นผล

4. การอธิบายเรื่องราวที่นักปฏิบัติการทางสังคมรู้สึกไม่พอใจกับผู้อื่น เครื่องมือที่ใช้ คือ การสนทนาวิวาทะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5. สำรวจทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ค้นหาสัมพันธ์ภาพแบบใหม่ และการปฏิบัติแบบใหม่ เครื่องมือที่ใช้คือ การสนทนาวิวาทะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6. วางแผนเพื่อการปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เทคนิคในการทำแผนชนิดต่าง ๆ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาระยะยาว หรือใช้เทคนิคการวางแผนที่อิงวัตถุประสงค์ (ZOPP) ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

7. การค้นหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผนเทคนิคที่ใช้ คือ การเสาะแสวงหาความรู้เชิงเทคนิคเพื่อปฏิบัติฝึกฝนให้ตนเองมีความสามารถ และนำไปสู่ปฏิบัติการของการเปลี่ยนแปลง

8. การเตรียมพร้อมต่อการสร้างบทบาทใหม่ คือ การใคร่ครวญ ไตร่ตรอง และสะท้อนตนเอง

9. สร้างสมรรถนะและความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่ และความสัมพันธ์แบบใหม่ เทคนิคที่ใช้คือการลงมือปฏิบัติ

10. บูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตประจำวัน คือ การลงมือปฏิบัติ (Action) และสะท้อนผลในระดับตนเองและกลุ่ม (Group and self reflection)

กระบวนการ Reflection สามารถดำเนินการได้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 - 10 ซึ่งควบคู่ไปกับการตั้งคำถาม การสนทนาวิวาทะ ซึ่งเครื่องมือทั้ง 3 ถือเป็นเครื่องมือหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีรายละเอียด ดังนี้

1. การตั้งคำถาม

การตั้งคำถาม (Dialogue) เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อทำให้เกิดการคิด การค้นหา คำตอบเกิดวิวาทะ อภิปราย หรือสนทนาร่วมกันตลอดเส้นทางของการสร้างการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการ จึงต้องเรียนรู้วิธีการตั้งคำถามให้ถูกคิด ขวนคิด คำตอบที่เกิดขึ้นจะสะท้อนให้เห็น โลกทัศน์ ความคิด ความเชื่อหรือการกระทำ นักปฏิบัติการทางสังคมเชื่อว่าความรู้จากความจริงอยู่ในบริบทของภาษาการเรียนรู้วิธีตั้งคำถามให้เจาะลึกไปตามโครงสร้างของภาษาจึงมีความสำคัญมาก คำถามพื้นฐาน ที่ต้องติดตัวไว้เสมอ คือ เกิดอะไรขึ้น เกิดที่ไหน เกิดอย่างไร ทำไมถึงเกิด เกิดแล้วส่งผลอะไร กับใคร มีใครเกี่ยวข้อง และได้รับผลกระทบจากเรื่องราวนั้นบ้าง ผู้เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับเรื่องราวอย่างไร นักปฏิบัติการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงควรเรียนรู้จากการฟังเพื่อเข้าใจ และเข้าถึง ข้อมูล (Patton, 1990) ตลอดเส้นทางของการเดินทางนักปฏิบัติการต้องสามารถตั้งคำถามได้ตลอด กระบวนการการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ขั้นตอนของการตีความเพื่ออธิบายความหมาย ในประสบการณ์เดิม การสำรวจตนเองเพื่อเชื่อมโยงโลกกับชีวิต การสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ความหมายใหม่ในประสบการณ์เดิม การวางแผนกำกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างบทบาท และกำหนดความสัมพันธ์ในโครงสร้างเดิมเสียใหม่ การฝึกความสามารถทางเทคนิค และทำให้บทบาทนั้นส่งไปสู่การปฏิบัติได้และการบูรณาการบทเรียนสู่ประสบการณ์อื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน

2. การเสวนาวิวาทะ

ข้อจำกัดของมนุษย์ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในมนุษย์คนอื่นเป็นความเชื่อมั่นในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ใช่การเชื่อมั่นเรื่อยเปื่อยอย่างไม่ประสีประสา การเชื่อมั่นในการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์จะนำไปสู่ความท้าทายในการแก้ปัญหาและหลายอุปสรรคที่ขวางหน้า การเสวนาวิวาทะ (Discourse) เป็นหัวใจที่สำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ในมุมมองของ Freire (1970) ถือว่าการเสวนาเป็นการเผชิญหน้าทางความคิดระหว่างบุคคล โดยมีโลกเป็นสื่อกลาง และจะมีขึ้นเพื่อจะพูดเรื่องราวเกี่ยวกับโลก กระบวนการเสวนานั้นผู้เข้าร่วมต้องมองกันและกันในฐานะของความเป็นคนที่เท่าเทียมกัน การเสวนาได้รวมลักษณะของการไตร่ตรองสะท้อนย้อนแย้ง (Reflection) เข้าด้วยกัน การเสวนาถือเป็นหนทางของ การปลดปล่อยพันธนาการทางความคิด การกระทำภายใต้ความสัมพันธ์ที่ไม่ยุติธรรมไปสู่ความคิด และการกระทำที่

เต็มไปด้วยอิสรภาพ และเสรีภาพสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการเสวนา คือ ความรักที่ลึกต่อโลกและเพื่อนมนุษย์ ร่วมโลก การเสวนาจึงเป็นการสร้างสรรค์บนฐานความรัก ความรับผิดชอบร่วมกัน นิยามความรักของ Freire คือ ความรักที่มีอิสรภาพไม่ใช่ความรักที่ต้องการจะควบคุมผู้อื่นให้อยู่ ในกรอบคิดของตนหรือ ความรักที่ใช้ความเมตตาปราณีเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เรื่อยไปโดยไม่ปล่อย ให้บุคคลได้พึ่งตัวเองหรือ แม้แต่ความรักที่แสดงออกทางอารมณ์อย่างดุเดือดโดยไม่มีนัย ที่สร้างสรรค์ใด ๆ นอกจาก การครอบครอง ความรักที่นำไปสู่อิสรภาพนั้น Freire อธิบาย ได้ว่าไม่ได้เกิดขึ้นง่าย ๆ หากแต่ต้อง ต่อสู้กับความกลัวให้ผ่านพ้นไปสู่ความกล้าหาญ เนื่องจากโลกใบเก่าสอน ให้คนติดกับอยู่กับ อำนาจเดิม

3. กระบวนการในการเสวนา Freire (1970, pp. 138-143) อธิบายว่าต้องใช้พื้นฐาน 3 ประการดังนี้

3.1 ความรักที่มีเป้าหมายเพื่ออิสรภาพ

3.2 การอ่อนน้อมถ่อมตน ขจัดความหยิ่งและอวดดี

3.3 ความไว้วางใจในเพื่อนมนุษย์ ไว้วางใจในพลังสร้างสรรค์ที่ไม่มีข้อจำกัดของมนุษย์

ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในมนุษย์คนอื่นเป็นความเชื่อมั่นในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ใช่การเชื่อมั่น เรื่อยเปื่อยอย่างไม่ประสีประสา การเชื่อมั่นในการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์จะนำไปสู่ ความท้าทายในการแก้ปัญหาและหลายอุปสรรคที่ขวางหน้า

พื้นฐานความรักจะทำให้เกิดความอ่อนน้อมถ่อมตน และทำให้ เกิดบรรยากาศแห่ง ความไว้วางใจ และท้ายที่สุดมนุษย์จะก้าวสู่ “ความหวัง” และ “กำลังใจ” ความหวังจะทำลาย “ความเงิบ” ซึ่ง สะท้อนถึงภาวะที่หมดหวัง สิ่งที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการเสวนา คือ การคิด เชิงวิพากษ์หรือการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical thinking) เป็นการคิดที่เห็นปัญหาความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์และโลก อันนำไปสู่ความพร้อมต่อการแปรเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัติ ที่เปลี่ยนแปลงโลก และชีวิตการเสวนาจึงเป็นการสื่อสารด้วยเหตุผลจากใจถึงใจ เต็มไปด้วยศรัทธา และความหวัง จนหลายคนเรียกระบวนการนี้ว่าสุนทรียะสนทนา

หากพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงตาม แนวคิดของ Mezirow (2000, pp. 20-23) พบว่า สามารถตั้งคำถามเพื่อนำสู่การสนทนา ไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการตั้งคำถามในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอน	คำถาม
1. การเผชิญกับภาวะกลืนไม่เข้าคาย ไม่ออกกับสถานการณ์จริง	“ภาพของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นคือ อะไร”
2. การสำรวจตนเอง	“ลองอธิบายว่า คุณชอบหรือไม่ชอบอะไร” “คุณรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นในโลก ใบนี้” ในฐานะที่คุณเป็นส่วนหนึ่งของโลกคุณรู้สึกต่อตนเอง อย่างไร” (เช่น รู้สึกละอาย รู้สึกผิด รู้สึกแปลกแยก)
3. การประเมินฐานคติและความเชื่ออย่าง มีวิจารณ์ญาณ	“ความรู้สึกที่เกิดขึ้นมีความหมายอะไรกับคุณ” “ภาพที่เกิดขึ้นมีความหมายต่อ ชีวิตคุณอย่างไร” “คุณตีความหรือให้ความหมายกับ สิ่งที่เกิดขึ้นว่า อย่างไร” “คุณมีความตั้งใจจะทำอะไรกับสิ่งที่เกิดขึ้น”
4. การแบ่งปันความคิด ความ รู้สึก ความ ไม่พอใจของบุคคล ต่อกลุ่ม และแบ่งปัน แนวทาง บุคคลหรือกลุ่มอื่น ๆ ที่มีสภาพ ปัญหาคล้ายคลึงกัน	“สมาชิกกลุ่มรู้สึกอย่างไรในเรื่องราวหรือปัญหาที่เกิดขึ้น” “คนอื่น ๆ หรือคนกลุ่มอื่นเขาแก้การสร้า การเปลี่ยนแปลงของปัญหากันอย่างไร”
5. การค้นหาบทบาทใหม่ และ ความสัมพันธ์แบบใหม่	“บทบาทใหม่จะเกิดขึ้นของคุณ คือ อะไร” “แล้วบทบาทนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไหร่” “จะเกิดขึ้นที่ละน้อยหรือจะเกิดขึ้นแบบแตกต่าง ไปจากเดิม มาก ๆ” “คุณชอบบทบาทที่แตกต่างออกไปหรือไม่ อย่างไร” “บทบาทใหม่มีความสัมพันธ์ในทางโครงสร้างอย่างไร”
6. การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	“การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นคืออะไร” “การเปลี่ยนแปลงอยู่ภายใต้ แนวทางหรือวิธีปฏิบัติ แบบไหน” “ลองอธิบายแนวทางในการสร้าง การเปลี่ยนแปลง” “คุณจะมีมือสร้างการ เปลี่ยนแปลงเดี๋ยวนี้เลยหรือ เปล่า” “ผลที่จะเกิดขึ้นจากแผนคือ อะไร” “อะไรคือความแตกต่าง ณ เวลากับเวลานั้น”

ตาราง 3 (ต่อ)

ขั้นตอน	คำถาม
7. ค้นหาความรู้และทักษะเพื่อ การนำไปใช้ให้เกิดความชำนาญ	“อะไรคือความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับคุณเพื่อ นำไปสู่การสร้างความสำเร็จ”
8. การเตรียมความพร้อมสู่การสร้าง บทบาทใหม่ที่ปฏิบัติได้จริง (Practical learning)	“ความพร้อมของคุณคืออะไร”
9. สร้างสมรรถนะและความเชื่อมั่น ในตนเองในบทบาทใหม่และสัมพันธ์ใหม่	“คุณมั่นใจในบทบาทใหม่แล้วหรือยัง” “ถ้ามั่นใจ มั่นใจอย่างไร” “คุณจะรู้ได้อย่างไรว่าคุณได้เดินในเส้นทางใหม่แล้ว”
10. บูรณาการความรู้และประสบการณ์ เข้ากับชีวิตโดยควบคุมเงื่อนไขโดย โลกทัศน์ของบุคคล	“คุณสามารถบูรณาการความรู้กับเรื่องราวอื่นๆ ในชีวิตหรือไม่ อย่างไร” “อิสรภาพทางความคิดที่เกิดขึ้นของคุณคืออะไร”

4. การสะท้อน (Reflection)

การสะท้อนเป็นการใคร่ครวญไตร่ตรองผลจากการคิด การปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง ผลลัพธ์
สำคัญที่เกิดขึ้นพร้อมกับการสะท้อนผล คือ การเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นต้นทางสำคัญที่ก่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลง การสะท้อนผลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการ โดยเกิดขึ้น
ใน 2 ลักษณะ คือ การสะท้อนผลในระดับกลุ่ม (Group reflection) และระดับตนเอง (Self reflection)

5. การใช้เรื่องเล่า

การใช้เรื่องเล่า (Storytelling) การเล่าเรื่องที่ลำดับเหตุการณ์ (Narrative)
เป็นการ ยินยอมให้บุคคลสร้างความรู้สึกลงในประสบการณ์ ของตนเอง ลำดับเรื่องราวให้เกาะเกี่ยวกัน
เรียงร้อยเพื่อนำไปสู่การสร้างความหมายใหม่ การเล่าความรู้สึกเป็นช่วงเวลาของการทบทวนตนเอง
เป็นการบอกกล่าวสิ่งที่เป็นอัตวิสัยเป็นความพยายามในการอธิบายความสัมพันธ์ของเรื่องราวที่นำไปสู่
การเรียนรู้ชีวิตทำให้ได้เห็น Point of view ของตนเองผ่านการเล่า เรื่องราวของชีวิต การเรียนรู้
จากเรื่องเล่าเป็นการเรียนรู้ของการสร้างความรู้ด้วยตนเองซึ่งมีความหมายต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงต้องพิจารณาจากประสบการณ์ในมุมมองอย่างเชื่อมโยง
กับประสบการณ์ในด้านลึกในกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้เรื่องเล่ามี 3 ประเภท คือ

5.1 การเขียนอนุทิน (Journaling) เป็นรูปแบบของการเขียน บันทึกการเรียนรู้
ทั้งหมดจากการเล่าเรื่องในหัวเวลาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรืออาณาบริเวณที่กำหนด จะสร้างพื้นที่

การสนทนา ระหว่างตนเองกับผู้อื่น สร้างการเรียนรู้จากความเข้าใจบนฐานของการสะท้อนคิดของคู่สนทนาหรือผู้ร่วมสนทนา กระบวนการคิดและการเรียนรู้จะเกี่ยวเนื่องกัน

5.2 การเขียนเรื่องราวของตนเองอย่างมีความคิดรวบยอด (Concept - focused autobiographical writing) เป็นรูปแบบ การเขียนความคิดรวบยอดที่แสดงการเรียนรู้จากเรื่องเล่าจากขั้นตอน การสะท้อนตนเอง เป็นการค้นหา Point of view ของบุคคล ความรู้ที่สร้างขึ้นจากเรื่องเล่าจากประสบการณ์จะเชื่อมร้อยเป็นหัวข้อ (Topic) หรือความคิดรวบยอด (Concept) จนกระทั่งการอธิบายชี้แจงนั้นกระจ่างแจ้ง

5.3 การเขียนประสบการณ์จากกรณีศึกษาที่ครูใช้สอน (Instructional Case Study) เลือกใช้หนังสือเพื่อแสดงจุดสำคัญ หรือแนวคิดบางประการที่สามารถสะท้อนความจริงผ่านเรื่องเล่าในหนังสือ การตั้งคำถามในเรื่องราวจากเรื่องเล่าในหนังสือเริ่มต้นจากคำถามที่ง่าย ๆ จนถึงซับซ้อนจนกระทั่งจบเรื่องราว และนำไปสู่การเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีมาก่อนของผู้เรียน ผู้เรียนต้องสรุปการเรียนรู้จากกรณีศึกษา

6. การใช้ศิลปะเป็นฐานในการเข้าถึง

การใช้ศิลปะเป็นฐานในการเข้าถึงความจริงมีหลายแนวทาง เช่น

6.1 ศิลปะของการสื่อสารเรื่องเล่าทางสังคมในบริบททาง วัฒนธรรม

6.2 การสร้างสรรค์หรือปฏิบัติการตามโครงการศิลปะที่เจ้าของงาน รังสรรค์ขึ้นเพื่อสื่อสารสิ่งที่ยังลึกลงไปในใจ และแสดงออกมาในชีวิต ประจำวัน

6.3 การแสดงออกในรูปของกลอน ภาพวาด งานแกะสลัก ภาพถ่าย งานถักทอ งานเย็บ งานเขียนหรือการแสดงในโรงละคร

ศิลปะเหล่านี้สามารถสื่อสารความคิดเห็นของผู้คนที่แตกต่างกัน ซึ่งนำมาสู่การอภิปราย พุดคุย สนทนา และนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ข้อระมัดระวังในการนำไปใช้ คือ ต้องไม่บังคับการมีส่วนร่วม และตอกย้ำในประสบการณ์ที่บอบช้ำแม้ว่าบุคคลจะเดินเข้าสู่สถานะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออก (Disorienting dilemma) ก็ตามผู้สอนพึงตระหนักว่าห้องเรียนเป็นห้องฝึกประสบการณ์ต้องมีความปลอดภัย แม้ในขณะของการมีส่วนร่วม

7. การสร้างพื้นที่ของการอุทิศให้

การสร้างพื้นที่ของการอุทิศให้ (Contemplating) เป็นการพัฒนาชีวิตภายในโดยเริ่มต้นที่จิตใจเพื่อนำพาชีวิตภายในไปสู่การปะทะสังสรรค์กับโลกอย่างใคร่ครวญไตร่ตรอง และนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีที่สุดด้วยพื้นฐานของการสะท้อนตนเอง การมองในมิติของคุณงามความดี การค้นหาความสมดุล การเปิดจินตนาการเพื่อวาดหวังในสิ่งที่ดีกว่า โดยการพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองอยู่ในพื้นที่ส่วนบุคคล การใคร่ครวญไตร่ตรองนำไปสู่การพัฒนาสำนึก 4 ประการ คือ Boyd (1991, pp. 149-150)

7.1 การประพุดดี (Presence) การไตร่ตรองจากการมองเห็นโลกที่เป็นจริง นับตั้งแต่ประวัติศาสตร์จนปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นด้วยหรือต่อต้าน นำไปสู่การพิจารณาตนเองให้ย่น อยู่กับหนทางของการปฏิบัติที่ดีที่ควร

7.2 การมีจิตใจที่เป็นกุศล (Charity) ตลอดห้วงเวลาของการ เข้าเฝ้าย บุคคลจะใช้ ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการในการคิด การแก้ปัญหา และตระหนักถึงความว่างเปล่า การพิจารณาเรื่องราวจากการฟัง การอธิบายอย่างเป็นเหตุเป็นผล การคิดจะเชื่อมโยงไปยังความคิดสร้างสรรค์ซึ่งข้อค้นพบที่ยิ่งใหญ่ที่มนุษย์อาจรับได้ถึงความพ่ายแพ้ หรือแม้แต่การต้อนรับความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

7.3 การปล่อยวาง (Detachment) การวางเฉย เป็นการพัฒนาของจิตที่สามารถดู ความคิดที่ยกระดับขึ้นโดยปราศจากการตัดสินใด ๆ ทำให้สามารถควบคุมความคิดที่ยอมรับ ต่อต้าน ออกถ้อย เป็นการศึกษาที่อยู่ในระดับสูงขึ้นกว่าระดับที่ 2

7.4 การรู้จักยืดหยุ่น (Resilience) เป็นการพิจารณาจิตในระดับที่พบกับการปรับ สมดุลอันเป็นผลมาจากความยืดหยุ่น ช่วยให้บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย และจิตใจซึ่งเป็น ผลมา จากการมีชีวิตที่ดีและความสามารถในการเรียนรู้ ทำให้สามารถเผชิญ กับความเครียดใน การดำรงชีวิต

จากการศึกษาเทคนิคและเครื่องมือในกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสรุป ได้ดังนี้ 1) การตั้งคำถามเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อทำให้เกิดการคิด การค้นหาคำตอบ เกิดวิวาทะ อภิปราย หรือสนทนาร่วมกันตลอดเส้นทางของการสร้างการเปลี่ยนแปลง ต้องเรียนรู้วิธีการตั้งคำถาม ให้ผู้คิด ชวนคิด คำตอบที่เกิดขึ้นจะสะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ ความคิด ความเชื่อหรือการกระทำ 2) การเสวนา วิวาทะเป็นหัวใจที่สำคัญของในมุมมองของ Freire (1970) ถือว่าการเสวนาเป็นการ เผชิญหน้าทางความคิดระหว่างบุคคล 3) กระบวนการในการเสวนา ต้องใช้พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรัก ที่มีเป้าหมายเพื่ออิสรภาพ การอ่อนน้อมถ่อมตน ขจัดความหยิ่งและอวดดี และความ ไว้วางใจ ในเพื่อนมนุษย์และยังสามารถใช้การสะท้อน (Reflection) การสะท้อนเป็นการใคร่ครวญ ไตร่ตรองผลจากการคิด การปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง ผลลัพธ์สำคัญที่เกิดขึ้นพร้อมกับการสะท้อนผล คือ การเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นต้นทางสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ การสะท้อนผลในระดับกลุ่ม และระดับตนเอง 4) การใช้เรื่องเล่า (Storytelling) การเล่าเรื่องที่ลำดับ เหตุการณ์ เป็นการยินยอมให้บุคคลสร้างความรู้สึกในประสบการณ์ ของตนเองลำดับเรื่องราวให้ เกาะเกี่ยวกัน เรียงร้อยเพื่อนำไปสู่การสร้างความหมายใหม่ การเรียนรู้เรื่องเล่า มี 3 ประเภท คือ การเขียนอนุทิน การเขียนเรื่องราวของตนเองอย่างมีความคิดรวบยอด และการเขียนประสบการณ์ จากกรณีศึกษาที่ครูใช้สอน 5) การใช้ศิลปะเป็นฐานในการเข้าถึง แสดงออกในรูปของกลอน ภาพวาด งานแกะสลัก ภาพถ่าย งานถักทอ งานเย็บ งานเขียนหรือการแสดงในโรงละคร นำมาสู่การอภิปราย

พูดคุย สนทนา 6) การสร้างพื้นที่ของการอุทิศให้ เป็นการพัฒนาชีวิตภายใน โดยเริ่มต้นที่จิตใจเพื่อนำพาชีวิตภายในไปสู่การปะทะสังสรรค์กับโลกอย่างใคร่ครวญไตร่ตรอง และนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีที่สุดด้วยพื้นฐานของการสะท้อนตนเอง การมองในมิติของคุณงาม ความดี การค้นหาความสมดุลงาน การเปิดจินตนาการเพื่อวาดหวังในด้านการประพาสคดี ด้านการมีจิตใจที่เป็นกุศล ด้านการปล่อยวาง และด้านการรู้จักยืดหยุ่น

4. แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้เริ่มต้นขึ้นที่ประเทศญี่ปุ่น โดยพบร่องรอยหลักฐานตั้งแต่ก่อนปี 1900 (Nakatome, 1984 อ้างถึงใน Fernandez & Yoshida, 2004, p. 15) สำหรับประเทศไทยมีข้อมูลว่ามีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาครูตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2545 โดยมีคำเรียก แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือที่นิยมเรียกทับศัพท์ว่า Lesson Study นี้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาชั้นเรียน การศึกษาและพัฒนาบทเรียน การวิจัยบทเรียน การวิจัยแผนการสอน หรือการศึกษาและพัฒนาแผนการสอน ทั้งนี้ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ได้ กำหนดให้ใช้คำว่า “การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” แทนคำว่า “การศึกษาผ่านบทเรียน” ที่เคยใช้ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551 ปัจจุบันนานาประเทศรวมถึงประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในหลายบริบททั้งในมิติของการพัฒนาผู้เรียน มิติของ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในส่วนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครูและการพัฒนาครูประจำการ

ความหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2555, น. 334) ให้ความหมายว่าเป็นแนวทางการพัฒนาครูที่ว่าด้วยการพัฒนาตนเองของครูในบริบทการทำงานจริงและการวิจัยในชั้นเรียนและโรงเรียนของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูและนักเรียน และพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องในระยะยาวโดยครูร่วมกันพิจารณาเลือกบทเรียน และดำเนินการศึกษาอย่างเป็นระบบครบวงจร 3 ขั้นตอนกล่าวคือ 1) ขั้นวางแผนการสอนบทเรียนร่วมกัน (Collaboratively Plan) ซึ่งเป็นการศึกษาผู้เรียน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และเตรียมสื่อการสอน 2) ขั้นการสอนและสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Collaboratively See) เป็นการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียนและ 3) ขั้นการสะท้อนผลร่วมกัน (Collaboratively Reflect) ในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การเรียนรู้ และการคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การอภิปรายผลการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปรับปรุงแก้ไขบทเรียนจนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ

ซาริณี ตริวรัญญู (2560, น. 305) ให้ความหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่าเป็นแนวคิดที่ว่าด้วยลักษณะการทำงานของกลุ่มครูที่ร่วมกันศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน แบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ในบริบทการทำงานจริงของตน เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยดำเนินงานตามขั้นตอนของ “กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน”

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน กิจรุ่งเรือง (2561, น. 52) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวทางการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน ผ่านการร่วมมือรวมพลังเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องครบวงจร 3 ขั้นตอน คือ วางแผน การจัดการเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนคิดร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพของนักเรียน คุณภาพการสอนของครูและคุณภาพของห้องเรียนและคุณภาพของโรงเรียน

Darling - Hammond (1997, p. 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ประกอบด้วย การปฏิบัติในวิชาชีพซึ่งเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน การปรับปรุงหลักสูตรซึ่งเป็นเรื่องที่ปฏิบัติกันทุกวัน

Fernandez & Yoshida (2004, p. 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Lesson Study” ไว้ว่าคำนี้เป็นการแปลความหมาย โดยตรงจากคำในภาษาญี่ปุ่นที่ว่า “jugyo kenkyu” ซึ่งประกอบไปด้วยคำ 2 คำ คือ “jugyo” ที่หมายถึงบทเรียน (Lesson) และ “kenkyu” ที่หมายถึง การศึกษา (Study) หรือการวิจัย (Research) ซึ่งตามความหมายนี้ Lesson Study หมายถึง การศึกษาวิจัยหรือการทดสอบและตรวจสอบ การปฏิบัติงานการสอนของครู ซึ่งเป็นการที่กลุ่มครูพบปะกันในระยะยาว อาจหลายเดือนต่อปี เพื่อทำงานออกแบบ ดำเนินการทดสอบ ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาบทเรียนอย่างลุ่มลึกและต่อเนื่อง จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือ lesson Study หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นการพัฒนาตนเองของครูในบริบทการทำงานจริง ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครู อย่างเป็นระบบต่อเนื่องในระยะยาว โดยดำเนินการศึกษาอย่างเป็นระบบครบวงจร 3 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) ขั้นวางแผนการสอนบทเรียนร่วมกัน (Collaboratively Plan) 2) ขั้นการสอนและสังเกตชั้นเรียนร่วมกัน (Collaboratively See) 3) ขั้นการสะท้อนผลร่วมกัน (Collaboratively Reflect) ในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเรียนรู้ และการคิดของนักเรียน อภิปรายผลการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปรับปรุงแก้ไขบทเรียนจนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ

เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

Sato & Akita (2017, pp. 53-54) ได้เสนอเป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั่วไป (LS) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (LS in SLC) ไว้ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั่วไป และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันในโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	การพัฒนาบทเรียนร่วมกันในโรงเรียนโดยทั่วไป
เป้าหมาย	เป้าหมาย
1. ตระหนักถึงสิทธิของผู้เรียนทุกคนที่จะได้เรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ 2. พัฒนาครูให้เป็นนักคิด และสามารถสะท้อน ความคิดจากการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และมีอิสระทาง ความคิด (Autonomy) เชิงวิชาชีพ 3. สร้างโรงเรียนที่มีความเป็นประชาธิปไตย ที่สมาชิกทุกคนเป็นคนสำคัญ (Protagonists)	1. ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2. พัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ
จุดเน้น	จุดเน้น
การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียน และสัมพันธ์ภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ของครู	แผนการจัดการเรียนการสอนและ ความสามารถด้านการสอนของครู
ความถี่	ความถี่
มีการดำเนินการทั้งโรงเรียนอย่างน้อย 50 ครั้ง ต่อ ปีการศึกษา	มีการดำเนินการทั้งโรงเรียนอย่างน้อย 3 ครั้ง ต่อปีการศึกษา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีเป้าหมาย จุดเน้นทั้งการพัฒนาครู พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียนโดยการพัฒนาครูเน้นการพัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู และความสามารถในการสะท้อนความคิดจากการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอนของตนเอง โดยมีอิสระทางความคิดเชิงวิชาชีพ ส่วนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เน้นการปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาผู้เรียนเน้นการจัดการกิจกรรม

การเรียนการสอนสำหรับผู้เรียน และสัมพันธภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ของครูโดยตระหนักถึงสิทธิของผู้เรียนทุกคนที่จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและ สร้างโรงเรียนที่มีความเป็นประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนเป็นคนสำคัญ (Protagonists) โดยมี การดำเนินการทั้งโรงเรียนอย่างน้อย 50 ครั้งต่อปีการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ Sato (2008, p. 18) ที่กล่าวว่า “โรงเรียนเป็นแหล่งมหัศจรรย์” ที่นักเรียนแต่ละคนครูแต่ละคนสามารถค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของตนเองได้

ลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีดังนี้

ชาริณี ตริวัณณู (2557, น. 3) กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ในระยะยาวที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจรที่มีระบบ ต่อเนื่อง และมีการดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป
2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning) ในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของครู (Classroom or school based development)
3. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มุ่งให้ครูเป็นผู้ขับเคลื่อน (teacher-led) และปรับกระบวนการทำงานด้วยตนเอง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจการทำงานของตนเองดีที่สุด
4. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเป้าหมายที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการโดยทั่วไปที่สามารถนำไปใช้ได้ ในหลายวัตถุประสงค์ สามารถปรับขั้นตอนของการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทได้ โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญของกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ดังนั้น การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ในระยะยาวเป็นวงจรที่มีระบบต่อเนื่อง และดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของครู ครูเป็นผู้ขับเคลื่อน (teacher-led) และปรับกระบวนการ ทำงานด้วยตนเอง ทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเป้าหมายที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถนำไปใช้ได้ ในหลายวัตถุประสงค์ สามารถปรับขั้นตอนของการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทได้ ลักษณะการพัฒนาวินิจฉัยโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะเปิดโอกาสให้ครูมองเห็น การสอนและการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ร่วมวางแผนการสอน นำแผนการสอนไปใช้

การสังเกตการสอน สะท้อนความคิดทำให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งแตกต่างจากการพัฒนาครูทั่วไปซึ่งเป็นการอบรมระยะสั้น ไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้ปรับให้เหมาะสมบริบทของโรงเรียนและความต้องการของครูการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจึงมีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครู เช่น การสะท้อนเกี่ยวกับการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปรับปรุงการสอนของตนเอง (นภาพร วรรณตรสุตาทิพย์, 2554, น.97)

หลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีนักการศึกษาให้หลักการสำคัญเพื่อนำสู่การปฏิบัติไว้ ดังนี้
 ชาริณี ตรีวรัญญู (2557, น. 3-4) กล่าวถึง หลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ดังนี้

1. การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง คือ การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียน ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีบทบาทในการทำงานและการตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของร่วมกัน ในผลงานที่เกิดขึ้น โดยเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิดสิ่งที่มีคุณค่าขึ้น

2. การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือ การเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน คือ การที่ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายหรือ ประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาด้านการเรียนรู้หรือ การคิดของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของตน และมุ่งเป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในขณะที่มีการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียน เช่น การ อภิปรายเพื่อกำหนดเป้าหมายการอภิปรายและสะท้อนความคิดเพื่อวางแผนการสอน ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญ ที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ ขั้นสืบสอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอภิปรายและสะท้อนความคิด ภายหลังจากจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

5. การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู (teacher-driven) คือ การที่ครูดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว เมื่อดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเสร็จสิ้นในวงจรหนึ่งแล้วก็ดำเนินการอีกวงจรหนึ่งต่อ อาจเป็นการดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในบทเรียนเดิมหรือดำเนิน

การศึกษาในบทเรียนใหม่ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับบทเรียนเดิม ทั้งนี้ ครูเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยครูต้องปรับขั้นตอนของการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงของตนเอง

6. การมีส่วนร่วมของผู้รู้ คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน

Nakatome (1984, p. 183) เป็นนักการศึกษาที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในประเทศญี่ปุ่น ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ดังนี้

1. เป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง
2. ประเด็นที่ใช้ในการศึกษามาจากการเรียนการสอนจริง
3. จัดให้มีการสังเกตผู้เรียนในชั้นเรียน
4. การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน
5. เป็นการดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
6. เป็นการมีส่วนร่วมของผู้รู้

สำหรับกระบวนการนั้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียน
2. ขั้นปฏิบัติการ (Do&See) ประกอบด้วยการสอนและสังเกตการสอน
3. ขั้นสะท้อนผล (Reflect) สืบสอบผลปรับปรุงแก้ไขแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Stigler & Hiebert (1999, pp. 110-112) ได้เสนอหลักการพื้นฐานของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ 6 ประการ คือ

1. เป็นรูปแบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไป ในระยะยาว
2. เป็นการคงไว้ซึ่งการมุ่งเน้นเป้าหมายด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เป็นการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการสอนในบริบทนั้น ๆ ไม่ใช่ที่ครู (focus on teaching, not teachers)

4. เป็นการร่วมมือรวมพลัง
5. ครูที่เข้าร่วมในกระบวนการศึกษาผ่านส่วนหนึ่งของการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสอนเช่นเดียวกับเป็นการพัฒนาด้วยตนเองเพื่อตนเอง

สรุปได้ว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แบบร่วมมือรวมพลัง เป็นการพัฒนาในสถานปฏิบัติงานจริงมุ่งเน้นเป้าหมายด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการสังเกตผู้เรียนในชั้นเรียน การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้รู้

รูปแบบการดำเนินงานและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ครูหรือผู้ดำเนินการต้องพิจารณารูปแบบการดำเนินงานและลักษณะการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายและ บริบทของตน โดยรูปแบบการดำเนินงาน ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีหลายรูปแบบ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังที่ ชาริณี ตริวรวิญญู (2557, น. 5-7) ได้กล่าวไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study) โดยทั่วไปในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพรูตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยครูที่อยู่ใน สถานศึกษาเดียวกัน เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนเพื่อให้ได้บทเรียน ที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา อาจเป็นการดำเนินการโดยครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษาหรือเป็นการดำเนินการทั้งสถานศึกษา (whole-school) ก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด

1.2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา (Cross-school Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากหลาย สถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน หรือในเขตพื้นที่เดียวกัน (district-wide lesson study) ซึ่งเป็นครูที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนทำให้ได้บทเรียนที่ ครูในกลุ่มสามารถเข้าร่วมกันได้

1.3 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross-district Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากต่างสถานศึกษา และ ต่าง เขตพื้นที่ที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหรือในบทเรียนเดียวกัน มักเป็น การดำเนินงาน ร่วมกันตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มในลักษณะเช่นนี้

2. กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Group) หมายความว่ากลุ่มครู ที่ดำเนินการ ศึกษาวิจัยบทเรียนร่วมกันตามกระบวนการพัฒนาบทเรียน เป็นกลุ่มครูที่มีความสมัครใจ ในการทำงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน มีความสมัครใจและเจตนารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกันได้ตลอด

ในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยทั่วไปมักมีสมาชิกกลุ่มละประมาณ 3-7 คน ในบางบริบทกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจมีความหมายรวมถึง ผู้รู้ (Knowledgeable Others) ที่เข้ามาร่วมดำเนินงาน กับกลุ่มครูในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการด้วยในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน นั้นมีบุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่

2.1 ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Participated Teachers) คือ ครูที่เข้าร่วมดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและทำงานร่วมกับกลุ่มตลอดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2.2 ผู้ดำเนินการ (Implementators) คือ ผู้ริเริ่มนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมา แนะนำให้เป็นที่รู้จักของครู และ/หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูแต่ละกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสามารถประสานงานครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจเป็นผู้บริหาร ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันเองหรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูและการพัฒนาการศึกษา เช่น นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์

2.3 ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Participants) คือ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่

2.3.1. ผู้รู้ (Knowledgeable Others) หมายถึง บุคคลภายนอกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน อาจเป็นครูหรือผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือศึกษานิเทศก์ ผู้รู้มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการวางแผนการสอน หรือเป็นผู้ร่วมสังเกตและอภิปรายสะท้อนความคิดต่อการเรียนการสอนเป็นผู้สรุป การอภิปรายหลังการสอน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นผู้แนะนำแนวความคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่มาสู่กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้รู้ คือ การช่วยเหลือครูในการสร้างความชัดเจนหรือจัดระบบ ประสบการณ์ของครูให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้

2.3.2 ผู้ร่วมเรียนรู้ หมายถึง ครู ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในบางขั้นตอนอย่างจริงจังและร่วมมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระยะนั้น ๆ เช่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและเขียนแผนการสอน เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกต

ชั้นเรียน และอภิปรายสะท้อนความคิด แต่ไม่ได้อยู่ร่วมดำเนินการตลอดในทุกชั้นตอนเช่นเดียวกับครูที่อยู่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่นิยมนำมาใช้ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน 2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา และ 3) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ ซึ่งการนำแต่ละรูปแบบไปใช้ขึ้นอยู่กับครูที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกัน ตลอดทุกชั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่าอยู่สถานศึกษาเดียวกัน ข้ามสถานศึกษา หรือข้ามเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งรูปแบบนี้ส่วนมากเป็นการดำเนินการตามนโยบายของต้นสังกัด หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วยครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผู้ดำเนินการ ผู้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เช่น ผู้รู้ ผู้ร่วมเรียนรู้ กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมโดยทั่วไปก็มีสมาชิกกลุ่มละ ประมาณ 3 - 7 คน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยให้ครูดำเนินงาน พัฒนาการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการทำงาน กลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังในบริบทการทำงานจริงของตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านขั้นตอนสำคัญที่มีลักษณะเป็นวงจรและมีหลักการสำคัญของกระบวนการอย่างครบถ้วน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญต่าง ๆ เช่น การสร้างโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พัฒนาและปฏิรูปโรงเรียน อย่างยั่งยืน สร้างแรงจูงใจภายในของครูและคณะครูที่จะสร้างสรรค์งานอย่างมีความสุข ปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการสอนและการเรียนรู้ของครู สร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพ (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, 2560, น. 64) จึงมีผู้เสนอขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

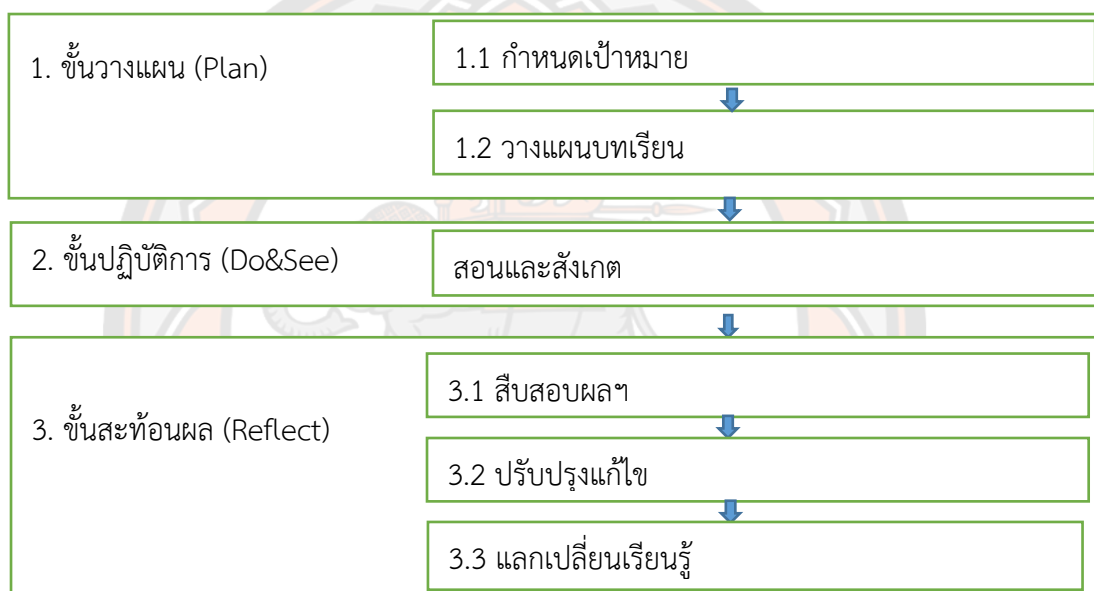
ชาริณี ตรีวรัญญ (2557, น. 7-10) ได้สรุปว่ากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ได้แก่

1. การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทการทำงาน
2. การเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. การจัดกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

4. การแสวงหาและประสานงานผู้รู้

5. การจัดตารางปฏิบัติงานและการจัดประชุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการทำงาน พัฒนาวิชาชีพร่วมกันของกลุ่มครูที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน และการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกันสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะ การดำเนินงานเป็นวงจร Plan – Do & See - Reflect ดังนี้



ภาพ 1 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – Do & See – Reflect

ที่มา: ชาริณี ตริวิรัญญู, 2557, น. 8

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations) การดำเนินในระยษนี้เป็นระยษก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันระบุปัญหาจากสภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมาย ในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครูรวมถึงตรวจสอบความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อ

แก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้ขึ้นไปตามเป้าหมายนั้น ๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มเกิดความกระตือรือร้นในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน มีทิศทาง และแนวปฏิบัติ ในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2. การวางแผนบทเรียน โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มมักเลือกบทเรียนที่ทำหายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See - Teaching & Observation) การดำเนินในระยษนี้เป็นระยษของนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียนโดยกลุ่มนำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียนโดยครู 1 คน ซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มส่วนสมาชิกคนอื่น ๆ เป็นผู้สังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น บันทึกวีดิทัศน์ บันทึกเทปเสียง เก็บรวบรวมผลงานผู้เรียน หรือ สัมภาษณ์ผู้เรียนหลังสอน ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิด และการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำความเข้าใจในกระบวนการคิด และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไปในการสังเกตชั้นเรียน มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้ในการอภิปรายสะท้อนความคิดถึงแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิมมิใช่เพื่อประเมินการสอนของครูซึ่งในขณะ สังเกต ผู้สังเกตไม่ควรให้ความช่วยเหลือหรือแทรกแซงการทำกิจกรรมของผู้เรียน และควรสังเกตในประเด็นของการจัดการเรียนการสอนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มิใช่ลักษณะตามธรรมชาติของครูหรือผู้เรียนที่ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันทีขั้นตอนการสอนและสังเกตนี้ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการ และเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันกับขั้นตอน การสืบสอบผลการปฏิบัติงานหรือการอภิปรายสะท้อนความคิดหลังการสอนซึ่งเป็นขั้นตอนต่อไป เพราะการดำเนินงานใน 2 ขั้นตอนนี้ คือ จุดศูนย์รวมขององค์ความรู้ ความคิด และการปฏิบัติของครูและเป็นบริบทในการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันซึ่งได้แก่ ครู ผู้เรียน และผู้รู้ ซึ่งจะช่วยส่งผลให้ครูได้ความรู้ มุมมอง และ แนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การสังเกตผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียนจริงนี้ ถือได้ว่าเป็นจุดเด่นและข้อบังคับสำคัญของกระบวนการที่สามารถช่วยแก้ปัญหาที่ครูอาจทำงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงได้ และเป็นการกระตุ้นให้ครูต้องคิดวางแผนการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในชั้นเรียนซึ่งต้องไตร่ตรองอย่างรอบคอบมิใช่คิดเพียงเพื่อให้ออกมาเป็นเอกสาร หลักฐานส่งผู้บังคับบัญชาเท่านั้น รวมทั้งการให้ครูได้สังเกตผู้เรียนนี้ช่วยให้

ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความรู้ความเข้าใจนี้จะช่วยให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการสอนและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect - Discussion & Reflection) การดำเนินงานในระยะนี้เป็นระยะหลังการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (recall) ไตร่ตรอง สะท้อนคิด (reflect) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข (re-design/ revise) สอนซ้ำ (re-teach) และถอดบทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกันจากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปรายเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อนและอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่ากลุ่ม ได้เรียนรู้ อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ครูสามารถให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้งพบว่าผู้เรียนสามารถให้ข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจ

2. การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียนซึ่งรวมถึงแผนการจัดการเรียนการสอนและเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้มีคุณภาพดีและสมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าครั้งที่ผ่านมา

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มครูรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่น ๆ อาจโดยการเปิดชั้นเรียน (open Class) ซึ่งเชิญผู้สนใจมาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนวัตกรรมหรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อขยายผลและเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตนและมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจนตลอดจน เพื่อให้มีโอกาสได้ภาคภูมิใจในผลงาน ในขั้นตอนที่ 2-3 นั้นอาจมีการดำเนินการได้หลายครั้ง หากต้องการหรือจำเป็น ซึ่งหลังจากปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขั้นที่ 3.2 แล้ว อาจนำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (reteach) กับผู้เรียนกลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูอื่นเพื่อพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ หรือบทเรียนตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2550, น. 11) กล่าวถึง การพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่าประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างแผนการสอนร่วมกัน โดยเริ่มต้นจากการกำหนดกิจกรรมปัญหาแล้ว ดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอนร่วมกัน ในขั้นตอนนี้ นำแผนการสอนไปใช้จริงในชั้นเรียนโดยครู ในโรงเรียนและมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป้าหมายของการสังเกต คือ การสังเกตกระบวนการ คิดของนักเรียน ไม่ใช่พิจารณาความสามารถของครู

ขั้นที่ 3 ขั้นการสะท้อนบทเรียนร่วมกัน เกี่ยวกับผลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงแผนการสอน แล้วนำแผนการสอนที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในห้องเรียนใหม่อีกครั้ง

ปริญญ์ กิจรุ่งเรือง และอรพิน กิจรุ่งเรือง (2561, น. 54-57) ได้กล่าวว่ากระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันมีกระบวนการที่ดำเนินการที่สำคัญ 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Planning) เป็นระยะของการออกแบบ (Design) ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุตาม เป้าหมายของรายวิชา หรือหลักสูตรที่กำหนดไว้
2. การวางแผนงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระหว่างภาคเรียนหรือตลอดปีการศึกษา
3. การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยเลือกบทเรียนที่ยากสำหรับครู ในการจัดการเรียนการสอน หรือเป็นบทเรียนที่มีความท้าทายการคิดร่วมกันของครูที่จะจัดการเรียน การสอนให้สำเร็จได้ เนื่องจากบทเรียนนั้นยากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ควรใช้บทเรียนที่ง่าย ซึ่งลำพังครูคนเดียวก็สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ดีอยู่แล้ว ถือเป็นภาระไม่คุ้มค่าในการร่วมมือ รวมพลังกับคณะครู

ระยะที่ 2 การจัดการเรียนการสอนและการสังเกตชั้นเรียน (Teaching and Observation) ในระยะนี้จะเรียกว่า Do and See หรือ Practice เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่คณะครู ได้ร่วมกันออกแบบวางแผนไว้ไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ในขณะเดียวกันนั้น จะร่วมกัน สังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การเรียนรู้และการคิด รวมทั้งคำถามสำคัญ ของ ผู้เรียนในขณะที่เรียน

ครูผู้สอน (ครูต้นแบบ: Model Teacher) ซึ่งเป็นผู้ใช้แผนการจัดการเรียนรู้จะเป็นผู้ที่เปิด ชั้นเรียน (Open Class) ทั้งนี้การเปิดชั้นเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้คณะครู ผู้บริหาร ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง และผู้ปกครองที่มีความสนใจเรียนรู้บทเรียนการสอนนั้น เข้าสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามที่ ได้วางแผนร่วมกันมาแล้วเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียนและห้องเรียนแบบเดิมที่ปิดกั้น การเรียนรู้ร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน อย่างไรก็ตามครูแต่ละคนควรมีโอกาสเปิดชั้นเรียน

อย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน ซึ่งมีผลการวิจัยรองรับว่าจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางวิชาชีพครูร่วมกัน ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสังเกตชั้นเรียนของคณะครูที่มีประสิทธิผลนั้น ควรมุ่งศึกษาที่

การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

ข้อพึงปฏิบัติสำหรับคณะครูผู้ร่วมสังเกตชั้นเรียน

1. ผู้สังเกตยืนบริเวณมุมด้านหน้าห้องซ้ายหรือขวาตามลักษณะของห้องเรียน ซึ่งเป็นจุดที่จะสามารถมองเห็นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจนที่สุดหรือจุดที่สังเกตเห็นการเรียนรู้ได้ชัดเจนโดยไม่รบกวนการเรียนการสอน

2. งดส่งเสียง พูดคุยแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน

3. สังเกตตลอดชั่วโมง โดยบันทึกประเด็นสำคัญ

4. งดใช้แฟลชขณะถ่ายภาพเพื่อนำมาเรียนรู้ การถ่ายภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจะทำให้ครูได้เรียนรู้ปรากฏการณ์ในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นได้อย่างลุ่มลึกยิ่งขึ้น

5. อาจมีการบันทึกวีดิทัศน์ไว้เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของครูในภายหลัง แนวทางสังเกตชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนร่วมกัน

5.1 เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล

5.2 แนวความคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

5.3 การจัดการกับแนวความคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นกับครู

5.4 การนำแนวคิดที่สำคัญของนักเรียนมาร่วมอภิปรายขยายความ

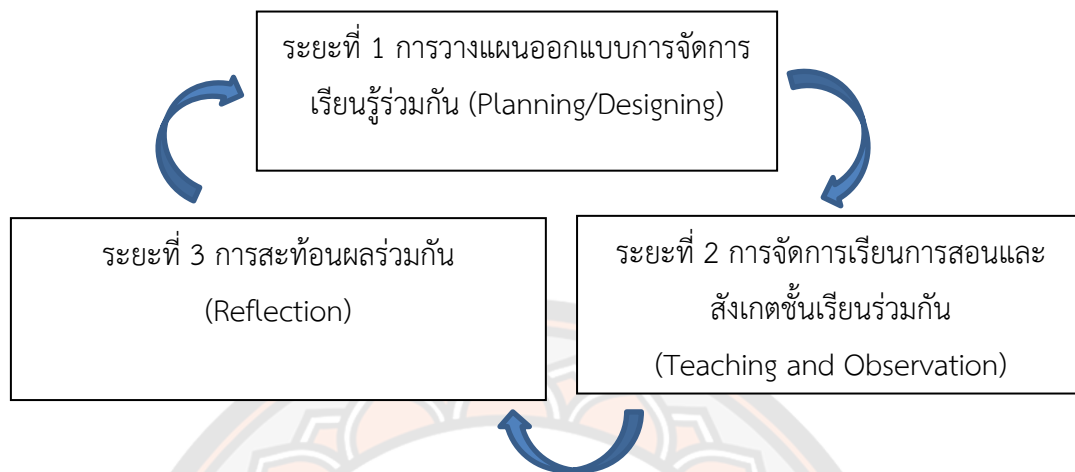
5.5 อุปสรรคหรือความล้มเหลวใดบ้างที่เกิดขึ้นในขณะที่ผู้เรียนเรียนรู้และพฤติกรรมแสดงออกขณะนั้น

อย่างไรก็ตามการสังเกตชั้นเรียนของครูจะเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์เสมอตลอดจนให้ความสำคัญทั้งสี่หน้า แวดตา กิริยาท่าทาง พฤติกรรมต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ทั้งนี้ในแง่ของพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูถือเป็นเรื่องรองลงมา

ระยะที่ 3 การสะท้อนผล (Reflection)

ระยะนี้เป็นการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน เป็นการร่วมกันสืบสอบเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกที่นำไปสู่การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อปรับปรุงแก้ไขบทเรียนแล้ว (Redesign) อาจพิจารณานำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (Reteach) กับผู้เรียนกลุ่มใหม่ในกรณีที่ระดับชั้นนั้นมีอยู่หลายห้องเรียนโดยครูคนเดิมหรือครูคนอื่น ซึ่งแผนนั้นจะมีคุณภาพขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้วคณะครูก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการ

ตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ของครูคนใหม่ต่อไปเป็นวงจรของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรื่อยไปไม่สิ้นสุดดังแผนภาพ 2



ภาพ 2 แสดงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ที่มา: ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2561, น. 57

Stigler & Hiebert (1999, pp. 110-112) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดปัญหา (defining the problem) กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนมีลักษณะโดยพื้นฐานเช่นเดียวกับกระบวนการแก้ปัญหา (problem-solving process) ดังนั้นในขั้นตอนแรก ก็คือ การกำหนดปัญหาที่จะเป็นตัวชี้แนะและกำกับการทำงานของกลุ่มศึกษาผ่านบทเรียน (lesson study group) ซึ่งอาจเป็นปัญหาโดยทั่วไป เช่น เพื่อกระตุ้นความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน หรือปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจ ในเรื่อง การบวกเศษส่วนที่มีตัวส่วนไม่เท่ากันดียิ่งขึ้น กลุ่มจะช่วยกันกำหนดปัญหาให้มีความชัดเจนจนสามารถระบุถึงบทเรียนที่จะใช้ในชั้นเรียนได้ ปัญหาอาจมาจากประสบการณ์ การปฏิบัติงานของครูเอง หรือมาจากนโยบายทางการศึกษา ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นมักจะพบว่าเป็นปัญหาที่มาจากการเชื่อมโยงระหว่างปัญหาของครูในชั้นเรียนกับหน่วยงานทางการศึกษาของชาติ

2. ขั้นการวางแผนบทเรียน (planning the lesson) เมื่อครูได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้แล้วครูจะเริ่มพบกันเพื่อวางแผนการเรียน ท้ายที่สุดแล้วจะมีครูเพียงหนึ่งคนเป็นผู้สอนบทเรียนนี้แต่บทเรียนที่ได้ถือเป็นผลงานของผู้เกี่ยวข้องทุกคน ส่วนใหญ่ครูจะเริ่มการวางแผน โดยการศึกษาจากหนังสือหรือบทความที่เขียนโดยครูคนอื่น ๆ ที่ศึกษาปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งบทเรียน

วิจัยที่จะเป็นประโยชน์ควรออกแบบด้วยสมมติฐานที่มีอยู่ในใจ โดยเป้าหมายของการศึกษาผ่านบทเรียนมิใช่เพียงเพื่อการสร้างบทเรียนที่มีประสิทธิภาพแต่เพื่อทำความเข้าใจว่าบทเรียนสามารถช่วยในการพัฒนาความเข้าใจของนักเรียนได้อย่างไร และเป็นเพราะเหตุใดในการวางแผนครั้งแรกมักจะมีการนำเสนอต่อคณะกรรมการของโรงเรียนเพื่อรับฟังความคิดเห็น และกลุ่มครูจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจากข้อมูลที่ได้รับนั้น ซึ่งการวางแผนในครั้งแรกนี้อาจใช้ระยะเวลาหลายเดือนก็ได้

3. ขั้นการสอน (teaching the lesson) โดยกำหนดวันที่จะสอน และครูหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการสอน โดยครูทุกคนในกลุ่มจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการเตรียมการ ไม่ว่าจะเป็น การเตรียมสื่อ อุปกรณ์ การซักซ้อมโดยอาจมีการแสดงบทบาทสมมติ ในวันที่สอน ครูคนอื่น ๆ ในกลุ่มจะตั้งชั้นเรียนของตนเพื่อมาเข้าสังเกตการสอน (โดยครูจะมอบหมายให้นักเรียน 2 คน ดูแลชั้นเรียนแทน) โดยนั่งอยู่ทางด้านหลังของห้องเรียน แต่ในกรณีที่นักเรียนทำกิจกรรมที่โต๊ะของตน ครูผู้สังเกตสามารถเดินดูไปรอบ ๆ ได้เพื่อสังเกตและจดบันทึกอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับการกระทำของนักเรียน ที่มีต่อการพัฒนาความเข้าใจของตน ในบางครั้งอาจมีการบันทึกวิดิทัศน์สำหรับการวิเคราะห์และอภิปรายในภายหลัง

4. ขั้นการประเมินบทเรียนและให้ผลสะท้อน (evaluating the lesson and reflection on its effect) กลุ่มมักจะพบกันหลังเลิกเรียนในวันที่มีการสอน ครูผู้สอนจะเป็นผู้เสนอความคิดก่อนว่าบทเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร และอะไรคือปัญหาสำคัญ หลังจากนั้นครูคนอื่น ๆ จะเสนอความคิดโดยมุ่งประเด็นที่ว่าส่วนใดของบทเรียนที่ตนคิดว่าเป็นปัญหา โดยมุ่งเน้นที่ตัวบทเรียน มิใช่ที่ตัวครูผู้สอนบทเรียนนั้น ๆ ซึ่งบทเรียนที่ได้ในท้ายที่สุดแล้วถือเป็นผลงานของกลุ่มและสมาชิกทุกคนรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในผลที่เกิดขึ้น การวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้นถือเป็นการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง มิใช่สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม ซึ่งความคิดนี้เป็นสิ่งสำคัญเพราะถือเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดจากการประเมินบุคคล (personal evaluation) มาเป็นกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

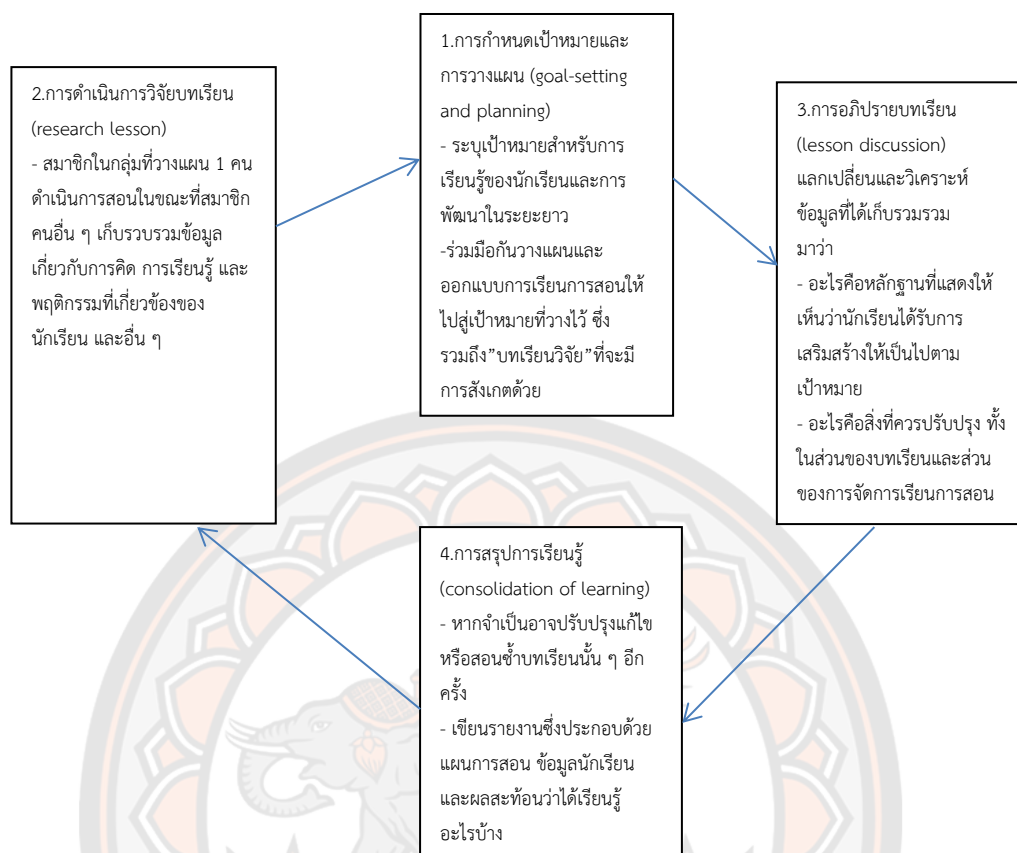
5. ขั้นการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน (revising the lesson) ซึ่งขึ้นอยู่กับ การสังเกต (observations) และการให้ผลสะท้อน (reflection) ครูปรับปรุงแก้ไขบทเรียน อาจโดยการเปลี่ยนแปลงสื่อ วัสดุอุปกรณ์ กิจกรรม ปัญหาที่ใช้ คำถามที่ใช้ถาม หรือทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่ครูมักจะเปลี่ยนแปลงตามหลักฐานที่แสดงถึงความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดของนักเรียนในการเรียนเรื่องนั้น ๆ

6. ขั้นการสอนตามบทเรียนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว (teaching the revised lesson) เมื่อได้แก้ไขบทเรียนเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการสอนอีกครั้งในชั้นเรียนใหม่ อาจโดยครูคนเดิม แต่ส่วนใหญ่มักเป็นครูคนอื่นที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม ในขั้นตอนนี้สิ่งที่แตกต่างจากการสอนในครั้งแรกก็คือ จะมีการเชิญบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนเข้าร่วมด้วยซึ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่มักจะใช้บุคคลเหล่านี้แทนนักเรียน เพราะไม่สามารถให้ทุกคนเข้าไปสังเกตชั้นเรียนจริงได้

7. ขั้นการประเมินและให้ผลสะท้อนอีกครั้ง (evaluating and reflecting, again) ขั้นตอนนี้อาจใช้ระยะเวลาจากการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน และอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเข้าร่วมด้วยก็ได้ ในการดำเนินการครั้งนี้จะมีลักษณะเดียวกันกับ ในครั้งแรก คือ ครูผู้สอนจะเป็นผู้แสดงความคิดเห็นก่อนโดยอภิปรายถึงว่าอะไรคือเป้าหมายที่ กลุ่มศึกษาผ่านบทเรียนนี้ต้องการจะไปให้ถึงอะไรคือความคิดของกลุ่มเกี่ยวกับการประเมินความสำเร็จของบทเรียนนี้ และส่วนใดของบทเรียนที่คิดว่าควรได้รับการพิจารณาอีกครั้งซึ่งประเด็นในการอภิปรายอาจมีได้มุ่งเน้นเฉพาะสิ่งที่นักเรียนเข้าใจหรือเกิดการเรียนรู้เท่านั้น ยังรวมไปถึงประเด็นทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับสมมติฐานที่เป็นแนวทางในการออกแบบบทเรียนวิจัยหรือประเด็นเกี่ยวกับการเรียนรู้และการสอนโดยทั่วไปที่ได้จากบทเรียนและการดำเนินการครั้งนี้

8. ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผลการศึกษา (sharing the results) ขั้นตอน ในการเสนอผลการเรียนรู้ ข้อค้นพบที่ได้ของกลุ่มศึกษาผ่านบทเรียนกลุ่มหนึ่งสู่ภายนอกนี้ถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน เพราะจะเป็นประโยชน์แก่ครูที่กำลังสอนในเรื่องและระดับชั้นเดียวกัน การขยายผลนี้อาจทำได้ในหลายแนวทาง เช่น 1) การเขียนรายงานบอกเล่าถึงการทำงานของกลุ่ม ซึ่งอาจได้รับการตีพิมพ์หรือจัดวางเผยแพร่ในห้องแสดงผลงานของโรงเรียน โดยเฉพาะผลงานที่น่าสนใจและมีคุณภาพเพียงพออาจได้รับการเสนอสู่ผู้มีอำนาจทางการศึกษา หรือในกลุ่มที่มีอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรวมอยู่ด้วยอาจได้รับการเขียนเผยแพร่ในวงกว้างหรือการตีพิมพ์เพื่อจัดจำหน่าย 2) การเชิญครูจากโรงเรียนอื่นมาเข้าร่วมสังเกตการสอนในครั้งสุดท้าย ซึ่งถือเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้นวัตกรรมที่เป็นความพยายามของโรงเรียนอื่น ๆ

Lewis (2002, p. 3) ได้เสนอว่าการดำเนินงานตามแนวคิดการศึกษา ผ่านบทเรียน เป็นวงจร ดังแสดงในแผนภาพ 3



ภาพ 3 แสดงวงจรการศึกษาผ่านบทเรียน (lesson study cycle) (Lewis, 2002, p. 3)

Fernandez & Yoshida (2004, pp. 33-34) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนบทเรียนวิจัยแบบร่วมมือรวมพลัง โดยครูแลกเปลี่ยนความคิดในการออกแบบการสอนจากประสบการณ์เดิม จากการสังเกตนักเรียนในปัจจุบันของตน จากคู่มือครู และจากตำราหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ซึ่งผลที่ได้ในเบื้องต้นจากขั้นนี้ คือ แผนการสอนที่มีรายละเอียดตามที่กลุ่มได้วางแผนไว้

2. ขั้นการพิจารณานำบทเรียนวิจัยสู่การปฏิบัติ โดยครูคนหนึ่งในกลุ่มดำเนินการสอนครูอื่นเป็นผู้สังเกตโดยดูแผนการสอนประกอบ

3. ขั้นการอภิปรายบทเรียนวิจัย โดยกลุ่มครูให้ผลสะท้อนและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทเรียนตามที่ได้สังเกตในชั้นเรียนจริง

4. ขั้นการปรับปรุงบทเรียน (อาจดำเนินการในขั้นตอนนี้หรือไม่ก็ได้) ครูบางกลุ่มอาจสิ้นสุดการดำเนินงานในขั้นของการอภิปราย แต่ครูบางส่วนก็เลือกที่จะดำเนินการต่อไปในการปรับปรุง

บทเรียน และดำเนินการสอนอีกครั้ง ซึ่งทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไปอีกขั้นตอนในการปรับปรุง
นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับบทเรียนให้มีความทันสมัย

5. ขั้นการสอนบทเรียนใหม่ที่ได้แก้ไขแล้ว (อาจดำเนินการในขั้นตอนนี้หรือไม่ก็ได้) ครูที่
เป็นผู้สังเกตอาจไม่สังเกตครบทั้งสองครั้งก็ได้ และส่วนมากมักจะไม่ได้ดำเนินการสอนซ้ำด้วยครูคนเดิม
ในชั้นเรียนเดิม และมักจะไม่ค่อยมีการสอนซ้ำเป็นครั้งที่สาม เพราะเพียงการเก็บข้อมูลในการสอน
หนึ่งหรือสองครั้งแรกก็จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ มากมายแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นการเปลี่ยนไป
ดำเนินการวิจัยบทเรียนอื่น ๆ แทน

6. ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing reflection) เกี่ยวกับบทเรียนใหม่ โดยครูจะมา
ร่วมกันอภิปรายว่าพบเห็นสิ่งใดบ้างในการสอนครั้งที่สองบทสนทนาของครูจะมีศูนย์กลางอยู่
ที่การเสนอผลการสังเกต ข้อวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

โดยตลอดกระบวนการ ทั้งในการสังเกตและการอภิปรายจะมีสมาชิกในกลุ่มที่จดบันทึก
รายละเอียดเพื่อเป็นบันทึกหลักฐานอ้างอิงของความคิดทั้งหมดในการทำงานร่วมกัน ซึ่งบันทึกนี้จะ
ช่วยครูอย่างยิ่งในการเขียนรายงานเกี่ยวกับการทำงานของตน

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสามารถสังเคราะห์กระบวนการพัฒนา
บทเรียนร่วมกันได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ชารณี ศรีวรรณ	ไมตรี อิมทร์ประสิทธิ์	ประณัฐ กิจรุ่งเรือง	Stigler & Hiebert	Lewis	Fernandez &	กระบวนการพัฒนา
(2557, น. 7-10)	(2550, น. 11)	และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 54-57)	(1999, p. 110-112)	(2002, p. 3)	Yoshida (2004, pp. 33-34).	บทเรียนร่วมกันที่ ผู้วิจัย สังเคราะห์
ส่วนที่ 1 การเตรียม การดำเนินงาน						การเตรียมการ ดำเนินงาน
1. การกำหนดรูปแบบ การพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน						1. การกำหนดรูปแบบ การพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน
2. สร้างความรู้ความ เข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง						2. สร้างความรู้ความ เข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. การจัดกลุ่มพัฒนา บทเรียนร่วมกัน						3. การจัดกลุ่มพัฒนา บทเรียนร่วมกัน
4. การแสวงหาและ ประสานงานผู้รู้						4. การแสวงหาและ ประสานงานผู้รู้
5. การจัดตาราง ปฏิบัติงาน						5. การจัดตาราง ปฏิบัติงาน

ตาราง 5 (ต่อ)

<p>ชาโรณี ตรีวิทย์ (2557, น. 7-10)</p>	<p>ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2550, น. 11)</p>	<p>ปรมิษฐ์ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 54-57)</p>	<p>Stigler & Hiebert (1999, p. 110-112)</p>	<p>Lewis (2002, p. 3)</p>	<p>Fernandez & Yoshida (2004, pp. 33-34).</p>	<p>กระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันที่ ผู้วิจัย สังเคราะห์</p>
<p>ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations)</p>	<p>ระยะที่ 1 การวางแผน ออกแบบการจัดการ เรียนรู้ (Planning) 1. การศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ ไม่บรรลุเป้าหมาย 2. การวางแผนงานการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน</p>	<p>ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan- Preparations) 1. การวิเคราะห์ปัญหา</p>	<p>1. การกำหนด เป้าหมายและ การ วางแผน (goal- setting and planning)</p>	<p>2. การกำหนด เป้าหมายการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน</p>		

ตาราง 5 (ต่อ)

ชาริณี ตรีวิทย์	ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์	ปรมินทร์ กิจรุ่งเรือง	Stigler & Hiebert	Lewis	Fernandez & Yoshida (2004, pp. 33-34).	กระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันที่ ผู้วิจัย สังเคราะห์
2557, น. 7-10)	(2550, น. 11)	และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 54-57)	(1999, p. 110-112)	(2002, p. 3)		
1.2 การวางแผนบทเรียน	ขั้นที่ 1 การสร้างแผนการสอนร่วมกัน	การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	2. ขั้นการวางแผนบทเรียน (planning the lesson)		1. ขั้นการวางแผนบทเรียนวิจัยแบบร่วมมือร่วมพลัง	3. การวางแผนบทเรียนแบบร่วมเมื่อรวมพลัง
ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See - Teaching & Observation)	ขั้นที่ 2 การสังเกต การสอนร่วมกัน	ระยะที่ 2 การจัดการเรียนการสอนและการสังเกต ชั้นเรียน (Teaching and Observation)	3. ขั้นการสอน (teaching the lesson)	2. การดำเนินการวิจัยบทเรียน (research lesson)	2. ขั้นการพิจารณา นำบทเรียนวิจัยสู่การปฏิบัติ	ขั้น 2 การปฏิบัติการ (Do & See - Teaching and Observation)
ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect - Discussion & Reflection)	ขั้นที่ 3 ขั้นการสะท้อนบทเรียนร่วมกัน	ระยะที่ 3 การสะท้อนผล (Reflection)	4. ขั้นการประเมินบทเรียนและให้ผลสะท้อน (evaluating the lesson and reflection on its effect)	3. การอภิปรายบทเรียน (lesson discussion)	3. ขั้นการอภิปรายบทเรียนวิจัย	การสอนและสังเกต ขั้นที่ 3 สะท้อนผล Reflect - Discussion & Reflection)

ตาราง 5 (ต่อ)

<p>ชาวิณี ตรีวิญญู (2557, น. 7-10)</p>	<p>ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2550, น. 11)</p>	<p>ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 54-57)</p>	<p>Stigler & Hiebert (1999, p. 110-112)</p>	<p>Lewis (2002, p. 3)</p>	<p>Fernandez & Yoshida (2004, pp. 33-34).</p>	<p>กระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันที่ ผู้วิจัย สังเคราะห์</p>
<p>3.1 การสืบสอบผลการ ปฏิบัติงาน</p>			<p>4.การสรุปการ เรียนรู้ (consolidation of learning)</p>			<p>การสืบสอบผล การปฏิบัติงาน</p>
<p>3.2 การปรับปรุงแก้ไข บทเรียน</p>			<p>5. ขั้นตอนการปรับปรุง แก้ไขบทเรียน (revising the lesson)</p> <p>6. ขั้นตอนการสอนตาม บทเรียนที่ได้ปรับปรุง แก้ไขแล้ว (teaching the revised lesson)</p>	<p>4. ขั้นตอนการปรับปรุง บทเรียน</p> <p>5. ขั้นตอนการสอน บทเรียนใหม่ที่ได้ แก้ไขแล้ว</p>		<p>การปรับปรุงแก้ไข บทเรียน</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

<p>ชาวิณี ตรีวิญญู (2557, น. 7-10)</p>	<p>ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2550, น. 11)</p>	<p>ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 54-57)</p>	<p>Stigler & Hiebert (1999, p. 110-112)</p>	<p>Lewis (2002, p. 3)</p>	<p>Fernandez & Yoshida (2004, pp. 33-34).</p>	<p>กระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันที่ ผู้วิจัย สังเคราะห์</p>
<p>7. ขั้นตอนการประเมิน และให้ผลสะท้อนอีก ครั้ง (evaluating and reflecting, again)</p>						
<p>3.3 การแลกเปลี่ยน เรียนรู้</p>	<p>8. ขั้นตอนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ขยายผล การศึกษา (sharing the results)</p>		<p>6. ขั้นตอนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (sharing reflection)</p>			

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นวงจรต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 2) สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การจัดกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 4) การแสวงหาและประสานงานผู้รู้ 5) การจัดตารางปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2 การดำเนินงาน ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 (Plan - Preparations) เป็นการวางแผนเพื่อออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับนโยบาย จุดเน้น หลักสูตรในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบด้วยกิจกรรม การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย หลักสูตรด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และการวางแผนบทเรียนแบบร่วมมือรวมพลังโดยเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Do & See - Teaching and Observation) ประกอบด้วยกิจกรรมการสอนและสังเกตการสอน โดยครูผู้สอน (Model Teacher) 1 คนในกลุ่มเป็นผู้สอน ส่วนครูคนอื่นร่วมสังเกตการสอนโดยเน้นสังเกตการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผล Reflect -Discussion & Reflection) ประกอบด้วยกิจกรรมการสืบสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ การคิด คำถามสำคัญของผู้เรียน อุปสรรคปัญหาและความล้มเหลว และแนวทางแก้ไข รวมถึงสิ่งที่กลุ่มได้เรียนรู้ โดยนิยมให้ครูผู้สอนเป็นผู้เริ่มต้นในการสะท้อน การปรับปรุงแก้ไขบทเรียนเป็นการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อเสนอของกลุ่มในขั้นสืบสอบผล และอาจจะนำบทเรียนที่แก้ไขแล้วไปสอนซ้ำ (Re teaching) อีกครั้งกับนักเรียนกลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูคนใหม่เพื่อให้บทเรียนมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเผยแพร่ผลการเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนและนวัตกรรมหรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน หรือเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่ม

การสะท้อนผล จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะร่วมกันสืบสอบเพื่อให้ได้ปัญหา อุปสรรคหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกที่นำไปสู่การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการสะท้อน การจัดการเรียนรู้ (Reflective Teaching) เป็นการทำให้เกิดการสะท้อนคิด (Reflection) หมายถึงกระบวนการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflection Thinking) พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและสมาธิเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน ช่วยให้เกิดความเข้าใจ และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Johns, 2002, p. 34) จึงมีนักการศึกษาได้เสนอแนะแนวทางในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน กิจรุ่งเรือง (2561, น. 63-64) ได้เสนอแนวทางในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ใช้หลักการสนทนา (Dialogue) นั้นเป็นกระบวนการที่สมาชิกกลุ่มได้วางหน้าาก บทบาทความคิดที่ยึดติดเพื่อที่จะทำความเข้าใจความหมายที่ลึกซึ้งแท้จริงโดยไม่มีของการแข่งขัน และทุกคนจะได้รับโอกาสในการพูดและรับฟังกันอย่างเพียงพอ การสนทนาจึงเน้นที่การชื่นชมและเป็นเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจในการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกันมีความสุขร่วมกัน

2. ควรเลือกเฟ้นคำพูดที่ช่วยลดความตึงเครียดในน้ำเสียงเวลาสนทนากัน ลดคำพูดเชิงตัดสินหรือเชิงประเมิน

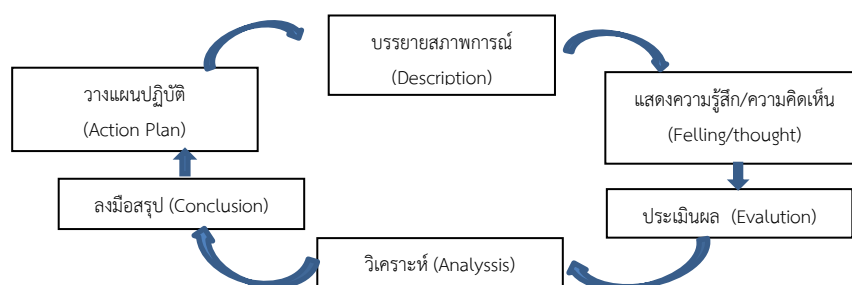
3. ควรให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดีกว่าเดิมที่มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ควรให้ข้อเสนอแนะในลักษณะสั่งการและนำความคิดของตนไปชี้้นำการกระทำของผู้สอนอื่น ทั้งนี้สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจร่วมกันว่าครูแต่ละคนมีอัตลักษณ์และลีลาการสอนแตกต่างกัน

4. เน้นการใช้กระบวนการคิดเชิงวิชาชีพครู (Pedagogical Thinking) โดยมีศาสตร์การสอนสนับสนุนการคิด ทำให้ผลการคิดมีความแม่นยำซึ่งจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางวิชาชีพครูในระดับที่สูงขึ้น

5. ควรให้ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพน้อยกว่าเป็นผู้สะท้อนผลก่อน ในลำดับแรก ๆ เพื่อไม่ให้เกิดการโน้มนำความคิดจากครูที่มีอาวุโสหรือมีประสบการณ์ที่สูงกว่า

6. หลังจากทีคณะครูได้สะท้อนผลร่วมกันแล้ว ครูแต่ละคนควรเขียนบันทึกสะท้อนผลซึ่งเป็นการเขียนบันทึกแบบย่อ หรือแบบพรรณนาความโดยอิสระ ประเด็นที่บันทึกขึ้นอยู่กับความสนใจของครูในการพัฒนาโดยควรเป็นประโยชน์และมีความหมายต่อผู้เรียน และครูมากที่สุด

Gibbs (1988 อ้างถึงใน อมรรัตน์ สร้อยสังวาลย์, 2562, น. 3) ได้นำเสนอการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบของวงจรการสะท้อน (Reflective Cycle) ซึ่งเป็นวงจรที่มีโครงสร้างเพื่อการสะท้อนต่อประสบการณ์ (experience) หรือ สถานการณ์ (situation) ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ ดังแสดงใน แผนภาพ 4



ภาพ 4 แสดงวงจรการสะท้อนของ Gibbs

ที่มา: Gibbs (1988) อ้างถึงใน อมรรัตน์ สร้อยสังวาลย์ (2562, น. 3)

วงจรการสะท้อนของ Gibbs ในแต่ละขั้นของวงจรใช้คำถาม ดังนี้

ขั้นการสะท้อน	คำถาม
บรรยายสภาพการณ์	- เกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง (What happened)
แสดงความรู้สึกและ ความคิดเห็น	- คิดและรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น ๆ (What were you thinking and feeling)
ประเมิน	- เหตุการณ์อะไรบ้างที่แสดงถึงความสำเร็จและ/หรือ ความล้มเหลว (What was good and bad about experience)
วิเคราะห์	- รู้สึกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างไร (What sense can you make of the situation)
วางแผนปฏิบัติ	- จะทำสิ่งที่แตกต่างกันได้อย่างไร (If it occurred

สรุปแนวทางในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ใช้หลักการสนทนาหรือสนทนา (Dialogue) เน้นการชื่นชมและเป็นเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจในการทำงาน ใช้น้ำเสียงที่นุ่มนวล ลดคำพูดเชิงตัดสินหรือเชิงประเมินให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่สั่งการและไม่ชี้แนะ ใช้กระบวนการคิดเชิงวิชาชีพครู (Pedagogical Thinking) โดยมีศาสตร์การสอนสนับสนุนการคิด ให้ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพน้อยกว่าเป็นผู้สะท้อนผลก่อน ควรเขียนบันทึกสะท้อนผลโดยอิสระที่เป็นประโยชน์และมีความหมายต่อผู้เรียนและครูมากที่สุด โดยอาจดำเนินการตามวงจรสะท้อนคิด ดังนี้ 1) บรรยายสภาพการณ์ 2) แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น 3) ประเมิน 4) วิเคราะห์ 5) วางแผนปฏิบัติโดยใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิด

การสื่อสารในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้

อมรรัตน์ สร้อยสังวาลย์ (2562, น. 10-12) กล่าวถึงการสื่อสารเพื่อการสะท้อนการจัดการเรียนรู้จำแนกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การสื่อสาร การสะท้อนการจัดการเรียนรู้โดยการเขียนและการสะท้อนการจัดการเรียนรู้โดยการพูด โดยการเขียนเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั้งด้านการนำไปใช้และการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการใช้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนใหญ่ใช้ในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ส่วนการสื่อสารการสะท้อนการจัดการเรียนรู้โดยการพูดจะเป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ระหว่างตัวครูกับบุคคลอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ และ มุมมองในการจัดการเรียนรู้เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่ผ่านมาโดยแต่่วิธีการมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. วิธีการเขียนเพื่อสะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ช่วยสร้างความคิดรวบยอดและมโนทัศน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกปฏิบัติหรือเรียนรู้ให้มีความชัดเจนขึ้น รวมทั้งช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความคิดรวบยอด และมโนทัศน์ต่าง ๆ เหล่านั้นกับสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม การสะท้อนด้วยการเขียนจึงเป็นการต่อยอดฐานความรู้เดิมให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งช่วยเสริมสร้างให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง การเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้อาจจำแนกได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ การเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ตามกรอบที่กำหนดไว้ และการเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้แบบอิสระ

1.1 การเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบที่กำหนดไว้ เป็นการเขียน สะท้อนตามคำถาม (reflective question) หรือบรรยายลักษณะสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามประเด็นซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น การสะท้อนจากแผ่นงาน (reflective worksheets) หรือการเขียน สะท้อนจากการฟังเทปบันทึกเสียงบันทึกวีดิทัศน์จากการจัดการเรียนรู้ (reflective audio visual records) รูปแบบนี้มีข้อดีที่ช่วยให้สามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ได้ครบถ้วน ครอบคลุมคำถามและองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้แต่ข้อจำกัดที่ไม่สามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย เนื่องจากผู้เขียนมักยึดติดกับคำถามหรือองค์ประกอบที่กำหนดไว้จนบางครั้งทำให้ละเลยการเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจบางประเด็น

1.2 การเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้แบบอิสระ เป็นการเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้ตามสภาพการจัดการเรียนที่สังเกตได้ มีการสอดแทรกความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นโดยไม่มี การกำหนดกรอบการสะท้อนที่ชัดเจน การเขียนสะท้อนลักษณะนี้ เช่น การเขียนอนุทินหรือบันทึกประจำวันของครู (journal writing หรือ teacher diary) รูปแบบนี้มีข้อดีที่สามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย แต่มีข้อจำกัดที่อาจสะท้อนการจัดการเรียนรู้ได้ไม่ครอบคลุมประเด็นขององค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ การเขียนสะท้อนรูปแบบนี้ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้เขียนมากกว่ารูปแบบที่ 1 แต่เป็นรูปแบบ ที่ได้รับความนิยมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสะท้อนการจัดการเรียนรู้มากกว่า

Acheson & Gall (1997, p. 66) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเขียน Journal Writing สำหรับครูไว้ ดังนี้

1. ครูควรบันทึกผลการสอนของตัวเองในแต่ละชั่วโมงว่าเป็นอย่างไร
2. ถ้ามีอุปสรรคเกิดขึ้นในการสอนให้ระบุสาเหตุที่เป็นจริงถ้าแน่ใจหรือคาดเดาเอาเองว่ามีสาเหตุมาจากอะไรและจะแก้ไขได้อย่างไร
3. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนนั้นเป็นอย่างไรมีปัญหาการเรียนจะแก้ไขอย่างไรสำหรับเรื่องที่ควรบันทึกในบันทึกสะท้อนผล ได้แก่

- 3.1 ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิควิธีการหรือทักษะใหม่ ๆ
 - 3.1.1 สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
 - 3.1.2 เกิดปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในขณะสอน และแก้ไขอย่างไร ประสพผลสำเร็จหรือไม่เพราะเหตุใด
 - 3.1.3 มีประเด็นใดที่ปรับปรุงแก้ไขในชั่วโมงต่อไป เช่น พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน/พฤติกรรมการสอนของครู กิจกรรมการสอนของครู เป็นต้น
 - 3.2 ผลการสอนแต่ละครั้งหรือแต่ละรายวิชา โดยเฉพาะรายวิชาที่มีปัญหาและผลการเรียนรู้ของนักเรียนและปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลถึงประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 3.3 ประสิทธิภาพจากการจัดการเรียนรู้ของตนเองว่าอยู่ในระดับใด เช่น ดีมาก ปานกลาง และควรปรับปรุงอย่างไร โดยให้เหตุผลประกอบการประเมินตนเอง
4. ระบุประเด็น เรื่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป เพื่อการพัฒนาตนเอง
2. วิธีการพูดเพื่อสะท้อนการจัดการเรียนรู้

การพูดเพื่อสะท้อนการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีที่ใช้เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดประสบการณ์การประเมินตนเอง (Self assessment) และจัดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ซึ่งผสมผสานแนวคิดระหว่าง การประเมินโดยเพื่อน (Peer assessment) คล้าย ๆ กับการนิเทศการจัดการเรียนรู้แต่เน้นที่กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (formative process) มากกว่ากระบวนการตัดสินการจัดการเรียนรู้ (Summative process) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

 - ขั้นที่ 1 สังเกตการจัดการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูอาจเป็นการสังเกตโดยตรงหรือการสังเกตโดยอ้อม ครูที่สังเกตการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ที่สังเกตได้ทั้งหมด ได้แก่ บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - ขั้นที่ 2 บรรยายสภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนกันพูดบรรยายเพื่อแสดงให้เห็นภาพของการจัดการเรียนรู้โดยครูและเพื่อนครู เป็นกระบวนการเพื่อยืนยันสภาพการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วยการแลกเปลี่ยนมุมมอง ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้จากการสังเกตของแต่ละคน
 - ขั้นที่ 3 สะท้อนการจัดการเรียนรู้ ครูและเพื่อนครูร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวจากการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ขั้นที่ 4 วางแผนการดำเนินการในอนาคต เป็นการร่วมกันหาวิธีการหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

Stephen Brookfield (1995 อ้างถึงใน อมรรัตน์ สร้อยสังวาลย์, 2562, น. 4-5) ได้เสนอแนะมุมมองเพื่อความสำเร็จในกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ไว้ 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองจากตนเอง เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยตัวครูเอง (self-reflective) โดยใช้การสังเกตตนเอง (self-observation) และการประเมินตนเอง (self-assessment) เป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มุมมองจากตนเอง จะช่วยให้ครูบันทึกกิจกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างละเอียด และครบองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เนื่องจากเป็นผู้ที่บริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. มุมมองจากผู้เรียน เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูโดยให้ผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การใช้แบบสอบถาม (questionnaires) หรือการอภิปรายกลุ่ม (group discussions) เพื่อรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลที่ได้จากมุมมองของผู้เรียนจะช่วยให้ครูเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น เนื่องจากผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยตรง การรับทราบและทำความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เรียน จึงนับเป็นประโยชน์ยิ่งต่อกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. มุมมองจากเพื่อนครูเป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูโดยเพื่อนครู ในลักษณะของการจับคู่พัฒนา หรือการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ในกรณีของการใช้กระบวนการกลุ่ม อาจจำแนกกลุ่มตามสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้โดยเพื่อนจะช่วยเพิ่มมุมมองและแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การสะท้อนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ครูจึงควรเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่เพื่อน ๆ ช่วยกันสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของตนรวมทั้งแสดงการสะท้อนต่อการจัดการเรียนรู้ของเพื่อน ๆ อย่างตรงไปตรงมา และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

4. มุมมองจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นกรอบในการตีความสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยประสบการณ์เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการคิด ประสบการณ์ที่ใช้อาจได้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง หรือจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการอ่านประสบการณ์ของผู้อื่นซึ่งสามารถมาประยุกต์ ถ่ายโอน เข้ากับการปฏิบัติของตนเองได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการสื่อสารเพื่อสะท้อนการจัดการเรียนรู้สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การเขียนซึ่งเป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวครูเองเพื่อสร้างความคิดรวบยอดและ มโนทัศน์เกี่ยวกับเรื่องที่ปฏิบัติหรือเรียนรู้ให้มีความชัดเจนขึ้น ทำให้สามารถประยุกต์ใช้ความคิด รวบยอด และมโนทัศน์เหล่านั้นกับสถานการณ์ใหม่ได้อีกทั้งเป็นการต่อยอดฐานความรู้เดิมให้เกิด ความรู้ใหม่ เสริมสร้างให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ในการเขียน สะท้อนการจัดการเรียนรู้มีสองลักษณะ คือ วิธีที่ 1 การเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบที่ กำหนด คือ การเขียนตอบคำถาม มีข้อดี คือ ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ข้อจำกัด คือ สะท้อนได้ไม่หลากหลายซึ่งอาจทำให้ขาดประเด็นที่น่าสนใจเพราะยึดติดกับคำถาม มากเกินไป วิธีที่ 2 การเขียนสะท้อนการจัดการเรียนรู้แบบอิสระ ไม่มีกรอบการสะท้อนที่ชัดเจน เช่น การเขียนอนุทินหรือบันทึกประจำวันของครู (journal writing หรือ teacher diary) ข้อดี คือ สามารถสะท้อนได้หลากหลายประเด็น แต่มีข้อจำกัดด้านองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัย ความเชี่ยวชาญของผู้เขียนมากกว่าวิธีที่ 1 และเป็นที่ยอมรับมากกว่า การเขียนสะท้อน การจัดการเรียนรู้ที่คืนั้นครูควรบันทึกผลการสอนของตัวเองทุกชั่วโมง โดยสะท้อนเกี่ยวกับประเด็น ดังต่อไปนี้ ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิควิธีการหรือทักษะใหม่ ๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ ในระหว่างการสอนมีปัญหาอุปสรรค แก้ไขแล้วประสบความสำเร็จหรือไม่เพราะเหตุใด ปัญหา อื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการสอนของตนเองอยู่ในระดับใด ดีมาก ปานกลางหรือควรปรับปรุงแล้วเป็นเพราะเหตุใด และสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในชั่วโมงต่อไป 2) การพูดเป็นสะท้อนการจัดการเรียนรู้ได้โดยตรงคือสะท้อนหลังจากสังเกตสอนแล้ว หรือทางอ้อม คือ สะท้อนจากสื่อที่บันทึกการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมอง ความคิดเห็น แนวคิดประสบการณ์ การประเมินตนเอง และจัดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูในประเด็น เช่น บรรยายสภาพการจัดการ ความสำเร็จและความล้มเหลว การวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วร่วมกันหา วิธีการหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้นซึ่งการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จควรมีการสะท้อนจากหลายมุมมอง ได้แก่ มุมมองของตนเอง มุมมองของนักเรียน มุมมองของเพื่อนครู และมุมมองจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เพราะการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยประสบการณ์ ให้เกิด กระบวนการคิด ซึ่งประสบการณ์ที่ใช้อาจได้จากการปฏิบัติด้วยตนเองหรือจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการอ่านประสบการณ์ของผู้อื่น

ระยะเวลาในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้

การสะท้อนการจัดการเรียนรู้จำแนกได้ 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนการจัดการเรียนรู้ ระหว่าง การจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้ ซึ่ง อมรรรัตน์ สร้อยสังวาลย์ (2562, น. 6-8) ได้อธิบาย

ลักษณะการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละระยะถึงเป้าหมายการสะท้อน วิธีการตั้งคำถามในการสะท้อน และจุดเด่น จุดด้อยของการสะท้อนในแต่ละระยะไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสะท้อนก่อนจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้กระบวนการคิดไตร่ตรองเพื่อทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้อย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนรับมือกับปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดระหว่างการจัดการเรียนรู้ได้ การสะท้อนก่อนจัดการเรียนรู้สามารถตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนได้ ดังนี้

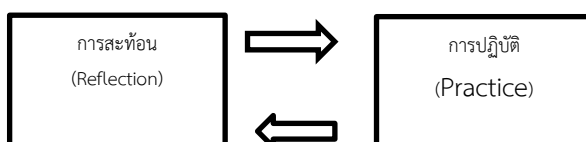
ขั้นการสะท้อน	คำถาม
บรรยายสภาพการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนรู้เรื่องอะไร - มีเป้าหมายเพื่ออะไร (ผู้เรียนรู้และสามารถทำอะไรได้) - ใช้วิธีการใด
แสดงความรู้สึกความคิดเห็น	<ul style="list-style-type: none"> - คิด/ รู้สึกต่อการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้อย่างไร - ความคิดหรือความรู้สึกนั้นส่งผลให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จหรือ ล้มเหลวได้หรือไม่ อย่างไร - จะมีการปรับเปลี่ยนความคิดความรู้สึกที่เป็นอุปสรรคนั้นได้หรือไม่อย่างไร
ประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมหรือไม่ - มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จหรือ ล้มเหลว
วิเคราะห์	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น ๆ มีสาเหตุมาจากอะไร
หาข้อสรุป	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จหรือ ป้องกันแก้ไขความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร
วางแผนปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - จะปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้อย่างไรเมื่อเกิดปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ความล้มเหลว

ระยะที่ 2 การสะท้อนระหว่างจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้กระบวนการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อทบทวนปัจจัย กระบวนการและผลผลิตจากการจัดการเรียนรู้ในระหว่างที่การจัดการเรียนกำลังดำเนินการอยู่ การสะท้อนนี้จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้นั้น การจัดการเรียนรู้นั้น ๆ ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ได้ การสะท้อนการจัดการเรียนรู้จะต้องใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมเป็นฐานในการขยายความรู้ใหม่ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติ

เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น ๆ เช่น ในขณะที่จัดการเรียนรู้ สังเกตพบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่เริ่มเบื่อหน่ายในการฟังครู ต้องคิดพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการฟัง เนื่องจากอะไรเกิดจากครู ผู้เรียน หรือสภาพแวดล้อมมีวิธีการใดบ้างที่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการในการแก้ปัญหานั้นที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขณะนั้นดำเนินการต่อไปได้ การสะท้อนระหว่างจัดการเรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนได้ ดังนี้

ขั้นการสะท้อน	คำถาม
บรรยายสภาพการณ์	- การจัดการเรียนรู้ดำเนินการไปอย่างไร
แสดงความรู้สึก/ความคิดเห็น	- ครู นักเรียนที่เกี่ยวข้องคิด/รู้สึกต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างไร - มีความคิดหรือความรู้สึกใดบ้างที่ส่งผลให้การจัดการ เรียนรู้สำเร็จล้มเหลว - จะมีการปรับเปลี่ยนความคิดความรู้สึกที่เป็นอุปสรรค นั้นได้หรือไม่อย่างไร - ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้หรือไม่ อะไรบ้าง
วิเคราะห์	- ปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมาย คืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร
หาข้อสรุป	- มีวิธีการแก้ไขปัญหามุมมองต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างไร - เลือกใช้วิธีการอะไรในการแก้ไขปัญหามุมมอง เพราะอะไร
วางแผนปฏิบัติ	- จะดำเนินการแก้ปัญหามุมมองนั้น ๆ อย่างไร

การสะท้อนการปฏิบัติระหว่างการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างทันท่วงที ดังนั้นการสะท้อนการปฏิบัตินี้ จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติระหว่างการสะท้อนและการปฏิบัติ ดังแผนภาพ 5 ดังนี้



ภาพ 5 แสดงการสะท้อนการปฏิบัติระหว่างการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การสะท้อนหลังจัดการเรียนรู้เป็นการใช้กระบวนการไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อทบทวนปัจจัย กระบวนการและผลผลิตที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ หลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้นี้จะเกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ทันที เนื่องจากจะสามารถจดจำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ได้อย่างละเอียด ครบถ้วน การสะท้อนหลังจัดการเรียนมีจุดเด่นที่การมีระยะเวลาในการสะท้อนที่เหมาะสม เพียงพอ แต่มีจุดด้อยที่ความสามารถในการย้อนนึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ที่อาจไม่ครบถ้วนและ ไม่ชัดเจนเพียงพอ โดยเฉพาะกรณีที่เว้นระยะห่างระหว่างการเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้และ การสะท้อนมากเกินไป ตรงกันข้ามกับการสะท้อนระหว่างการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีจุดเด่นที่การสะท้อนที่เกิดขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาหรือ อุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ แต่มีจุดด้อยที่เป็นการสะท้อนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วระหว่างการปฏิบัติ ซึ่งอาจทำให้กระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองไม่ละเอียดรอบคอบเท่าที่ควรรวมทั้งมีโอกาสที่การสะท้อนนั้น ๆ อาจเกิดความผิดพลาดได้ โดยเฉพาะกรณีที่ครูมีความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อเชื่อมโยงไปสู่ ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ไม่เพียงพอ

การสะท้อนหลังจัดการเรียนรู้สามารถตั้งคำถามเพื่อการสะท้อนได้เช่นเดียวกับการสะท้อนระหว่างจัดการเรียนรู้ แต่จะเน้นที่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการเรียนรู้เพื่อการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในลักษณะของการเปรียบเทียบกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้มากกว่า

สรุประยะเวลาในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ควรดำเนินการทั้งก่อนจัดการเรียนรู้ ระหว่างจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้ เพราะการสะท้อนในแต่ละระยะมีจุดเด่น จุดด้อยต่างกัน เช่น การสะท้อนหลังจัดการเรียนมีจุดเด่น คือ มีระยะเวลาเหมาะสม เพียงพอ แต่มีจุดด้อยที่การย้อนนึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ที่อาจไม่ครบถ้วนและไม่ชัดเจนเพียงพอ ซึ่งช่วงเวลาสะท้อนหลังการจัดการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ทันที ซึ่งตรงกันข้ามกับการสะท้อนระหว่างการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีจุดเด่นที่การสะท้อนที่เกิดขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันท่วงที เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ แต่มีจุดด้อยที่เวลาในกระบวนการคิดพิจารณา ไตร่ตรองไม่ละเอียดรอบคอบเท่าที่ควร และอาจเกิดความผิดพลาดได้ ถ้าครูมีความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อเชื่อมโยงไปสู่ ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ไม่เพียงพอ การสะท้อนหลังจัดการเรียนรู้เน้นที่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการเรียนรู้เพื่อการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในลักษณะของการเปรียบเทียบกับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้มากกว่า เพื่อให้ได้ข้อมูลในกาวางแผนปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น

การสะท้อนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอจนเป็นนิสัยและ อยู่ในวิถีของการปฏิบัติจะช่วยให้ครูได้พัฒนาทักษะกระบวนการคิดของตนเองและมีคุณลักษณะสำคัญอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างแท้จริง

รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study Groups)

รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีผู้ที่กล่าวไว้ ดังนี้

ชาริณี ตริวรัฐณู (2557, น. 11) ได้กล่าวว่า เนื่องจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท ดังนั้น รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันจึงมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามเป้าหมายของกลุ่ม ลักษณะของสมาชิกและบริบทในการดำเนินงาน ในที่นี้ ขอเสนอตัวอย่างรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนที่เอื้อต่อการทำงานในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกของครูและผู้ที่สนใจในการเริ่มต้นดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงรูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

รูปแบบกลุ่ม	ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่ม	ตัวอย่างการดำเนินงาน
1. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลัง	- สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และทำกิจกรรมร่วมกันตลอดในทุกขั้นตอน	ครูทุกคนในกลุ่มเป็นครูประจำชั้น ป.1 ที่ต้องสอนภาษาไทยให้นักเรียนในห้องของตนนักเรียนแต่ละห้องเรียนเนื้อหาสาระเดียวกัน
	- ผลงานที่เกิดขึ้น (แผนการสอน/รายงาน) ถือเป็นผลงานของกลุ่ม	ครูใช้แผนการสอนร่วมกันได้
	- เหมาะสำหรับกลุ่มครูที่สอนในรายวิชา/กลุ่มสาระเรียนรู้เดียวกัน และระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มครูที่ต้องการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาบทเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างจริงจังไว้ใช้ในโรงเรียนของตนเอง	ครูทุกคนในกลุ่มจึงช่วยกันเลือกบทเรียนที่เป็นปัญหามาดำเนินงานตามวงจรการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนได้แผนการสอนและสื่อที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ร่วมกันได้
2. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบ คู่ขนาน	- กลุ่มกำหนดและทำความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันเลือกวิธีการสอนและกำหนดขั้นตอนหลักของการวางแผนการสอนร่วมกัน แยกย้ายกันจัดทำ	ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.4 ป.5 และ ป.6 มีปัญหาาร่วมกันคือนักเรียนมีปัญหาในการเรียนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วน ทุกคน

ตาราง 6 (ต่อ)

รูปแบบกลุ่ม	ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่ม	ตัวอย่างการดำเนินงาน
	<p>แผนการสอนและดำเนินการสอน</p> <p>ในบทเรียนที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>- ผลงานกลุ่ม คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือนวัตกรรมที่ใช้รายบุคคล คือ แผนการจัดการเรียนการสอน</p> <p>- เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนในปัญหาเหมือนกัน แต่ต่างระดับชั้นกัน</p>	<p>จึงช่วยกันคิดวิธีสอนและวางแผนการสอนในขั้นตอนหลัก</p> <p>ร่วมกัน แล้วแยกย้ายรายงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน</p> <p>ส่วนผลงานการเขียนแผนในรายละเอียดให้เหมาะกับระดับชั้นของตนเอง แล้วนำแผนการสอนมาขอความเห็นจากกลุ่ม ช่วยกันสังเกตการสอนและสะท้อนความคิดจนได้แผนการสอนที่ดีของแต่ละระดับชั้น</p>
3. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบหมุนเวียน	<p>- การทำงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่สมาชิกในกลุ่มทุกคนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นบุคคลสำคัญ (key person) ของการทำงานกลุ่มในแต่ละวงจร โดยกลุ่มจะดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการ พัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อสนับสนุนครูในกลุ่มที่ละคนให้ได้พัฒนาการจัดการเรียนสอนของตนเอง</p> <p>- เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างระดับชั้นโดยอาจมีประเด็นปัญหาเหมือนกันหรือต่างกันได้</p>	<p>ครูสอนภาษาอังกฤษ ชั้น ม.1 ม.3 ม.5 รวมกลุ่มกันพัฒนาบทเรียน โดยให้ครู ม.1 กำหนดเป้าหมายและประเด็นพัฒนาบทเรียนร่วมกันในวงจร รอบแรกจากปัญหาในชั้นเรียนของตน แล้วกลุ่มจึงช่วยกันวางแผน สังเกตการสอน ปรับปรุงแก้ไขจนได้แผนการสอนที่ดี จากนั้นก็เริ่มต้นวงจรอีกครั้งโดยให้ครู ม.3 เป็นผู้เลือกบทเรียนบ้างและดำเนินการเช่นนี้ไปจนครบทุกคน</p>

ดังนั้น การนำรูปแบบของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันข้างต้นนี้ไปใช้ สามารถให้เหมาะสมกับการทำงานในบริบทการทำงานของแต่ละกลุ่ม หรืออาจดำเนินการในรูปแบบอื่นแต่ยังคงยึดตามหลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน คือ การร่วมมือรวมพลังกันในการทำงานอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การคิดและการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดการพัฒนาตนเองของครู จากการสะท้อนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพจนเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ผลของการศึกษาผ่านบทเรียน

การดำเนินงานตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียนส่งผลดีในหลายประการทั้งด้านผู้เรียน ครู และการเรียนการสอน โดยการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนนี้สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (Lewis, 2002, p. 44)

1. การคิดอย่างรอบคอบเกี่ยวกับเป้าหมายเฉพาะทั้งในระดับบทเรียน หน่วยการเรียนรู้ และรายวิชา
2. ความสามารถในการพัฒนาบทเรียนที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
3. ความรู้อย่างลึกซึ้งในเนื้อหาสาระรายวิชา
4. การคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเป้าหมายในระยะยาวสำหรับนักเรียน
5. การศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียนอย่างละเอียดรอบคอบ
6. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน

นอกจากนี้ ครูยังจะได้บทเรียนที่มาจากวางแผนแบบร่วมมือรวมพลัง และได้พัฒนาความสามารถในการสังเกตและบันทึกผลการสอนของผู้อื่นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทเรียน (ชาริณี ตรีวรัญญ, 2557, น. 12-13) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น หากดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดเน้น (focus) หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรือ การพัฒนาผู้เรียน และสมาชิกในกลุ่มต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน เช่น การเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น
2. เน้นการพัฒนาบทเรียนในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณอาจเพียง 2-3 บทเรียนต่อภาคการศึกษา เพื่อมุ่งให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดการเรียนรู้ในเชิงลึกและได้บทเรียนดีที่ใช้ได้จริง
3. ในระยะแรกของการดำเนินงาน สามารถเริ่มต้นจากการพัฒนาแผนจากแผนการจัดการเรียนการสอนเดิมที่มีอยู่แล้วได้

4. มีนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะนอกจากจะช่วยปรับการเรียน-เปลี่ยนการสอนแล้ว ยังช่วยให้กลุ่มผู้สอนมีประเด็นสนใจร่วมที่จะนำไปสู่การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง

5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันก่อน และหรือจัดกิจกรรมนี้คู่ขนานไปกับการดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการเปิดใจ การไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เช่น ใช้กล้องวิดีโอทัศน์ช่วยในการบันทึกร่องรอยหลักฐานและทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน

7. บูรณาการงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันเข้ากับงานตามนโยบายอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้ดำเนินการควรชี้ให้เห็นความสัมพันธ์หรือความสอดคล้องของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กับงานนั้น ๆ หรือบูรณาการแนวคิด/ นวัตกรรมนั้น ๆ เข้าสู่การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งสามารถทำได้ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการโดยทั่วไปที่ไม่มีเนื้อหาเฉพาะเจาะจง จึง สามารถนำองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมใด ๆ มาเป็นสาระของกระบวนการได้ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเกิด ประโยชน์ยิ่งขึ้น เช่น กำหนดให้เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” หรือ “มีจิตสาธารณะ” ให้กับผู้เรียน หรือนำวงจรการเรียนรู้ 5E มาใช้เป็นนวัตกรรม ด้านกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนและเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือนำแนวคิด การออกแบบแบบย้อนกลับ (Backward Design) มาใช้เป็นแนวคิด ในการออกแบบการเรียนการสอนในขั้นตอนของการวางแผนบทเรียน เป็นต้น

8. การมีส่วนร่วมหรือการสนับสนุนของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสรรเวลา ปฏิบัติงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแก่ครู คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประสบความสำเร็จด้วยลักษณะของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ได้มีการกำหนดลำดับขั้นตอนของ กระบวนการหรือกำหนดรูปแบบที่ตายตัว ทำให้ผู้ดำเนินการและครูสามารถปรับรูปแบบหรือกระบวนการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทของชั้นเรียนและสถานศึกษาของตนได้ ดังนั้น ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ผู้ดำเนินการและครูควรต้องทำความเข้าใจว่า การดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันไม่ใช่โปรแกรมสำเร็จรูปหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในระยะเวลาอันสั้นและเห็นผลได้ชัดเจนในทันที หากแต่เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง และแทรกซึมเข้าสู่วัฒนธรรมการทำงานตามปกติประจำวันของครู ผู้ดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจึงต้องตระหนักว่าการนำแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้พัฒนาการทำงานวิชาชีพของครูนั้น ไม่ควรเป็นไป

อย่าง เร่งรีบและหวังให้เกิดผลอย่างรวดเร็ว หากแต่ต้องค่อย ๆ ใ้ครูและผู้เกี่ยวข้องซึมซับและเรียนรู้ถึงผลดีที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแนวคิดนี้ และเมื่อครูค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาการเรียนการสอนของตนไปที่ละน้อย ๆ จนเป็นระบบแล้ว ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปด้วยเช่นกัน

สรุปการนำการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไปใช้ให้เกิดประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะว่าควรดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดจุดเน้น (focus) หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือ สมาชิกในกลุ่มต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน 2) เน้นการพัฒนาบทเรียนในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ อาจเพียง 2-3 บทเรียนต่อภาคการศึกษา ให้เกิดการเรียนรู้ในเชิงลึกและได้บทเรียนดีที่ใช้ได้จริง 3) สามารถเริ่มต้นจากการพัฒนาแผนจากแผนการจัดการเรียนการสอนเดิมที่มีอยู่แล้ว 4) มีนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียน 5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันเปิดใจ การไว้วางใจการยอมรับซึ่งกัน และกัน 6) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน

5. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

หลักการและแนวคิด

การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เป็นกระบวนการพัฒนาในวิชาชีพ แบบหนึ่ง เช่น ผู้บริหารหรือผู้ทำหน้าที่โค้ชหรือรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ใหม่ ๆ เป็นรูปแบบการพัฒนาศิลปะครูอีกแบบหนึ่งมีลักษณะสำคัญคือ เป็นการให้การดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำครูบรรจุใหม่หรือครูที่เข้าสู่วิชาชีพครู หรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยหรือบุคลากรที่รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่จึงไม่มีความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับวิชาชีพครู ชีวิตจริงในโรงเรียนของการทำหน้าที่ครูแตกต่างจากชีวิตจริงของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูในสถาบันและขณะฝึกสอน การสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่ต้องอาศัยเวลาและความต่อเนื่อง ในการพัฒนาเป็นมืออาชีพ (Professionalism) มีครูบรรจุใหม่ที่มีแววของการเป็น ครูเก่ง ครูที่ดีต่อไปเป็นจำนวนมากที่ลาออกและเปลี่ยนอาชีพ และยังคงมีครูบรรจุใหม่อีกจำนวนมากที่ยังคงสอนอยู่ในโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งต้องการความช่วยเหลือ แนะนำให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถ มีสมรรถนะด้านการสอน โดยเฉพาะครูบรรจุใหม่ที่สอนในระดับปฐมวัยถึงประถมปลายหรือชั้นมัธยมต้น ดังนั้นประเทศต่าง ๆ ทางซีกโลกตะวันตกที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาครูใหม่ บุคลากรใหม่ต่ออาชีพหน้าที่ใหม่อย่างจริงจัง เช่น ผู้บริหารและโค้ช จึงได้มีโปรแกรมการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยในโรงเรียนทุกโรงเรียน (Mentoring Program) โดยจัดดำเนินการด้วยรูปแบบการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Program) ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง วัชรา เล่าเรียนดี (2556, น. 274)

Holden (1995, p. 275) ได้กล่าวถึง ระบบพี่เลี้ยงไว้ว่าเป็นระบบที่ผู้ที่มีประสบการณ์ ในวิชาชีพมีความรู้ ความสามารถสูง ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับความรับผิดชอบ ในการส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับอีกฝ่ายหนึ่งโดยการให้การสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อกัน ในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพที่ได้รับประโยชน์ในวิชาชีพเช่นเดียวกัน มีเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ มีประสบการณ์และความสามารถในวิชาชีพสูง มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือสนับสนุน คุรุบรรจุนใหม่ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจทั้งด้านแนวทางการทำงานและ การดำรงชีวิตและหนทางที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการดูแลให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า เช่น คุรุบรรจุนใหม่หรือ ครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูใหม่ทั้งในด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพและการปฏิบัติตน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2558, น. 114) อธิบายว่า ระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based development) เน้นการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลหรือ กลุ่มย่อย ๆ โดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ประสบการณ์หรือมีความรู้ เรียกว่าพี่เลี้ยง (mentor) กับอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับการ พัฒนาเรียกว่าผู้รับการช่วยเหลือดูแล (mentee) มาทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการพัฒนา ที่มีความ ต่อเนื่องเป็นเวลานาน (Continuing professional development) โดยพัฒนาครอบคลุม ทั้งเรื่อง ส่วนบุคคลและความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เอื้อให้คุรุบรรจุนใหม่หรือผู้ที่เข้า รับการทำงานใหม่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกสำคัญ คือ การฝึกให้คิดไตร่ตรองการเรียนรู้หรือการทำงาน (learning reflection) การที่จะทำให้ระบบพี่เลี้ยง มีคุณภาพจึงต้องมีการพิจารณาเชิงระบบตั้งแต่การสรรหาพี่เลี้ยงการพัฒนาพี่เลี้ยง และระบบ การทำงานร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงและครู ซึ่งในกระบวนการพัฒนาดังกล่าวนั้นยังอาศัยชุดความรู้ อื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนได้แก่ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนกระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาครูแบบอื่น ๆ ได้แก่ การชี้แนะ (Coaching) การให้ คำปรึกษา (counseling) จึงจะทำให้การเป็นพี่เลี้ยงมีคุณภาพ

พี่เลี้ยง จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญของระบบพี่เลี้ยงเพราะจะเป็นผู้ที่ทำให้ การพัฒนาวิชาชีพประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2556, น. 275) ให้ความหมายไว้ว่า พี่เลี้ยง คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ ในวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถสูง ประสบความสำเร็จในวิชาชีพและเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ มีความรับผิดชอบในการเสริมสร้างพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการให้ การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ได้รับประโยชน์ในวิชาชีพเช่นเดียวกัน

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 339) ให้ความหมายไว้ว่า พี่เลี้ยง คือ ผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ จัดกระบวนการแนะนำวิธีการปฏิบัติงานด้วยจิตใจยินดีช่วยเหลือผู้รับการแนะนำอย่างจริงจัง มุ่งผลสำเร็จของงาน จัดกระบวนการเสริมพลังสร้างกำลังใจให้บุคคลเห็นแนวทาง กล้าฝึกฝนตนเองให้เข้มแข็งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานหรือช่วยแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองต่อไป

สรุประบบพี่เลี้ยง คือ รูปแบบการพัฒนารูปแบบหนึ่งทั้งเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่มย่อยโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีความรู้ เรียกว่าพี่เลี้ยง (mentor) กับอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับการพัฒนาเรียกว่าผู้รับการช่วยเหลือดูแล (mentee) มาทำงานร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาทั้งเรื่องส่วนบุคคลและความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพด้วยจิตใจยินดีช่วยเหลือผู้รับการแนะนำอย่างจริงจัง มุ่งผลสำเร็จของงาน โดยให้คิดไตร่ตรองการเรียนรู้หรือการทำงาน (learning reflection) ให้การเสริมพลังสร้างกำลังใจเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเห็นแนวทาง กล้าฝึกฝนตนเองให้เข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานหรือช่วยแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยต้องดำเนินการเป็นระบบตั้งแต่การสรรหาพี่เลี้ยง การพัฒนาพี่เลี้ยง และระบบการทำงานร่วมกันระหว่าง พี่เลี้ยงและครู

รูปแบบของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหลายสาขาวิชา ทั้งมีการจัดในหลายลักษณะโดยใช้เกณฑ์หลากหลายแบบ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจการจัดรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงแบบต่าง ๆ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในสภาพบริบทสถานศึกษาของไทย หากแบ่งรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงแบบหยาบก็จะได้ว่า ระบบพี่เลี้ยงครู (mentoring) มี 2 รูปแบบ คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงครู ตามธรรมชาติ (natural mentoring) ได้แก่ การสอน การชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 2) ระบบพี่เลี้ยงครูที่มีการวางแผนไว้ (planned mentoring) มีลักษณะเป็นโปรแกรมที่มีโครงสร้างเป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการ (Office of research) ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

สำหรับ (Miller, 2002, p. 69) ได้แบ่งรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. ระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม (Classic Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งที่มีประสบการณ์จัดการเสริมสร้างแนะนำแก่ผู้ที่ได้ดีกว่าหรือมีประสบการณ์น้อยกว่า มักเกิดขึ้นในบริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ พี่เลี้ยงจะแสดงบทบาทในลักษณะของแม่แบบ (role model) และดูแลผู้ที่อยู่เป็นพิเศษ ในอดีตเป็นรูปแบบที่ผู้ที่เชี่ยวชาญให้ความดูแลผู้ที่มาฝึกงาน ในสถานประกอบการ ในปัจจุบันเป็นไปในลักษณะของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลที่มีความใกล้ชิดและเป็นกัลยามิตรมากขึ้น

2. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (Individual-team Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่ผู้รับการดูแลกลุ่มเล็ก ๆ มองหาผู้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยพี่เลี้ยงมักเป็น

ผู้ที่ได้รับความนับถือมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง และเข้าใจความคาดหวังของผู้ที่ดูแล อยู่รูปแบบนี้จะช่วยให้กลุ่มบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ด้วยนอกเหนือจากรับจากพี่เลี้ยง

3. ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนกับเพื่อน (Friend-to-friend Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และการปฏิบัติงานรวมทั้งเหมาะกับกลุ่มที่ ไม่ค่อยวางใจกับผู้ที่ใหญ่กว่า เป็นความสัมพันธ์ในแนวระนาบจากกลุ่มคนที่เท่าเทียมกันมากกว่า

4. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่มเพื่อน (Peer-group Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบ กลุ่มเพื่อนคล้ายกับแบบที่ 3 ระบบแบบเพื่อนกับเพื่อน แต่มักใช้ในบริบทของประเด็นที่ต้องการพัฒนา เป็นพิเศษ เช่น กลุ่มที่ต้องการเลิกยาเสพติด

5. ระบบพี่เลี้ยงที่มีความสัมพันธ์กันระยะยาว (Long-term Relationship Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่คล้ายกับระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิมแต่ใช้กับกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และท้าทาย

อำนาจ ใช้กับงานที่ต้องใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจสำหรับ บริบทประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครู รูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงในสถานศึกษามักมีพี่เลี้ยง ตามธรรมชาติ กล่าวคือ นอกจากครูที่มีอายุราชการมากมีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นพี่เลี้ยงแก่ ครูคนอื่น ในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจให้คำแนะนำทั้งทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการดำเนิน ชีวิต ในแง่ของการสอนก็อาจจะมีคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือวิธีการสอนที่จะ เป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำแก่ครูคนอื่นได้ แต่ยังไม่เป็นระบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจนซึ่งส่วนใหญ่ เป็นรูปแบบพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในองค์กรเอง (internal program) ส่วนรูปแบบพี่เลี้ยงจากภายนอก (external program) ในเชิงโครงสร้างก็คือบทบาทของศึกษานิเทศก์ซึ่งบทบาทส่วนหนึ่งทำหน้าที่เป็น พี่เลี้ยง

สรุปรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงมีหลายลักษณะ ดังนี้ 1) ระบบพี่เลี้ยงครูตามธรรมชาติ (natural mentoring) ได้แก่ การสอน การชี้แนะ และการให้คำปรึกษา และ 2) ระบบพี่เลี้ยงครูที่มี การวางแผนไว้ (planned mentoring) มีลักษณะเป็นโปรแกรมที่มีโครงสร้างเป็นกระบวนการ อย่างเป็นทางการ (Office of research) ซึ่งสามารถแบ่งได้ 5 รูปแบบ คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงแบบ ดั้งเดิม (classic mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งที่มีผู้ที่มีประสบการณ์แนะนำผู้ที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า 2) ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (individual-team mentoring) เป็นความสัมพันธ์ ที่ผู้รับการดูแลกลุ่มเล็ก ๆ มองหาผู้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพี่เลี้ยง มักเป็นผู้ที่ได้รับความนับถือ มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง 3) ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนกับ เพื่อน (friend-to-friend mentoring) แนวระนาบจากกลุ่มคนที่เท่าเทียมกัน 4) ระบบพี่เลี้ยงแบบ กลุ่มเพื่อน (peer-group mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบกลุ่มเพื่อนคล้ายกับแบบที่ 3 แต่มักใช้ใน บริบท ของประเด็นที่ต้องการพัฒนาเป็นพิเศษในการพัฒนา 5) ระบบพี่เลี้ยงที่มีความสัมพันธ์กันระยะ

ยาว (long-term relationship mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่คล้ายกับระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม แต่ใช้กับกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงได้ยากและท้าทายอำนาจ ใช้กับงานที่ต้องใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจสำหรับบริบทประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยง ในสถานศึกษามักมีพี่เลี้ยงตามธรรมชาติ กล่าวคือ นอกจากครูที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์ ในการสอนมาเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูคนอื่นในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจให้คำแนะนำทั้งทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินชีวิต ในแง่ของการสอนก็อาจจะมีคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือวิธีการสอนที่จะเป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำแก่ครูคนอื่นได้ แต่ยังไม่เป็นระบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจนซึ่งส่วนใหญ่เป็นรูปแบบพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในองค์กรเอง (internal program) ส่วนรูปแบบพี่เลี้ยงจากภายนอก (external program) ในเชิงโครงสร้าง ก็คือ บทบาทของศึกษานิเทศก์

บทบาทของพี่เลี้ยง

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2558, น. 103) ได้อธิบายบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง โดยเปรียบเทียบกับโค้ชชี้แนะว่าการเป็นพี่เลี้ยงจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ โดยกว้างหรือทั่วไป ส่วนการมุ่งประเด็นไปพิจารณาที่ทักษะหรือการทำงานบางเรื่องบางประเด็นเป็นการเฉพาะจะเป็น บทบาทของการชี้แนะ พี่เลี้ยงจะช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะกลุ่มหรือช่วยเป็นรายบุคคล ซึ่งปกติพี่เลี้ยงมักเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่าหรือมีความสามารถเฉพาะทางที่เป็นแบบอย่างให้ แก่ผู้อื่นได้และเป็นที่ยอมรับซึ่งต่างจากการชี้แนะ คือ

1. พี่เลี้ยงมักมีตำแหน่งหรือสถานะสูงกว่าผู้รับการชี้แนะ ในขณะที่ผู้ชี้แนะ ไม่จำเป็นต้องมีอาวุโสหรือสถานะที่สูงกว่า
2. ในเรื่องความสัมพันธ์พี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างในการทำงานในขณะที่ผู้รับการชี้แนะ ไม่จำเป็นต้องเลียนแบบผู้ชี้แนะก็ได้
3. พี่เลี้ยงมักดูแลโดยทั่วไปทั้งเรื่องการดำเนินชีวิตและการทำงานในขณะที่การชี้แนะ เกี่ยวข้องกับบางเรื่องบางประเด็น

ในส่วนของการให้คำปรึกษา (counseling) ผู้ให้คำปรึกษามักมีลักษณะคล้ายผู้ชี้แนะ แต่ผู้ให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือบุคคลในปัญหาที่มีความเฉพาะลงไปอีก เน้นเรื่องของอารมณ์ จิตใจมากกว่าเรื่องความสามารถที่แสดงออกมาในการทำงาน ผู้ให้คำปรึกษาจะมองประเด็นของ สาเหตุ ที่ทำให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน ค้นหาสาเหตุจากอดีตที่เป็นต้นตอของปัญหา ในขณะที่การชี้แนะ จะมองไปอนาคตข้างหน้า เริ่มจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและวางแผนเพื่อพัฒนาตามที่ตกลงร่วมกัน กับผู้รับการชี้แนะ ในสถานที่ทำงานบุคคลจะแสวงหาที่ปรึกษาถ้าเขาประสบปัญหาคั้นสภาวะของ อารมณ์และจิตใจ ในขณะที่ต้องการผู้ชี้แนะเมื่อต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบทบาทของพี่เลี้ยง (mentor) ผู้ชี้แนะ (coacher) และผู้ให้คำปรึกษา (counselor) จะแตกต่างกัน

กัน แต่ในบริบทของการจัดการศึกษาของไทยนั้น บทบาทของบุคคลเหล่านี้ไม่ได้แยกอย่างชัดเจน กล่าวคือ ในบางกรณีผู้ที่ทำหน้าที่เหล่านี้มักเป็นบุคคลคนเดียวกันหรืออาจเป็นคนละคนกัน ให้ลองนึกถึงว่า ในสถานที่ทำงานในยามที่เราไม่สบายใจมีปัญหาหรือความเครียด เรามักนึกถึงบุคคลที่เราอยากขอคำปรึกษา รับฟังเรื่องทุกข์ร้อนของเรา ทำให้เราสบายใจพ้นฝ่าปัญหาไปได้ เรียกบุคคลนี้ว่า “ผู้ให้คำปรึกษา” บางครั้งเราติดขัดเรื่องการทำงานต้องการคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ที่เคยประสบปัญหานั้นมาก่อนและได้พบแนวทางแก้ไขปัญหาแล้ว เราก็มักเรียกบุคคลนั้นว่า “พี่เลี้ยง” ในบางครั้งเราอาจรับคำชี้แนะจากบุคคลที่เราเชื่อว่าเขาจะช่วยเหลือเราได้ อาจไปสังเกตการณ์สอนหรือมาช่วยในบางคราวจนเราสามารถจัดการเรียนการสอนได้ เราจะเรียกบุคคลนั้นว่า “ผู้ชี้แนะ” ดังนั้นงานและความรับผิดชอบของพี่เลี้ยงจึงจัดแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพและการพัฒนาจิตวิทยาดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงบทบาทการเสริมสร้างของพี่เลี้ยง

การเสริมสร้างเพื่อการพัฒนาอาชีพ	การเสริมสร้างในด้านจิตวิทยา
การสนับสนุนเสริมสร้าง	คติและค่านิยมที่นำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร
สอนและให้ข้อมูลป้อนกลับ	เสริมสร้างและให้เกียรติ
ปกป้อง ช่วยเหลือ	ช่วยเหลือในการจัดการปัญหาเกี่ยวกับอาชีพ
เสริมสร้างให้คิดและกระทำด้วยวิธีการใหม่ ๆ	ให้ความเอื้ออาทร
กระตุ้นให้แสดงความสามารถออกมา	
กำกับให้แสดงความสามารถระดับที่สูงขึ้น	

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, น. 276) กล่าวถึงคุณลักษณะและความรับผิดชอบของพี่เลี้ยง (Mentor) ไว้ดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงคุณลักษณะและความรับผิดชอบของพี่เลี้ยง (Mentor)

คุณลักษณะของ Mentor	ความรับผิดชอบการปฏิบัติ
1. อุทิศตัวเองทางการศึกษา	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา
2. ร่วมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและของผู้ที่ตนเอง ต้องดูแลให้คำปรึกษา (Mentee)	2. มีส่วนร่วมในการไตร่ตรองสะท้อนคิดและ การวิเคราะห์
3. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพ	3. สังเกตการสอน และมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นอย่างดี
4. เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	4. ใช้เวลาและบริการสื่อและทรัพยากร ในการเรียนรู้
5. มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ	5. เสริมสร้างการพัฒนาในชั้นเรียนให้เกิดขึ้น
6. มีทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิดตนเองและ ผู้อื่นโดยกระบวนการคิดไตร่ตรอง	6. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
7. มีทักษะในการฟังและสื่อสารด้วยบุคคลิก	7. เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความภูมิใจ ในอาชีพ ทำทางที่แสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น
	8. คอยให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือแนะนำ ได้ตลอดเวลาในทุกเรื่อง

สรุป พี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือมีความสามารถเฉพาะทางที่เป็นแบบอย่างได้และเป็นพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในการดูแลช่วยเหลือผู้ที่ดูแลให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องการดำเนินงานในอาชีพและการดำเนินชีวิตซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งผู้ชี้แนะและผู้ให้คำปรึกษา โดยการสนับสนุน เสริมสร้าง สอนและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิดตนเองและผู้อื่นโดยกระบวนการคิดไตร่ตรอง มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างให้ผู้ดูแลให้คำปรึกษาไตร่ตรองสะท้อนคิด วิเคราะห์ ความเชื่อ ค่านิยม ความคิด การปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ การทำงาน กระตุ้นและกำกับให้แสดงความสามารถระดับที่สูงขึ้นโดยต้องอุทิศตัวเองเพื่อการศึกษา

คุณลักษณะของพี่เลี้ยง

การสรรหาคูคณาจารย์ที่เป็นพี่เลี้ยง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีคุณลักษณะพื้นฐานหลายประการเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกหรือพัฒนาพี่เลี้ยงให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับพัฒนา การงาน ดังที่ อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2550, น. 72-73) ได้เสนอว่าคุณลักษณะพี่เลี้ยงของระบบพี่เลี้ยงควรมี ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attributes)
 - 1.1 ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเอง
 - 1.2 การให้โอกาสในการคิดสะท้อนการทำงาน
 - 1.3 เป็นแรงบันดาลใจในการสอน
 - 1.4 ช่วยเหลือในการคิดสะท้อนการทำงาน
 - 1.5 ให้การเสริมแรงทางบวก หนุนใจให้พัฒนางาน
2. คุณลักษณะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน (system requirements)
 - 2.1 ทักษะการดำเนินการพูดคุย และอภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายในการพัฒนางาน
 - 2.2 การนำเสนอเนื้อหาความรู้ที่จำเป็น
 - 2.3 ให้แนวทางเกี่ยวกับเอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบต่าง ๆ
 - 2.4 อภิปรายเรื่องนโยบายและกระบวนการทำงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับการสอน (pedagogical knowledge)
 - 3.1 แนะนำการเตรียมการสอน
 - 3.2 ช่วยการจัดการชั้นเรียน
 - 3.3 ช่วยเหลือและชี้แนะเกี่ยวกับเทคนิคการถามคำถาม
 - 3.4 ช่วยเหลือเรื่องยุทธวิธีการสอน
 - 3.5 ช่วยเหลือและชี้แนะเรื่องการวัดและประเมิน
 - 3.6 ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 3.7 ช่วยเหลือเรื่องการจัดการตารางการทำงาน
 - 3.8 ช่วยเหลือเรื่องสื่อการสอน
4. การเป็นแบบอย่าง (modeling)
 - 4.1 เป็นแบบอย่างในการสอน
 - 4.2 อภิปรายเกี่ยวกับความรู้ทางการสอน
 - 4.3 ช่วยสอนในหัวข้อที่ยาก
5. การให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการสอน (feedback)
 - 5.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยคำพูด
 - 5.2 การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครู
 - 5.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการเขียน

นอกจากนี้ยังมี (Simmons, 1998, p. 46) ที่กล่าวว่า พี่เลี้ยงควรมีความเอื้ออาทร มีความรู้เป็นที่พึ่งพิงได้และมีอารมณ์ดี คุณลักษณะเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญหน่วยงานที่คัดเลือกพี่เลี้ยง ครูควรใช้เป็นเกณฑ์กว้าง ๆ เหล่านี้ในการคัดเลือก

1. การเป็นแบบอย่างของผู้เป็นมืออาชีพ (Professional role model) โดยส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้เรียน ยินดีที่จะมีผู้เข้าไปสังเกตการสอนของตนเองให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์

2. การมีจิตอาสารับใช้ (Voluntary Servants) คุณลักษณะนี้จำเป็นมากสำหรับผู้ที่ ทำหน้าที่พี่เลี้ยงของครูที่นอกจากจะพัฒนางานของตนเองแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะที่มีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วย

3. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Good Communicators) หมายถึงทักษะที่ใช้สื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ การฟัง การถามคำถาม การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ มีความสามารถรู้จังหวะว่าเวลาใดควรฟัง เวลาใดควรให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถมั่นใจที่จะนำปัญหาเข้ามาพูดคุยด้วย การมีใจที่เปิดกว้างและรับฟังแม้ว่าอาจไม่เห็นด้วย

4. การเป็นผู้ประสานงานที่ชาญฉลาด (Astute Diplomat) ผู้ที่ต้องให้การดูแล มักทำงานผิดพลาดอันเป็นเรื่องปกติอยู่แล้ว พี่เลี้ยงครูมีหน้าที่ช่วยชี้ให้เห็นความผิดพลาด และพัฒนา ทักษะการคิด เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก

สรุปในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่พี่เลี้ยงควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attributes) ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการปรึกษาแนะนำโดยเป็นคนที่ ให้โอกาสและช่วยเหลือในการคิดสะท้อนการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจในการสอน ให้การเสริมแรง ทางบวก มีความรู้และสามารถช่วยเหลือเรื่องการสอนและการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการสอน มีจิตอาสารับใช้ (Voluntary Servants) มีความสามารถในการสื่อสารและ เป็นผู้ประสานงานที่ดี

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเป็นเรื่องสำคัญในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นทางการมากขึ้น มีผู้ที่ให้ข้อคิด ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Hopkins-Thompson (2000 อ้างถึงใน เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, 2558, น. 74) ให้ข้อคิด ในการเริ่มต้นพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงหรือการชี้แนะอย่างเป็นทางการว่า ควรมีการวางแผน อย่างรอบคอบ พิจารณาความต้องการขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องโปรแกรมควรได้รับความเห็นชอบจากองค์กรการวางแผนเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน การกำหนดเส้นทางในการพัฒนา

Wunsch (1994, p. 10) ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ภายใต้เป้าหมายและพันธกิจของสถาบัน การพัฒนาระบบ พี่เลี้ยง จากการนิยามระบบพี่เลี้ยง ศึกษากรอบแนวคิดของระบบให้ชัดเจน

2. การคัดเลือกและจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ให้ความช่วยเหลือ การคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีความกระตือรือร้น

3. ฝึกอบรมพี่เลี้ยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบพี่เลี้ยง ทำความเข้าใจกับลักษณะและธรรมชาติของการทำงาน พี่เลี้ยงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การบริหารเวลาและวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง

4. ประเมินผลผลิตของระบบพี่เลี้ยง โดยประเมินจากสถานการณ์ กระบวนการในระบบพี่เลี้ยง การวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ เช่น รายงานตนเอง การสัมภาษณ์

สรุปในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงนั้นควรมีการวางเป้าหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีความกระตือรือร้น มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างได้ และพิจารณาการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับความช่วยเหลือให้เหมาะสม และควรมีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับพี่เลี้ยงเกี่ยวกับลักษณะการทำงานและบทบาทของพี่เลี้ยงและมีการประเมินระบบพี่เลี้ยงจากสถานการณ์ กระบวนการในระบบ การรายงานตนเองหรือการสัมภาษณ์

กระบวนการพัฒนาตามระบบพี่เลี้ยง

กระบวนการพัฒนาตามระบบพี่เลี้ยงตามแนวคิดของ Correia & McHenry (2002, p. 277) กล่าวว่า หมายถึงกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Process) กระบวนการพัฒนาในวิชาชีพครุภัณฑ์นั้น ควรมีการปฏิบัติที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันและกันที่ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การสอน (Teaching) และการสังเกตการสอน(Observation)
3. การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

กระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Process) จะดำเนินการเป็นวัฏจักรต่อเนื่อง แต่ละขั้นจะมีการประชุมหรืออภิปรายกัน ร่วมกันไตร่ตรองก่อนคิดโดยตลอดวงจรการประชุมปรึกษาหารือ (The Cycle of Mentoring Conference)

การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและร่วมกันสังเกต



ภาพ 6 วงจรการประชุมปรึกษาหารือ The Cycle of Mentoring Conferencing

ที่มา: Correia & McHerry, 2002, p. 277

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

1. ความหมายความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) คือ ผู้ที่นักการศึกษาทั้งหลายยกย่องให้เป็นต้นคิดเรื่อง การคิดไตร่ตรอง โดยเฉพาะในเรื่องการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองทาง การศึกษาจากที่เคยมองการศึกษาในลักษณะเป็นกลางมาเป็นการศึกษาที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงชีวิต กับบริบท ทางสังคม วัฒนธรรม คุณธรรมและการเมือง สถานศึกษาไม่ได้มีหน้าที่เพียงรับและ ถ่ายทอดความรู้ที่เรียนต่อ ๆ กันมา แต่จะต้องทำหน้าที่พิจารณาและวิพากษ์ความเหมาะสมกับบริบท ทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมด้วย โดยทั่วไปการคิดแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การคิดตามความเคยชิน (habitual action) เป็นการคิดการปฏิบัติที่เป็นไปอย่าง อัตโนมัติตามความเคยชินและประสบการณ์เดิม ระดับที่ 2 การคิดจากความเข้าใจ (understanding) คือ เมื่อประสบปัญหาบุคคลจะพยายามนำความรู้ ความเข้าใจที่ตนมีมาใช้ในการสร้างความเข้าใจ ปัญหาและหาวิธีการแก้ไข ระดับที่ 3 การคิดไตร่ตรอง หรือการคิดสะท้อน (reflection) คือ เมื่อเกิด ปัญหาบุคคลจะมีการคิดพิจารณาในเรื่องหรือปัญหานั้น ๆ อย่างละเอียดรอบคอบ โดยมองย้อนกลับ ไปในสิ่งที่ได้กระทำ และคิดพิจารณาทบทวนถึงเหตุและผล ความคิด ความเชื่อ และหลักฐานข้อมูล

ต่าง ๆ รวมทั้งความเหมาะสมกับบริบทและผลที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อันที่ส่งผลให้เกิดความรู้ ความคิด และแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ระดับที่ 4 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (critical reflection) คือ การคิดไตร่ตรองที่มีการพิจารณาตรวจสอบหาเหตุผลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ในประเด็นต่าง ๆ ทางด้านสังคม กฎหมาย การเมือง วัฒนธรรม บริบทสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง จากระดับการคิดที่กล่าวมา การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจึงเป็นการคิดในระดับสูงสุดซึ่งในทางการศึกษา การพัฒนาครูให้สามารถคิดไตร่ตรองในการปฏิบัติงานของตน ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมไปถึงการแก้ปัญหาผู้เรียน จะสามารถทำให้ครูเข้าใจในความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไม่ลอกเลียนแบบการสอนของผู้อื่นอย่างไร้เหตุผล โดยเฉพาะการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในกระบวนการสร้างความรู้เชิงวิชาการซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 423-424) จากการเปลี่ยนมุมมองของการจัดการศึกษาตามแนวคิดของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ดังที่กล่าวมา ส่งผลให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ในวงกว้างเพิ่มมากขึ้น ดังที่มีการให้ความหมายของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ดังนี้

รสริน เจริญไธสง (2554, น. 34) กล่าวว่า การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ เป็นกระบวนการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบและการตั้งคำถามถึงความเหมาะสมของเป้าหมาย คุณค่า ประสิทธิภาพเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ในการสอน อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมที่มีต่อการสอนของตนโดยอธิบายถึงเหตุผลในการจัดการเรียนการสอนและการเชื่อมโยงผลกระทบที่เกิดขึ้นของสิ่งที่คิดจะสอนกับหลักการสากลทางคุณธรรมจริยธรรม สังคมการเมือง และจรรยาบรรณในวิชาชีพทำให้เห็นมุมมองใหม่ในการสอนหรือคิดแนวการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 423) อธิบายว่า การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ คือ การคิดไตร่ตรองที่มีการพิจารณาตรวจสอบหาเหตุผลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ในประเด็นต่าง ๆ ทางด้านสังคม กฎหมาย การเมือง วัฒนธรรม บริบทสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง จากการให้ความหมายดังกล่าวนี้แสดงว่า การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นการคิดไตร่ตรองลักษณะหนึ่ง คือ เมื่อเกิดปัญหาบุคคลจะคิดอย่างละเอียดรอบคอบ โดยมองย้อนกลับไปในเรื่องที่ได้กระทำและคิดพิจารณาทบทวนถึงเหตุและผล ความคิด ความเชื่อ และหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งความเหมาะสมกับบริบทและ ผลที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อันที่ส่งผลให้เกิดความรู้ ความคิด และแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาโดยตรวจสอบหาเหตุผลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ทางด้านสังคม กฎหมาย การเมือง วัฒนธรรมและบริบทที่เกี่ยวข้อง

Van Manen (1977, p. 206) อธิบายว่า ความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นความสามารถในการอธิบายถึงสมมติฐานและสิ่งที่อยู่เบื้องหลังเป้าหมาย หลักการสอน การวัดและประเมินผล และเพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายวิธีการสอน ในการปฏิบัติในชั้นเรียนและตรวจสอบเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของสังคม และความยุติธรรมโดยการเปิดใจ และบนความเข้าใจที่แท้จริง

Zeichner & Liston (1987, p. 26) อธิบายว่า การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นความสามารถในการอธิบายถึงความเชื่อมโยงของเหตุผลในการนำไปปฏิบัติ โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบของสิ่งที่คิดจะนำไปปฏิบัติกับหลักการสากลทางคุณธรรมและจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ

Mezirow (1991) อธิบายว่า ความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ หมายถึง กระบวนการคิดไตร่ตรองในระดับการวิเคราะห์ โดยสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสม ปรัชญา คุณค่า และเป้าหมาย เบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมต่อการสอน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้คิดไตร่ตรองมีความเป็นอิสระทางความคิด

Kember et al. (2000, p. 383) กล่าวว่า ความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ หมายถึง การคิดเกี่ยวกับการกระทำที่พิจารณาตรวจสอบหาเหตุผลอย่างละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วย การคิด ความรู้สึกสิ่งที่กระทำและการรับรู้

Taggart & Wilson (2005, p. 15) กล่าวว่า ความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ หมายถึง ระดับความสามารถในการอธิบายเหตุผลที่เชื่อมโยงกับประเด็นด้านคุณธรรม จริยธรรม สังคม การเมือง และสถานการณ์จริงโดยผู้ปฏิบัติพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรม จริยธรรม สังคม และการเมืองกับสถานการณ์ที่กำหนด

จากการศึกษาความหมายของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ที่กล่าวมา พบว่ามีทั้งความหมายที่ชี้ชัดถึงเรื่องทางการสอน และความหมายที่กล่าวโดยรวมไม่ได้ชี้ชัดทางการสอน แต่ว่าการให้ความหมายดังกล่าวสามารถนำมาเชื่อมโยงทางการสอนได้ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ความหมายของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นความหมายของการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการสังเคราะห์ความหมายของการคิดได้ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

รสริน เจิมโธง (2554, น. 34)	สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 423)	Van Manen (1977, p. 206)	Zeichner & Liston (1987, p. 26)	Mezirow (1991)	Kember et al. (2000, p. 383)	Taggart & Wilson (2005, p. 15)	ความหมายที่ผู้วิจัยสังเคราะห์
กระบวนการพิจารณาถึงความเหมาะสมของวิธีการสอนที่ใช้โดยอธิบายถึงเหตุผล และผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรมจริยธรรม	การคิดอย่างละเอียดรอบคอบ โดยมองย้อนกลับในสิ่งที่ได้กระทำ ถึงเหตุและผล ความคิด ความเชื่อ ความเหมาะสมกับบริบทและผลที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้ ความคิด และวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาโดยหาเหตุผลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม	เป็นความสามารถในการอธิบายถึง สมมติฐาน และสิ่งที่อยู่เบื้องหลัง เป้าหมาย หลักการ สอน และการประเมินผล และมุ่งตรวจสอบ จุดมุ่งหมาย วิธีการ สอน ที่เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม ของสังคม	เป็นความสามารถในการอธิบาย ถึงความเชื่อมโยงเหตุผลใน แนวทางของการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงผลกระทบของสิ่งที่คิดจะนำไปปฏิบัติ กับหลักการทางคุณธรรมและ จรรยาบรรณ ในวิชาชีพ	กระบวนการคิดได้ไตร่ตรองในระดับการวิเคราะห์ โดยสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสม ปริชญา คุณค่า และเป้าหมาย เบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมต่อการสอน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้คิดได้ไตร่ตรองมีความเป็นอิสระทางความคิด	การคิดเกี่ยวกับ การกระทำ ที่พิจารณา ตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วย การคิด ความรู้สึก สิ่งที่ทำ และ การรับรู้	ระดับความสามารถในการอธิบายเหตุผล ด้านคุณธรรม จริยธรรม สังคม การเมือง และ สถานการณ์จริง โดยผู้ปฏิบัติพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม สังคมและการเมือง	ความสามารถในการอธิบายของเบื้องต้นวิธีการ สอนที่ใช้ โดยอธิบายถึง เหตุผล และผลกระทบที่ เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมือง วัฒนธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดแนวทางการสอนใหม่เพื่อปรับ เทคนิควิธีการสอน ให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณค่ากับ ผู้เรียนและสังคม

จากการสังเคราะห์ความหมายของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จึงสรุปได้ว่าการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน คือ ความสามารถในการอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมือง วัฒนธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพส่งผลให้เกิดแนวคิดการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมายของคำว่า “สามารถ” ไว้ว่า “มีคุณสมบัติที่จะทำได้โดยเฉพะความรู้หรือความเชี่ยวชาญ” ดังนั้น จึงสรุปความหมายของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ว่าหมายถึง ความสามารถในการอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองวัฒนธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพส่งผลให้เกิดแนวคิดการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคมเช่นเดียวกัน

2. ความสำคัญของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการ สร้างความรู้เชิงวิชาการซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพราะการคิดเป็นการทำงานของสมองผู้ใดมีความสามารถในการคิดจะทำให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังที่ ธราญา จิตรชญาวานิช (2560, น. 35-36) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการคิดไว้ดังนี้

1. ทำให้มีความสามารถ มีกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นตอนและมีคุณภาพ เพราะมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
2. เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ การศึกษาเรียนรู้สิ่งใดก็ตามจำเป็นต้องอาศัยการคิดเข้ามาช่วยจึงจะทำให้การเรียนรู้มีประโยชน์เพราะรู้จักเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น
3. สามารถพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์เป็นคนรู้จักคิดอย่างรอบคอบ
4. เป็นการพัฒนาความสามารถด้านสติปัญญา
5. เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การคิดจึงเปรียบเหมือนอาวุธที่สำคัญในการแก้ปัญหา
6. เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ทั้งเกิดประโยชน์กับตนเอง สังคม ประเทศชาติ
7. เป็นเครื่องมือในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการคิดถือว่าได้เปรียบเพราะความสามารถที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีมูลค่าได้เป็นอย่างดี
8. ทำให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์

9. ทำให้มีความสามารถในการคิดอย่างถูกต้องและชัดเจน โดยเฉพาะถ้าทุกคนคิดเป็น คิดได้อย่างถูกต้องจะทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมนำมาซึ่งความรักความเมตตาต่อกัน สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ การคิดจึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานในวิชาชีพครูเพราะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ สิ่งแปลกใหม่ การแข่งขันในด้านต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย มีประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์เพราะถ้าทุกคนคิดเป็น คิดได้จะทำให้เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพราะถ้าครูมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจะสามารถอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองวัฒนธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่ากับผู้เรียน และสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิด การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและนำสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ดังที่มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนไว้ ดังนี้

อภิภา ปรัชญาพฤกษ์ (2547, น. 58) กล่าวว่าความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมีความสำคัญ คือ ช่วยให้ตระหนักถึงหลักการที่ขึ้นำการปฏิบัติงานทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยมีหลักการของตนเองมากกว่าการกำหนดจากอิทธิพลภายนอกสามารถปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืนต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความคิดความเชื่อที่ฝังลึกซึ่งขึ้นำการปฏิบัติงานของตนช่วยให้สามารถอธิบายเบื้องหลังการปฏิบัติงานกับผู้เรียน บุคคล หรือหน่วยงานที่มาตรวจสอบถึงเหตุผลของตนทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนที่เป็นประชาธิปไตยยอมรับความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อของผู้เรียน มีความโปร่งใส และพร้อมจะยอมรับฟังข้อมูลย้อนกลับและคำวิพากษ์วิจารณ์

วีชรา เล่าเรียนดี, ปริญญา กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560, น. 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ไว้เช่นเดียวกันซึ่งมีประเด็นความสำคัญ ดังนี้

1. เสริมสร้างและพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีความลึกซึ้งมากขึ้น
2. เปิดโอกาสให้ได้หยุดทบทวน ไตร่ตรอง เกี่ยวกับกระบวนการคิด การปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาของตนเอง
3. ช่วยให้ผู้รู้และเข้าใจดีว่ายุทธวิธีแก้ปัญหาของตนเองแบบใดที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้ Brook Field (1995) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้มีข้อมูลในการดำเนินการ
2. ช่วยพัฒนาและฝึกฝนการให้เหตุผลในการปฏิบัติงาน
3. ช่วยรักษาทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านความสามารถในห้องเรียน
4. ช่วยให้อารมณ์คงที่
5. ทำให้ห้องเรียนมีสีสันและมีชีวิตชีวา
6. ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย

สรุป การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมีความสำคัญ คือ 1) เป็นการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 2) ทำให้ตระหนักถึงหลักการที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ โดยมีหลักการของตนเอง 4) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานได้ตลอดทำให้เกิดความต่อเนื่องและอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความคิดและความเชื่อของตนเอง 5) ทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนมีชีวิตชีวาเป็นประชาธิปไตยยอมรับความหลากหลายทางความคิด ยอมรับฟังข้อมูลย้อนกลับและคำวิพากษ์วิจารณ์ 6) สร้างโอกาสให้ได้หยุดทบทวน ไตร่ตรองเกี่ยวกับกระบวนการคิด การปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสำคัญของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจึงเป็นความสำคัญของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนด้วยเช่นกันเพราะการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นคุณสมบัติที่ทำได้ของบุคคลที่มีความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนนั่นเอง

ความสำคัญของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น Zeichner & Liston (1987) ยังได้กล่าวอีกว่า นักศึกษาครูที่มีการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความพยายามในการแก้ปัญหาชั้นเรียน โดยระบุปัญหา และเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้แก้ปัญหาดังกล่าว
2. ตระหนักในข้อสันนิษฐานและคุณค่าของสิ่งที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูจะมีความเข้าใจในค่านิยมของตนเองและหาความรู้ ในการปฏิบัติงานทางการศึกษา
3. ครูจะสอนสิ่งใดและสอนอย่างไร ครูจะคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งความเชื่อทางวัฒนธรรมที่ครูและนักเรียน บทบาทของการศึกษา และคุณลักษณะของครูและนักเรียนที่ดี
4. เข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตรและมีส่วนร่วมในความพยายามเปลี่ยนแปลง โรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

5. มีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยมี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดบันทึก ประชุมปฏิบัติการ และอ่านหนังสือและรวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่น

3. กระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

จากการศึกษาและสังเคราะห์ความหมายของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน พบว่า หมายถึง ความสามารถในการอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมือง วัฒนธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดแนวความคิดการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม ดังนั้นกระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจึง หมายถึง ความสามารถในการอธิบาย ความเหมาะสม เหตุผล และผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านของคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและจรรยาบรรณวิชาชีพ การวิจัยในครั้งนี้จึงได้นำระดับ การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามแนวความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ Zeichner & Liston (1987) มากำหนดเป็นกระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Growth) ซึ่งเน้นกระบวนการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ด้านการสอน การออกแบบการเรียนการสอน และวิธีการสอนที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะและความสามารถในการประเมินวิธีการสอนที่ใช้ได้อย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเองซึ่งทำให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดนี้นอกจากเป็นการไตร่ตรอง เทคนิค วิธีการสอน การออกแบบการสอนด้วยตนเองแล้ว ยังเป็นการวิเคราะห์โดยใช้มุมมองที่หลากหลายของบุคคลอื่นและมุมมองอื่นเพื่อประกอบเทคนิควิธีสอน ดังที่ Shulman. (1984 อ้างถึงใน รสริน เจริญไธสง, 2554, น. 34) ว่า “อันตรายที่แท้จริงในการตรวจสอบ คือ อิทธิพลทางความเชื่อที่ว่าต้องตรวจสอบด้วยหลักการหรือทัศนคติเดียว การตรวจสอบจะต้องมีการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ และพิจารณาข้อมูลความรู้ในหลายมุมมองของคนอื่น ๆ หรือจากมุมมองอื่น ๆ ทั้งมุมมองของผู้สร้างและมุมมองที่เกิดจากความเข้าใจของตนเอง ประกอบการพิจารณาวิเคราะห์เทคนิควิธีการสอนนั้น” ระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ตามแนวคิดของ Zeichner & Liston (1987) ประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การให้เหตุผล (Technical Rationality) เป็นการอธิบายรายละเอียดและใช้เหตุผลประกอบได้อย่างชัดเจน ให้เหตุผลการประยุกต์ความรู้ที่ได้มาจากสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี (Reflectivity) เป็นการหาเหตุผลมาคัดค้านความคิดเห็นเดิม และนำเสนอความคิดเห็นใหม่ โดยมีเหตุผลประกอบการอธิบาย

อย่างชัดเจน คำนี้ถึงบริบทของสถานการณ์และองค์การมีผลต่อการเรียน การสอนอย่างไร และคำนี้ถึงคุณค่าของเป้าหมายทางการศึกษาแต่ละเป้าหมาย

ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) เป็น ความสามารถในการอธิบายถึงความเชื่อมโยงเหตุผลในแนวทางการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึง ผลกระทบของสิ่งที่คิดจะนำไปปฏิบัติกับหลักการสากลทางคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ สะท้อนแง่มุมคุณธรรมจรรยา ในด้านการสอน

จากระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ตามแนวคิดของ Zeichner & Liston (1987) ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ส่วน Sparks-Langer, Colton, Pasch & Starko (1991) ได้กำหนดระดับการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนไว้ 7 ระดับ โดยการให้บุคคลบรรยายสิ่งที่คิด แบ่งออกเป็น 7 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ไม่มีการบรรยาย

ระดับที่ 2 มีการบรรยายเรื่องราวโดยทั่วไป

ระดับที่ 3 มีการให้คำนิยามเรื่องราวด้วยถ้อยคำหรือข้อสรุปที่เหมาะสม

ระดับที่ 4 มีการบรรยายด้วยเหตุผลที่มาจากความเชื่อหรือความรู้สึก

ระดับที่ 5 การบรรยายด้วยเหตุผลที่มาจากหลักการหรือทฤษฎี

ระดับที่ 6 การบรรยายด้วยหลักการหรือทฤษฎีและการพิจารณา ด้วยปัจจัยเกี่ยวกับบริบทหรือสิ่งแวดล้อม

ระดับที่ 7 การบรรยายด้วยการพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวิชาชีพ

ซึ่งเมื่อนำระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ของนักการศึกษาดังกล่าวเพื่อกำหนดเป็นกระบวนการของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสามารถสรุปได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการสังเคราะห์กระบวนการของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

Zeichner & Liston (1987)	Sparks-Langer et al. (1991)
ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)	ระดับที่ 1 ไม่มีการบรรยาย
	ระดับที่ 2 มีการบรรยายเรื่องราวโดยทั่วไป
	ระดับที่ 3 มีการให้คำนิยามเรื่องราวด้วยถ้อยคำหรือข้อสรุปที่เหมาะสม
	ระดับที่ 4 มีการบรรยายด้วยเหตุผลที่มาจากความเชื่อหรือ ความรู้สึก

ตาราง 10 (ต่อ)

Zeichner & Liston (1987)	Sparks-Langer et al. (1991)
ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี (Reflectivity)	ระดับที่ 5 การบรรยายด้วยเหตุผลที่มาจากหลักการหรือทฤษฎีที่ถูกต้อง
	ระดับที่ 6 การบรรยายด้วยหลักการหรือทฤษฎีและการพิจารณาที่ถูกต้อง ด้วยปัจจัยเกี่ยวกับบริบทหรือสิ่งแวดล้อม
ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)	ระดับที่ 7 การบรรยายด้วยการพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม การเมือง และวิชาชีพ

สรุป ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นความสามารถในการอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองวัฒนธรรม ดังนั้นกระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน คือ ความสามารถตามระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การวิจัยในครั้งนี้ จึงนำระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ของไซเนอร์และลิสตันมา กำหนด เป็นกระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ประกอบด้วยความสามารถในการอธิบายและเหตุผลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้เหตุผล (Technical Rationality) หมายถึง สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิดหลักการ ทฤษฎีทางการสอน ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี (Reflectivity) หมายถึง สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) หมายถึง สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม

4. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

การคิดเป็นกระบวนการทำงานของสมอง การพัฒนาการคิดจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบค่อยเป็นค่อยไป ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการและเทคนิคในการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ไว้ ดังนี้

Zeichner & Liston อ้างถึงใน สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, น. 424) กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นฝึกการให้เหตุผลเชิงวิชาการ (technical rationality) เป็นการฝึกให้ครูอาจารย์สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับการสอนของตน และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ และทฤษฎีทางการสอน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นฝึกการคิดไตร่ตรอง (reflectivity) โดยให้ครูอาจารย์คิดย้อนกลับไป ในสิ่งที่ได้กระทำ และทบทวนถึงเหตุและผลความคิด ความเชื่อ หลักฐานข้อมูล และผลที่เกิดขึ้น วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนในมุมมองต่าง ๆ สรุปความรู้ ความคิด และเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นฝึกการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (critical re-reflection) โดยให้ครูอาจารย์ ฝึกการนำประเด็นทางคุณธรรม จริยธรรมสังคม และการเมือง มาใช้ในการพิจารณาสถานการณ์หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้น และสร้างคำอธิบาย ความหมาย ความรู้ การปฏิบัติที่เหมาะสมให้เกิดแก่ตนเองและ สังคม

นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงเทคนิคที่สามารถนำมาใช้ในการฝึกการคิดไตร่ตรองและ การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ เช่น การเขียนบันทึกการคิดไตร่ตรอง (reflective journal) การเขียน บันทึกเหตุการณ์และเรื่องเล่า (narrative journal) การทำแฟ้มสะสมงานการสอน (teaching portfolio) การใช้กระบวนการสังเกต (observation process) การสนทนา (dialogue) การศึกษา รายกรณี (case study) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory re-research) การถอด บทเรียน (after action review) และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เอื้อต่อการคิด (supportive atmosphere)

Cranton (1996) ได้เสนอว่า การพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุปัญหา ซึ่งอาจเริ่มจากปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามลักษณะ การเรียนรู้ ที่เกิดจากความสงสัยใคร่รู้ เพื่อกำหนดจุดพัฒนา
2. การพิจารณาถึง ข้อสมมติ ความเชื่อ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพราะบางครั้ง ครูดำเนินการสอนโดยไม่ได้นึกถึงข้อสมมติ ความเชื่อเบื้องหลังการสอนของตนเอง รวมถึงหน้าที่ใน ฐานะผู้สอนซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
3. วิเคราะห์ความคิด ความเชื่อกับการกระทำนั้นว่ามีผลกระทบต่อการทำงานของ ตน อย่างไร โดยกระตุ้นไปพร้อมกับการพิจารณาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อสมมติที่ยึดถือ ทั้งนี้ ควรสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ถามและผู้สอน
4. การคิดใหม่ ทำใหม่ โดยตั้งคำถามให้คิดว่าปัญหา หรือสถานการณ์ลักษณะเดียวกัน มีวิธีการแก้ปัญหาอื่นอีกหรือไม่ โดยอาจใช้กิจกรรม เช่น การระดมสมอง การสนทนากับบุคคลที่มี มุมมองแตกต่างจากตนเอง

นอกจากนั้น Ross (1990, p. 25) ยังได้อธิบายว่า กระบวนการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ตระหนักถึงเหตุการณ์หรือสถานการณ์ทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 พิจารณาความคล้ายคลึงกับสถานการณ์อื่นและพิจารณาลักษณะพิเศษของสถานการณ์

ขั้นตอนที่ 3 ปรับเปลี่ยนสถานการณ์หลาย ๆ ครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 ค้นหาผลของวิธีการแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ โดยทดลองกับสถานการณ์อื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบและประเมินผลของการนำวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ว่าตรงตามความต้องการหรือไม่

Brook Field (1995) กล่าวว่า การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นแก่นของการเรียนรู้ เพื่อ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สมมติฐาน (Assumption Analysis) สมมติฐาน คือ วิธีการที่มองเห็นข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สามารถบอกความสัมพันธ์ได้

ขั้นที่ 2 การตระหนักถึงบริบทแวดล้อม (Contextual Awareness) เป็นการตระหนักว่าสมมติฐานของเราเป็นสมมติฐานทางสังคม ซึ่งพิจารณาจากบริบท ด้านสังคมและประวัติศาสตร์

ขั้นที่ 3 การพิจารณาทางเลือก (Imaginative Speculation) เป็นการหาวิธีคิดในแนวอื่นเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อท้าทายวิธีการคิดและการกระทำในแบบเดิม ๆ

ขั้นที่ 4 การวิพากษ์ข้อสงสัย (Reflective Skepticism) พิจารณาข้อเท็จจริงที่เป็นสากลหรือปฏิบัติสัมพันธ์ที่ไม่เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือการวิเคราะห์สมมติฐาน การตระหนักถึงบริบทแวดล้อม และการพิจารณาทางเลือก เพื่อช่วยให้สามารถค้นหาข้อเท็จจริง หรือช่วย ในการยืนยัน สมมติฐาน หรือค้นพบการปฏิบัติใหม่

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสามารถสรุปได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน (2558, น. 424)	Cranton (1996)	Ross (1990, p. 25)	Brookfield (1995)	แนวทางการพัฒนาที่ ผู้วิจัยสังเคราะห์
การระบุปัญหา				
การฝึกให้เหตุผลเชิงวิชาการ (technical rationality)	การพิจารณา ข้อสมมติ ความเชื่อ เกี่ยวกับการเรียนการสอน	ตระหนักถึงเหตุการณ์หรือ สถานการณ์ทางการศึกษา		ฝึกให้เหตุผลตาม แนวคิด หลักการ ทฤษฎีทาง วิชาการ
ฝึกการคิดไตร่ตรอง (reflectivity)	วิเคราะห์ความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับ การกระทำ	พิจารณาความคล้ายคลึงกับ สถานการณ์อื่นและพิจารณา ลักษณะพิเศษของสถานการณ์	การวิเคราะห์สมมติฐาน (Assumption Analysis)	ฝึกคิดทบทวนสิ่งที่ได้ กระทำ
		ปรับเปลี่ยนสถานการณ์ หลาย ๆ ครั้ง	การตระหนักถึงบริบทแวดล้อม (Contextual Awareness)	
	การคิดใหม่ ทำใหม่	ค้นหาผลของวิธีการแก้ปัญหาแบบ ต่างๆ โดยทดลองกับสถานการณ์ อื่น ๆ	การพิจารณาทางเลือก (Imaginative Speculation)	ฝึกคิดค้น วิธีการแก้ปัญหา และพัฒนา
ฝึกการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical re-flection)		ตรวจสอบและประเมินผลวิธีการ แก้ปัญหาไปใช้ว่าตรงตามความ ต้องการหรือไม่		ตรวจสอบและประเมินโดย เชื่อมโยงด้าน คุณธรรม จริยธรรม สังคม การเมือง

สรุปแนวทางการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพื่อทำให้เกิดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ผลจากการการศึกษาและสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสรุปได้ว่า มีกระบวนการในการพัฒนาเป็นขั้นตอน คือ 1) ฝึกให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน คือ สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับการสอนของตนซึ่งเป็นเหตุผลตาม แนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน 2) ฝึกคิดทบทวนสิ่งที่ได้กระทำ คือ การฝึกคิดย้อนกลับถึงการสอน แล้วทบทวนความคิด ความเชื่อ หลักฐานข้อมูล และผลที่เกิดขึ้น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในมุมมองต่าง ๆ แล้วสรุปความรู้ ความคิด 3) ฝึกคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา คือ ฝึกเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น 4) ฝึกตรวจสอบและประเมินโดยเชื่อมโยงประเด็น ด้าน คุณธรรม จริยธรรม สังคม การเมือง คือ การฝึกให้นำประเด็นทางคุณธรรม จริยธรรม สังคม การเมือง มาใช้ในการพิจารณาสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วสร้างความหมาย ความรู้ การปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่ตนเองและสังคม ซึ่งเทคนิคในฝึกการคิดไตร่ตรองซึ่งการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ก็เป็นการคิดไตร่ตรองในระดับสูงสุด อาจใช้เทคนิควิธีการนี้ได้ด้วยเช่นกัน ได้แก่ การเขียนบันทึกการคิดไตร่ตรอง (reflective journal) การเขียนบันทึกเหตุการณ์และเรื่องเล่า (narrative journal) การทำแฟ้มสะสมงานการสอน (teaching portfolio) การใช้กระบวนการสังเกต (observation process) การสนทนา (dialogue) การศึกษารายกรณี (case study) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory re-search) การถอดบทเรียน (after action review) และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการคิด (supportive atmosphere)

5. การวัดและประเมินผลความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ซูลีกร ยี่มสูต (2552) กล่าวว่า การวัดการคิดไตร่ตรองจะใช้แนวการวัดตามสภาพจริงทั้งการวิเคราะห์เอกสารสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาการคิดไตร่ตรอง วิเคราะห์จากบันทึกที่ผู้เข้าร่วมวิจัยเขียนขึ้นหรือการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบแบบอัตนัยและเกณฑ์กำหนดระดับการคิดไตร่ตรองหรือคุณภาพของการคิดไตร่ตรองแตกต่างกันไปตามกรอบที่พัฒนาขึ้น

การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นหนึ่งในระดับของการคิดไตร่ตรองซึ่งเป็นระดับสูงสุดของการคิดไตร่ตรองในการประเมินจึงใช้วิธีการวัดและประเมินเช่นเดียวกันกับการคิดไตร่ตรอง ตามสภาพจริง คือ วิเคราะห์จากเอกสารที่ใช้ในการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ เช่น การเขียนบันทึก หรือใช้วิธีการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบแบบอัตนัยและเกณฑ์ที่กำหนดระดับการคิดหรือคุณภาพการคิดจะแตกต่างกันไปตามที่พัฒนา

รสริน เจริมไธสง (2554, น. 40) อธิบายว่า การวัดแลประเมินผลการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์จะใช้การวัดและประเมินจากการวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ การวิเคราะห์จากบันทึกการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ที่เขียนขึ้น หรือการสอบถามที่มีเกณฑ์

การกำหนดการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ หรือคุณภาพของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์แตกต่างกันไปตามกรอบที่พัฒนาขึ้น

Bain, Ballantyne, Packer & Mills (1999, p. 63) ได้กำหนดระดับการคิดไตร่ตรองจากการเขียนบันทึกโดยการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เป็นระดับความสามารถในการอธิบายเหตุผลโดยการเชื่อมโยงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม สังคม และการเมืองกับสถานการณ์จริงตามแนวคิดเกี่ยวกับระดับการคิดไตร่ตรอง

Sparks-Langer, Simmons, Pasch, Colton & Starko (1990, p. 25) ได้ดำเนินการพัฒนารอบการประเมินระดับของการคิดไตร่ตรองตามลำดับขั้นการคิดตามแนวคิดของ Gagne (1968) และแนวคิดการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ของ Van Manen (1977) จำแนกการคิดออกเป็น 7 ระดับ ระดับที่ 1 ไม่มีการบรรยาย ระดับที่ 2 มีการบรรยายเรื่องราวโดยทั่วไป ระดับที่ 3 มีการให้คำนิยามเรื่องราวด้วยถ้อยคำหรือข้อสรุปที่เหมาะสม ระดับที่ 4 มีการบรรยายด้วยเหตุผลที่มาจากความเชื่อหรือ ความรู้สึก ระดับที่ 5 การบรรยายด้วยเหตุผลที่มาจากหลักการหรือทฤษฎี ระดับที่ 6 การบรรยายด้วยหลักการหรือทฤษฎีและการพิจารณา ด้วยปัจจัยเกี่ยวกับบริบทหรือสิ่งแวดล้อม ระดับที่ 7 การบรรยายด้วยการพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวิชาชีพ และการปฏิบัติที่เหมาะสม สำหรับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์นั้นให้ความสำคัญของการประเมินเกี่ยวกับการกำหนดปัญหาและการตัดสินใจ โดยใช้เหตุผลทางคุณธรรม และจริยธรรม การเมือง

Taggart & Wilson (1998 อ้างถึงใน รสริน เจริญไธสง, 2554, น. 39) ได้เสนอแนวคิดการประเมินระดับความสามารถการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์จากหลักฐานการเขียน โดยพิจารณาจากความสามารถในการอธิบายด้วยการพิจารณาถึงเหตุผลด้านคุณธรรม จริยธรรม สังคมและการเมืองกับสถานการณ์จริงโดยผู้ปฏิบัติจะมีการใช้ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม สังคม และการเมืองมาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่กำหนดซึ่งหลักฐานที่ได้จากการเขียนประกอบด้วย

1. มีการตั้งประเด็นคำถามอย่างเป็นระบบ
2. มีการกำหนดทางเลือกที่หลากหลายและมีการเปรียบเทียบกับทฤษฎี
3. มีการพิจารณาไตร่ตรองในการตัดสินใจถึงผลลัพธ์ที่ตามมา
4. มีการนำประเด็นทางคุณธรรม จริยธรรม สังคม และการเมืองมาใช้ในการพิจารณา

กับสถานการณ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ วัชรา เล่าเรียนดี และคณะ (2560, น. 55) อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการออกข้อสอบวัดความสามารถในการคิดว่าข้อสอบหรือคำถามที่ใช้วัดความสามารถในการคิดแบบต่าง ๆ สามารถจัดทำเป็นลักษณะของข้อสอบได้อย่างหลากหลายเพื่อให้โอกาสผู้เรียนในการคิดและพัฒนาทักษะการคิด โดยข้อสอบมีลักษณะดังนี้

1. การสร้างสถานการณ์ หรือกำหนดสถานการณ์ ถามคำถามให้เปรียบเทียบ ความเหมือน ความแตกต่าง ให้เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ให้จำแนกข้อมูล ให้คาดคะเนเรื่องที่จะเกิดขึ้น ให้อธิบายเหตุผลให้ตัดสินใจเลือกกระบวนเหตุผล ให้ประเมินค่า ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ให้ระบุข้อดีข้อเสีย ให้สรุปหลักการและหาเหตุผล และเชื่อมโยงความสัมพันธ์

2. ให้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้ระบุปัญหานิยามปัญหาให้คิดและหาคำตอบของปัญหาหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

3. ให้แสดงวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. กำหนดสถานการณ์ เพื่อวัดความสามารถในการคิดตามกรอบการพัฒนา

สรุปได้ว่าการวัดและประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จึง เป็นการวัดความสามารถตามระดับการคิดไตร่ตรอง โดยสามารถประเมินจากสภาพจริง โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ เช่น การเขียนบันทึก หรือใช้วิธีการทดสอบเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัยที่สร้างหรือกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหา แล้วถามคำถามตามกรอบการพัฒนา เช่น การระบุปัญหา หาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ไข การกำหนดปัญหาและการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลทางคุณธรรม และจริยธรรม การเมือง ซึ่งลักษณะของเกณฑ์และคุณภาพที่กำหนดจะแตกต่างกันไปตามกรอบการพัฒนา

ครูบรรจุใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 41-42) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้ง การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไว้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.2 ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วย ทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ

ข้าราชการในฐานะ เป็นพลเมืองที่ดี และหลักเกณฑ์ วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.3 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณี มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากร การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

1.4 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

1.4.1 ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน

1.4.2 เมื่อครบเวลาสองปีให้สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เพื่อพิจารณาต่อไป

1.4.3 การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปีให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรก เป็นวันเริ่มต้นและนับระยะเวลายุ่สิ้นสุดตามปีปฏิทิน

ต่อมาปี พ.ศ. 2561 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, น. 2) กำหนดหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย รายละเอียด ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

2. ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

3. องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3 คน ประกอบด้วย

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ

3.2 ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ

4. ให้มีการประเมินเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้ง เป็นเวลาสองปี

5. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามโครงสร้างหลักสูตรไว้ 5 หมวด คือ
 - หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน
 - หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

6. ให้มีผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยดังนี้
 - ครั้งที่ 1 คะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
 - ครั้งที่ 2 คะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
 - ครั้งที่ 3 คะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
 - ครั้งที่ 4 คะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

7. กำหนดให้ครูผู้ช่วยที่ลาคลอดบุตร ลาป่วย ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล สามารถนับเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามจำนวนวันที่ลาเกินให้ครบสองปี การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่ใช้ในปัจจุบันกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุซึ่งประกาศใช้มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน สำหรับการประเมินจากเดิมทุกสามเดือน รวมแปดครั้งเป็นเวลาสองปี เปลี่ยนมาเป็นทุกหกเดือนรวมสี่ครั้งเป็นเวลาสองปี ซึ่งกำหนดหลักสูตร ในการพัฒนาไว้ 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

2. วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

นอกจากกำหนดหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 43) กำหนดวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไว้ดังนี้

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุม ดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำรวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

หลังจากที่สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0206/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ต่อมาได้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0203.7/ว274 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2556

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, น. 1) มีมติเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนวิธีการ ข้อ 1 เป็นวรรค 2 ความว่า หากสถานศึกษาใดไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและหรือผู้ดำรงตำแหน่งครู ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาและหรือผู้ดำรงตำแหน่งครู จากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงเป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ได้ตามความเหมาะสม

ต่อมาปี พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทบทวนและปรับปรุงวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, น. 3) ได้กำหนดวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.

ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยดำเนินการดังนี้

1.1 สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ศรจ.) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|-------------------------------------|---------------|
| 2.1 | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ประธานกรรมการ |
| 2.2 | ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา | กรรมการ |
| 2.3 | ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา | กรรมการ |

3. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมิน ทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมถึงครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. สรุปผลการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวันนับแต่วันครบสองปี แล้วรายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณา

จากหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ซึ่งระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน ดำเนินการประเมินทุกหกเดือนรวมสี่ครั้งเป็นเวลาสองปี โดยผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ศรจ.) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดังกล่าว เป็นทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา และผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเนื่องจากครูกลุ่มดังกล่าวต้องมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี และกำหนดคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูบรรจุใหม่ ดังนั้น ครูบรรจุใหม่ในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ที่อยู่ในช่วงของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ภาสิต ประมวลศิลป์ชัย (2548) วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการโดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองในด้าน การจัดการเรียนการสอนของครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูประจำการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนศรีวิทยา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 7 คน ในปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีประสบการณ์ในวิชาชีพครู (จำนวนปี) ที่ต่างกัน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาซึ่งมีระยะเวลาการดำเนินการ 4 ระยะ ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการพัฒนาครูประจำการโดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสานมีขั้นตอนดังนี้ 1.1) ให้ความรู้เรื่องการคิดไตร่ตรองแก่ครูประจำการ โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุยสนทนาเป็นกลุ่ม 1.2) ให้ครูประจำการฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรอง โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนความคิดผ่านการเขียนบันทึกเหตุการณ์ 1.3) ตรวจสอบและชี้แนะการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้กิจกรรมการสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุยสนทนา เป็นรายบุคคล 1.4) ประเมินผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ กระบวนการดังกล่าวใช้กลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญคือ 1.4.1) กลยุทธ์การไตร่ตรองในภาระงานที่รับผิดชอบ 1.4.2) กลยุทธ์การจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมวิธีเรียนรู้ที่แตกต่าง 1.4.3) กลยุทธ์การเพิ่มความรู้อ และ 1.4.4) กลยุทธ์การฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ 2) ความสามารถในการคิดไตร่ตรองของกลุ่มครูประจำการเพิ่มขึ้นจากการสะท้อนความคิดและครูประจำการทุกคนมีการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ชั้น ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูน้อย (2-7 ปี) สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองได้เร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูมาก (14-20 ปี)

ชา रिณี ตรีวร ัญญ (2550) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิด การศึกษาผ่านบทเรียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของครูไทย และเพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติจริง (practical action research) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 19 คน จากโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนของครูผู้ร่วมวิจัยซึ่งได้แบ่งออกเป็นกลุ่มศึกษาผ่านบทเรียน 5 กลุ่มย่อยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 3-6 คน และดำเนินการศึกษาผ่านบทเรียนในระยะเวลา 1 ปี ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้ 1) กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียนเป็นกระบวนการทำงานในการพัฒนาวิชาชีพของครูในบริบทการทำงานจริงของตนผ่านการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้น การพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน ที่มีลักษณะเป็นวงจร ได้แก่ 1.1) การกำหนดเป้าหมายการศึกษาผ่านบทเรียน 1.2) การวางแผนบทเรียน 1.3) การสอนและการสังเกตในชั้นเรียน 1.4) การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน 1.5) การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน และ 1.6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ในการดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนครูสามารถปรับขั้นตอนการดำเนินงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของตนได้โดยยังคงรักษา รวมพลัง 2) การกำหนดประเด็นการศึกษาผ่านบทเรียนที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน 3) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียน 4) การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน 5) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง โดยครูและ 6) การมีส่วนร่วมของผู้รู้ 7) การดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนสามารถช่วยพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะการคิดในการจัดการเรียนการสอน และด้านความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยครูผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด

ชูลิกร ยิ้มสุด (2552) วิจัยเรื่อง พัฒนาการคิดไตร่ตรองและพฤติกรรมการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อพัฒนาการคิดไตร่ตรองและพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาครูวิชาการและครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนบ้านต้นปรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดัง 2 จำนวน 8 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างการคิดไตร่ตรองของครู แบบประเมินพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการคิดไตร่ตรองหลังการพัฒนาด้านการคิดไตร่ตรอง สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) หลักการ ได้แก่ หลักการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการพัฒนาที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ หลักการพัฒนาตนเองโดยการคิดไตร่ตรองในการปฏิบัติงานสอน และหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือตัวแบบ 2) กระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 3 วงจร คือ วงจรที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิดของครูสู่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วงจรที่ 2 พัฒนาการคิดไตร่ตรองเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนและวงจรที่ 3 สร้างนวัตกรรมพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการพัฒนา และ 3) การประเมินผล แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ก่อน ระหว่าง และ หลังพัฒนา

รสริน เจริญไธสง (2554) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครู วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครู และเพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน และระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 15 คน ใช้เวลาในการทดลอง 1 ภาคการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความสามารถในการออกแบบ การเรียนการสอน และแบบบันทึกประกอบการประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียน การสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนผ่านการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ มีหลักการ ประการ ได้แก่ 1.1) การกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์เทคนิควิธีสอนที่เลือกใช้ในการออกแบบการเรียนการสอน 1.2) กระบวนการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์สามารถเสริมสร้างให้เกิดได้ตามระดับของการคิดไตร่ตรอง 1.3) การเสริมสร้างความสามารถต้องครอบคลุมทั้งการคิดพิจารณาเทคนิควิธีสอนในเชิงเปรียบเทียบและการนำสิ่งที่คิดไปใช้ 1.4) การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะสังคมแห่งการเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมแบบประชาธิปไตยและร่วมมือกัน รูปแบบการเรียนการสอนมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทบทวนเทคนิควิธีสอนภายใต้หลักการ

และเหตุผลตามหลักวิชาการ 2) การวิเคราะห์จุดบกพร่อง จุดแข็งของเทคนิควิธีสอนภายใต้ การเชื่อมโยงมุมมองและประสบการณ์ ที่หลากหลาย 3) การปรับแผนการเรียนการสอนใหม่ภายใต้ ข้อสรุปอย่างไตร่ตรอง 4) การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนอย่างไตร่ตรอง 5) การประเมินผลกระทบเชิงคุณค่าต่อผู้เรียนและสังคม 2) ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมี ประสิทธิภาพ ดังนี้ 2.1) หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น นักศึกษา ครู มีความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ระหว่างเรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น นักศึกษาครูมีความสามารถในการ ออกแบบการเรียนการสอนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) หลังเรียน ด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น นักศึกษาครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียน การสอนสูงกว่าระหว่างเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เหตุที่ย อนุสรราชกิจ (2556) วิจัยเรื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง สำหรับการพัฒนาครูปฐมวัย วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตนเอง สำหรับการพัฒนาครูปฐมวัย ในด้านองค์ความรู้ เจตคติ และทักษะวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฐมวัยจากโรงเรียนในเขตจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำนวน 20 คน การดำเนินการวิจัย ครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีการแทรกแซง ประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 การพัฒนาต้นแบบกระบวนการเรียนรู้ ช่วงที่ 2 การทดลองใช้ต้นแบบกระบวนการเรียนรู้ และช่วงที่ 3 การวิเคราะห์และปรับกระบวนการ และ ระยะที่ 2 การสรุปและนำเสนอ และถ่ายถอดผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบกลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเรียนรู้ของครู สะท้อนใน 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านองค์ความรู้ ครูได้เกิด การปรับกระบวนการทัศน์ของตนเองในความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย และครูได้เกิดการทบทวนและสำรวจความรู้ในตนเอง 1.2) ด้านเจตคติ ครูพัฒนาการยอมรับ และให้คุณค่ากับความ เป็นเด็กและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง และ 1.3) ด้านทักษะ วิชาชีพ ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตนเองสำหรับครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการที่บูรณาการแนวคิด การเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มุ่งส่งเสริม การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 2.1) การสำรวจตนเอง 2.2) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ 2.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสะท้อนการเรียนรู้ การวิพากษ์ประสบการณ์เดิมนำสู่การเกิดประสบการณ์ใหม่

พัชรี ศีระษะภูมิ (2559) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสมผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัด การเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาของครูระดับประถมศึกษา 2) พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสมผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 3. ศึกษาผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยตามกรอบการวิจัยและพัฒนารวม 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสมผสาน แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรและการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการสอนทักษะการคิดแก้ปัญหา แบบประเมินความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิด แก้ปัญหา และแบบสอบถามความพึงพอใจครูที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านทักษะ การคิดแก้ปัญหา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบ สมมติฐานด้วย t-test (Dependent sample) ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูระดับ ประถมศึกษาด้านทักษะการคิดแก้ปัญหายังประสบปัญหาด้านความรู้ความสามารถในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งส่งผล ต่อคุณภาพและผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งยังมีคุณภาพในระดับค่อนข้างต่ำ และต้องการปรับปรุงพัฒนาให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจความสามารถในการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ของครูผู้สอน

2. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสมผสาน แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า หลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะครูมี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา ของหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ของหลักสูตร และการประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสม ของผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ส่วนกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามกรอบหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายและวางแผน (Targeting and planning) ขั้นที่

2 สังเกตการสอน (Teaching Observation) ขั้นที่ 3 สะท้อนผลการปฏิบัติและปรับปรุง (Reflection and Revision) และขั้นที่ 4 สรุปผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (conclude and knowledge sharing)

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า 1) ครูผู้รับการพัฒนาตามหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยรวมและรายบุคคลในระดับมาก 3) ครูผู้เข้ารับพัฒนาตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยรวมและรายบุคคลในระดับมาก 4) ครูผู้เข้ารับพัฒนาตามหลักสูตร มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายบุคคลในระดับมาก

เกรียง ฐิติจำเริญพร (2560) วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการออกแบบการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยง และศึกษาผลของกระบวนการที่มีต่อความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของครูใหม่ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา 8 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และการวิเคราะห์ ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การสังเกตชั้นเรียน การสังเกตการณ์สะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่ากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน การเรียนรู้การออกแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในการออกแบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหม่มีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสูงขึ้น ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้เหมาะสมกับผู้เรียนออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายและจัดการชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

วรารณ วงษาพันธ์ (2561) วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของครู

โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 6 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน นักเรียน จำนวน 12 คน และผู้ปกครอง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอต๋อยสะเท็ดจังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1 ได้นำความรู้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ได้รับการอบรมมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่บูรณาการในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ จัดตารางเวลาให้ครูสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของวันอังคาร เวลา 14.00-16.00 น. โดยให้ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมานำเสนอที่ประชุม จากนั้นให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งใจและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ สำหรับครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งทางโรงเรียนบ้านแม่จ้อง ได้นำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของซาริณี ตริวรัญญู (2550, น. 20) มาประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาโดยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์สอน และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้กับตนเองที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 จากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายจนนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Smite (1999) วิจัยเรื่อง กระบวนการและเนื้อหาของการไตร่ตรองการสอนของครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและกระบวนการไตร่ตรองการสอนของคนที่เป็นครูและครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนรัฐบาลในระดับประถมศึกษา เนื้อหาการไตร่ตรอง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การเรียนการสอน เรื่องของวิชา จริยธรรมและการเมือง ความสนใจของโรงเรียนและสังคม ซึ่งเป็น การศึกษาจากกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การไต่ตรองการสอนขณะกำลังปฏิบัติงานเกิดขึ้น บ่อยครั้งขึ้นในห้องเรียนที่หลากหลาย จะมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนและเรื่องราวของวิชาที่สอน และการไต่ตรองภายนอกของพวกเขาจะมุ่งเน้นที่ความสนใจในด้านการเมืองและหลักจริยธรรม คนที่เริ่มเป็นครูจะมุ่งเน้นเนื้อหาทางด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น ส่วนครูและมีประสบการณ์จะมุ่งเน้น ด้านวิชาการและมองปัญหาของนักเรียนที่กว้างขึ้นและนอกเหนือจากในวิชา

Campbell (2000) วิจัยเรื่อง การสะท้อนของครู: การเปรียบเทียบ การสะท้อนของ ครูฝึกหัดและครูที่มีประสบการณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าครูที่ไม่ได้รับ การแนะนำใน การสะท้อนการสอนหรือไม่มีประสบการณ์ไต่ตรองการสอน ไต่ตรองการสอนอย่างไร และเพื่อ ทดสอบว่าธรรมชาติการไต่ตรองการสอนของครูที่มีประสบการณ์ 3 ปี ลงมากับครู ที่มีประสบการณ์ การสอน 8 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูฝึกหัดหรือครูที่มีประสบการณ์สอน 3 ปี ลงมา จำนวน 7 คน กับครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 8 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาด้วยความสมัครใจโดยถ่ายทำ คลิปวิดีโอการสอนของครูประมาณ 30-40 นาที ผู้วิจัยและและครูผู้สอนมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ความคงที่การไต่ตรองการสอน ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มที่มีประสบการณ์ การสอน 3 ปี ลงมา พวกเขาจะสะท้อนการแก้ปัญหาทำการเปลี่ยนแปลง วินิจฉัยการสอนของพวกเขา พูดคุยเกี่ยวกับนักเรียน บรรยายเหตุการณ์ในห้องเรียน อธิบายเทคนิคการสอนที่พวกเขาเลือกใช้และข้อเสนอแนะ อื่น ๆ ครูทั้งสองกลุ่มจะไต่ตรองว่าจะทำอย่างไรจะเปลี่ยนแปลงการสอนที่ผ่านมา และการสอนในอนาคต ควรจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร แต่ความกว้างของข้อมูลในการสะท้อนของครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 8 ปี จะกว้างกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3 ปีลงมา บทเรียนจากการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประสบการณ์การสอน การศึกษา การพัฒนาตนเองไปสู่การไต่ตรองการสอน

Madson (2005) วิจัยเรื่อง การประเมินตนเองของครูอยู่ที่ไหน: การตรวจสอบ การไต่ตรองและการประเมินการสอนของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับการคิดไต่ตรอง การสอนในขณะที่ปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินตนเองของครูในการสอนและเปรียบเทียบระดับ การไต่ตรองการสอนในขณะที่ปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินโดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ ศึกษา เอกสาร ครูที่จบการศึกษาในวิชาเอกประถมศึกษาจาก Landgrant University Midwestern United States การวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากที่สุดเท่านั้นที่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับทฤษฎี การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอน มีความแตกต่างในเรื่องเนื้อหาและจุดเน้น สามารถดำเนินการ ประเมินตนเองที่มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด

Somma (2016) วิจัยเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันต่อประสิทธิภาพ ของครู วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและผลกระทบต่อการสอนของครูและ ยังตรวจสอบว่าถ้าความรู้ของครูว่าเด็กเรียนรู้อย่างไรในระหว่างเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาบทเรียน

ร่วมกัน กลุ่มตัวอย่าง ครูเอกชน โดยแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ ครูที่สอนในระดับชั้นที่ต่ำและ ครูที่สอนในระดับชั้นที่สูง รวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสนทนากลุ่ม แบบสอบถามและ การสะท้อนคิด ผลการวิจัยพบว่า ครูคนที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมี ความคิดเห็นว่า กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีอิทธิพลต่อการสอนของเขาอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบอีกว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอน ของครู

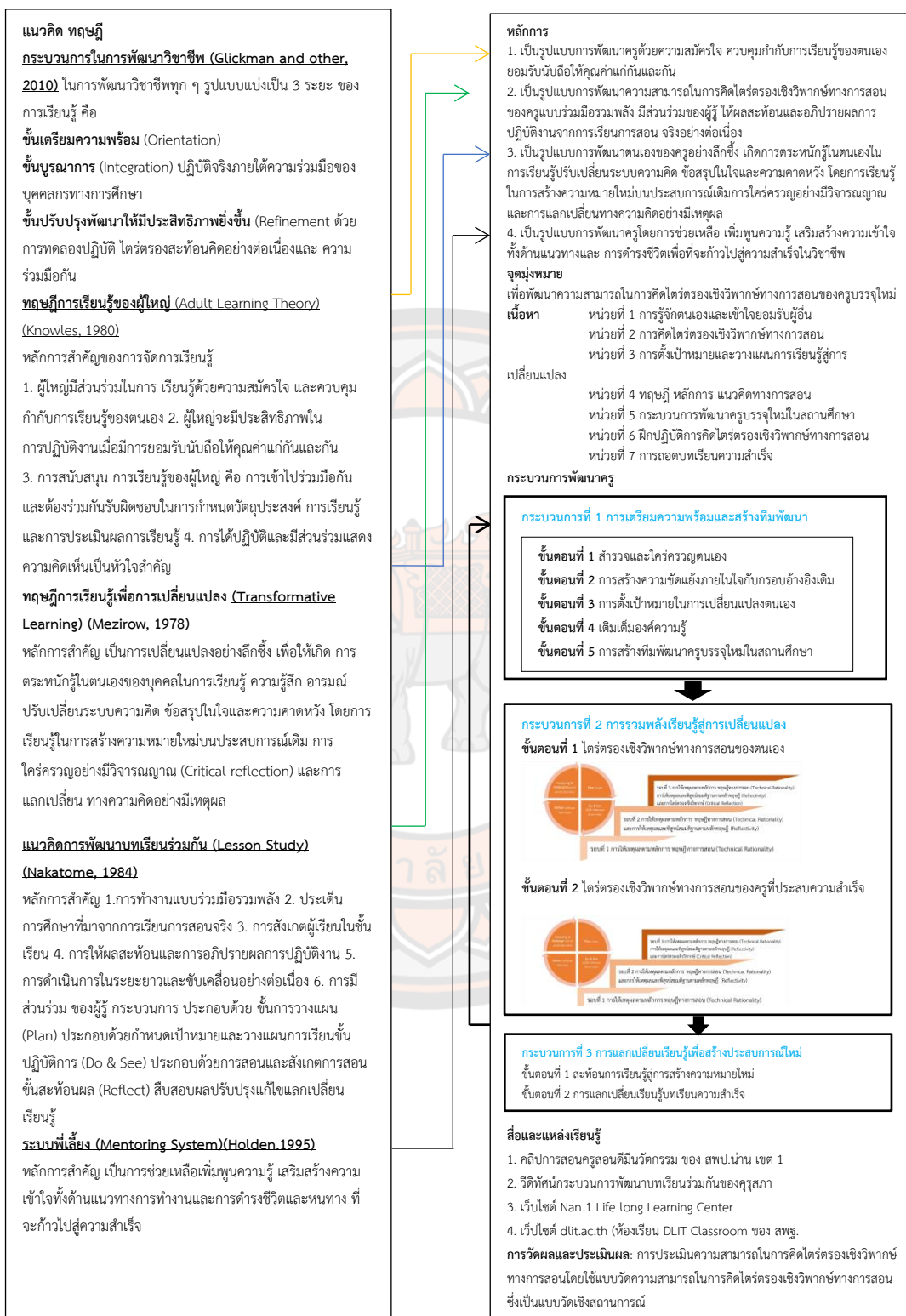
Korns (2019) วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเข้าใจครูเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การประเมินรูปแบบ มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ในหลักสูตรเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมทางวิชาชีพของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาอย่างไร โดยการใช้การวิจัยแบบผสมและการใช้ระเบียบวิธีกรณีศึกษาวิจัยนี้ได้รวบรวมข้อมูลการสำรวจกิจกรรมการเรียนรู้ (LAS) จากผู้เข้าร่วมสามสิบสอง (32) คน และมีผู้เข้าร่วมห้า (5) คนในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า 78.1% ของผู้เข้าร่วมมีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับประเภทและบทบาทของการประเมินและโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการใช้ FAS อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้โดยทั่วไปอาจแบ่งได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในความคิดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการประเมินและการเติบโตของผู้เข้าร่วมประมาณ 59 % รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของพวกเขาได้รับผลกระทบจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเช่นเพื่อนหรือผู้สอน 78% รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของพวกเขาได้รับผลกระทบจากการมอบหมายงานในชั้นเรียน เช่น โอกาสในการอภิปรายด้วยวาจาและโครงการในชั้นเรียน / กลุ่ม ผลกระทบของการค้นพบเหล่านี้รวมถึงคำแนะนำสำหรับ ผู้ที่ดูแลและให้คำแนะนำครูผู้สอนในการประเมินทางการศึกษาตลอดจนคำแนะนำสำหรับการวิจัย ในอนาคต

Zhu (2019) วิจัยเรื่อง การสร้างอัตลักษณ์ของครูบรรจุใหม่ในบริบทของกิจกรรมการสอนและการวิจัยในจีนแผ่นดินใหญ่: การวิเคราะห์จากมุมมองการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง การศึกษานี้เป็นการผสมผสานแนวคิดของ Illeris เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงและมุมมองของ Wenger เกี่ยวกับการปฏิบัติเป็นมุมมองในการวิเคราะห์หลักเพื่อสำรวจการสร้างอัตลักษณ์ของครูบรรจุใหม่เมื่อพวกเขาเข้าร่วมในกิจกรรมการสอนและ การวิจัยประเภทต่าง ๆ คำถามวิจัยที่สำคัญของการศึกษานี้คือ “ ครูบรรจุใหม่สร้างอัตลักษณ์ของพวกเขาในกิจกรรมการสอนและการวิจัยอย่างไร” ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนการสอนและ การวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ สามารถกระตุ้นการรับรู้อัตลักษณ์ของครูบรรจุใหม่ได้โดยการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมการสอนและการวิจัยซึ่งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนการสอนหลายอย่างที่กำหนดภาพลักษณ์ตนเองของครูบรรจุใหม่และการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับความสำเร็จของงานวิชาชีพ ประสบการณ์ทางอารมณ์ที่แตกต่างกันเปลี่ยนความสามารถ

ในตนเองและแรงจูงใจในการสอนของครูบรรจุใหม่ การมีส่วนร่วมประเภทต่าง ๆ ยังส่งผลต่อมุมมองของครูที่มีต่อโอกาสในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงสิ่งนี้การศึกษาจึงสรุปได้ว่าการสร้างอัตลักษณ์ของครูบรรจุใหม่เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมการสอนและการวิจัย คือ กระบวนการของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการปฏิบัติ ประการแรก กิจกรรมการสอนและการวิจัยเป็นบริบทการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับครูบรรจุใหม่ในการสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขา ประการที่สองการพัฒนาความรู้ทางอารมณ์และการมีส่วนร่วมมีบทบาทที่แตกต่างกัน ในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ของครู



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ดำเนินการตามแนวคิดกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา 2) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structure) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 กลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลใน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ประเด็นที่ 2 แนวทาง เทคนิค วิธีการตามทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ และ ประเด็นที่ 3 แนวทาง เทคนิค วิธีการตามแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกัน (Lesson study) เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่ได้จะนำไปออกแบบรูปแบบในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขั้นตอนนี้เป็นการยกร่างรูปแบบจากข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิด ในบทที่ 2 ของการวิจัย ผลการสังเคราะห์เอกสารได้องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาครู 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดผลและประเมินผล และยกร่างคู่มือการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ 2) คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ 3) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ 4) กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ 5) โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครู 6) การวัดผลและประเมินผล และ 7) แผนการจัด

กิจกรรม จากนั้นนำร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา แล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม และนำรูปแบบไปทดลองใช้ (Try out) กับครูบรรจุนิเทศน์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาคุณภาพของรูปแบบโดยหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) และปรับปรุงแก้ไขรูปแบบก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูบรรจุนิเทศน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

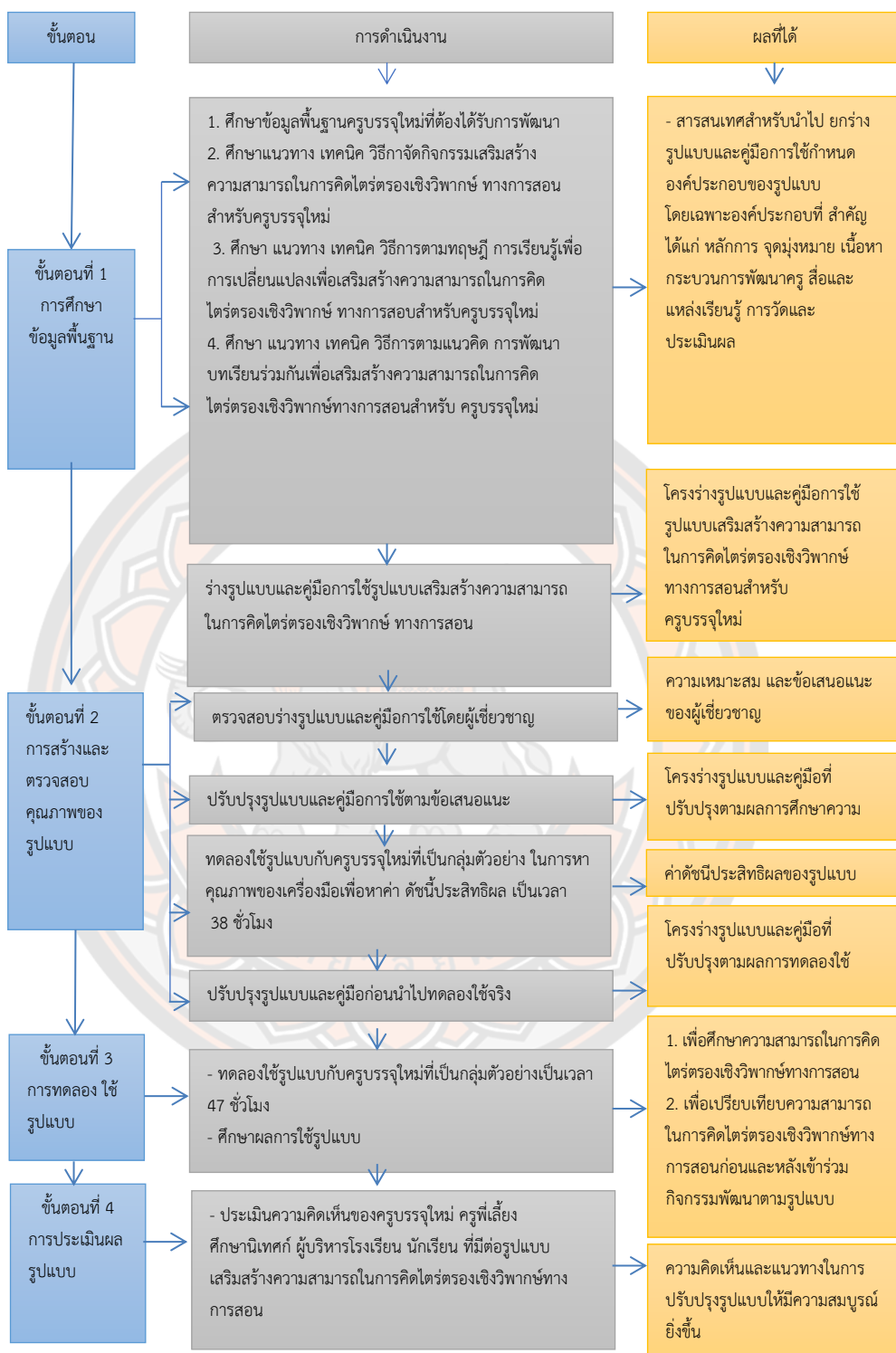
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนิเทศน์

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูบรรจุนิเทศน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ คือ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การจัดกิจกรรมโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ใช้เวลาในการทดลอง 47 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนิเทศน์

โดยประเมินความคิดเห็นของครูบรรจุนิเทศน์ ครูพี่เลี้ยงและศึกษานิเทศน์ที่มีต่อกิจกรรมของรูปแบบ และประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิดกระบวนการวิจัยและพัฒนา แสดงได้ดังแผนภาพ 7



ภาพ 8 แสดงการดำเนินการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่

วัตถุประสงค์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนที่จะเข้าร่วมพัฒนา ซึ่งเป็นครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือก ตามสะดวก (Convenience)

2. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไปพัฒนารูปแบบ ซึ่งประเด็นที่ศึกษามี 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ประเด็นที่ 2 แนวทาง เทคนิค วิธีการ ตามทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ และ ประเด็นที่ 3 แนวทาง เทคนิค วิธีการ ตามแนวคิดการพัฒนาร่วมกันเพื่อพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ โดยศึกษาข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสรินทร์ เจริญไธสง หน่วยงานที่สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม คำขาด หน่วยงานที่สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ วัฒนาร หน่วยงานที่สังกัด คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัชฎากานต์ พงศ์ภักดิ์เอียร หน่วยงานที่สังกัด ศูนย์จิตปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม ตามแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาโรณี ตรีวิทย์ หน่วยงานที่สังกัด คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือ วิธีการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพ

แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนฉบับก่อนการพัฒนา ซึ่งเป็นแบบทดสอบอัตนัยโดยกำหนดสถานการณ์ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จำนวน 2 สถานการณ์ ประเด็นคำถาม สถานการณ์ละ 3 ข้อ รวม 6 ข้อ วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพได้อธิบายไว้ในขั้นตอนที่ 3 ของงานวิจัย คือ ขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการตามทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับ ครูบรรจุใหม่

ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการตามแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1-3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพด้วยขั้นตอนที่เหมือนกัน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับให้ชัดเจน
2. ศึกษาเอกสารหรืองานวิจัยเกี่ยวกับประเด็นที่จะสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการสร้างแนวการสัมภาษณ์และกำหนดประเด็นคำถาม
3. กำหนดรูปแบบของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) เขียนข้อความให้ตรงและควบคุมประเด็นที่ต้องการโดยแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับมีประเด็นคำถามหลัก ดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ มีประเด็นคำถามหลักได้แก่

3.1.1 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่ครูบรรจุใหม่ควรจะใช้การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ในเรื่องอะไรบ้าง

3.1.2 แนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ควรทำอย่างไรบ้าง

3.1.3 เทคนิค วิธีการในการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ให้ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง

3.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษา แนวทาง เทคนิค วิธีการนำทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ มีประเด็นคำถามหลัก ได้แก่

3.2.1 การนำทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่มีแนวทางอย่างไรบ้าง

3.2.2 เทคนิค วิธีการในการนำทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ให้ประสบผลสำเร็จ มีอะไรบ้าง

3.3 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการตามแนวความคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่มีประเด็นคำถามหลัก ได้แก่

3.3.1 การนำแนวความคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันไปใช้เพื่อพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่มีแนวทางอย่างไรบ้าง

3.3.2 เทคนิค วิธีการในการนำแนวความคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันไปใช้ในการพัฒนาการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ให้ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุม เนื้อหา ความเหมาะสมถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามในการสัมภาษณ์กับประเด็นที่ศึกษา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ ่องอาจวานิชย์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านหลักสูตรและการสอนจำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. หลังจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสร็จแล้วนำแบบสัมภาษณ์มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 121-122) ผลการพิจารณาปรากฏผล ดังนี้

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาการคิดและด้านหลักสูตร และการสอน ประเด็นการสัมภาษณ์มี 3 ประเด็น ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ประเด็นที่ 1 จึงไม่นำมาใช้ในการสัมภาษณ์ สำหรับประเด็นที่ผ่านเกณฑ์ คือ ประเด็นที่ 2 และประเด็น ที่ 3 นำมาใช้ในการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ประเด็นการสัมภาษณ์มี 2 ประเด็น ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผ่านเกณฑ์ทั้งสองประเด็น แต่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประเด็นการสัมภาษณ์มี 2 ประเด็น ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผ่านเกณฑ์ทั้งสอง ประเด็น แต่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ เพิ่มการเกริ่นนำก่อนสัมภาษณ์ ดังนี้

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 ประเด็นการสัมภาษณ์ประเด็นที่ 2 และประเด็นที่ 3 เสนอแนะเพิ่มเติมให้สัมภาษณ์ตามขอบเขตของทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ ปรับภาษาให้กระชับเข้าใจง่าย เช่น แนวทาง เทคนิค วิธีการใดเป็นกุญแจสำคัญเป็นสิ่งที่จำเป็นขาด

ไม่ได้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ให้ประสบความสำเร็จ

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ 1 รวบรวมการสัมภาษณ์ทั้ง แนวทาง เทคนิค วิธีการ การจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่เหมาะสมกับครูบรรจุใหม่ ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทาง เทคนิค วิธีการใดเป็นกุญแจสำคัญเป็นสิ่งที่จำเป็นขาดไม่ได้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้ประสบความสำเร็จ

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3 ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ 1 รวบรวมการสัมภาษณ์ทั้ง แนวทาง เทคนิค วิธีการ การจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่เหมาะสมกับครูบรรจุใหม่ ประเด็นการสัมภาษณ์ที่ 2 ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทาง เทคนิค วิธีการใดเป็นกุญแจสำคัญเป็นสิ่งที่จำเป็นขาดไม่ได้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ดังแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1-3 รายละเอียดตามภาคผนวก ข หน้า 302 - 304

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในกระบวนการทดลองใช้รูปแบบ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยการทดสอบก่อนการพัฒนาตามรูปแบบ

2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไปพัฒนารูปแบบ ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ขอบหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย

2.2 ประสานผู้ทรงคุณวุฒินัดหมายแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ นัดหมายวันเวลา วิธีการ

สัมภาษณ์

2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาโดยใช้สถิติบรรยาย โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ในแต่ละระดับ แปลผลระดับคุณภาพของคะแนนเฉลี่ย แต่ละระดับ แล้วสรุประดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามเกณฑ์การประเมิน

2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไปพัฒนารูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบสร้างข้อสรุป (Descriptive) และการตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ แหล่งบุคคลที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่

วัตถุประสงค์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานที่ศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา ด้านความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา 2) ผลการศึกษา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ และผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในบทที่ 2 มาเป็นแนวทางและข้อมูลในการพัฒนารูปแบบ

แหล่งข้อมูล

1. ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินโครงสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบรวมจำนวน 7 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1.1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบและการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป

1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย มีความรู้ มีประสบการณ์ในการนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปใช้ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป

1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำนวน 1 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย มีความรู้ มีประสบการณ์ในการนำการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไปใช้ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ มีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป

1.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 2 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา มีความรู้ ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป

2. ครูบรรจุนิเทศศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก (Convenience) ที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนิเทศศาสตร์

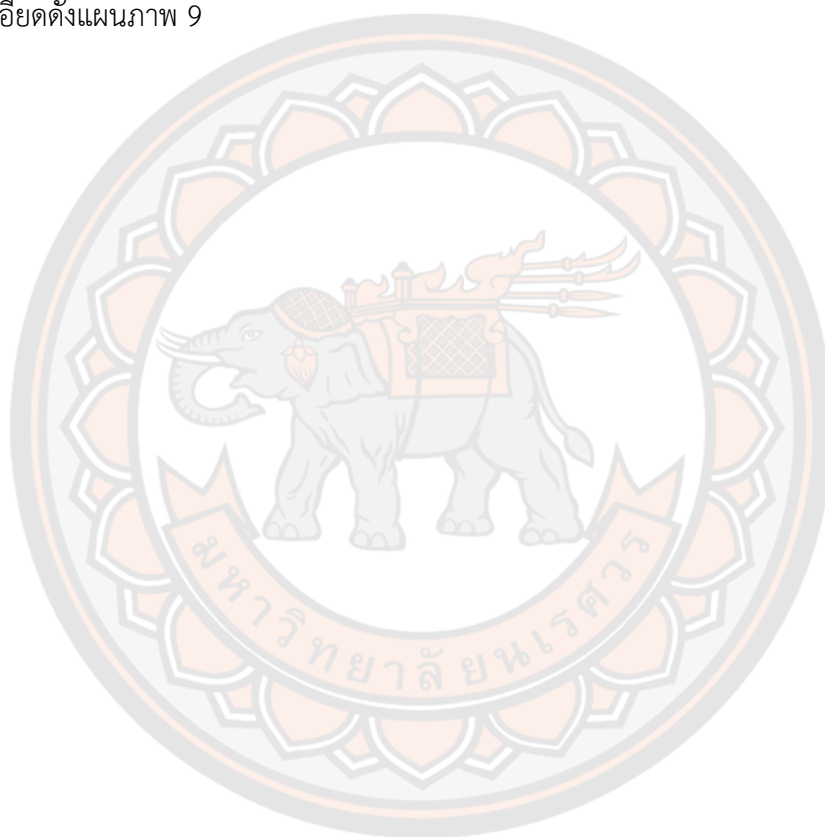
ผู้วิจัยนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 และการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ของงานวิจัย มาพัฒนารูปแบบตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

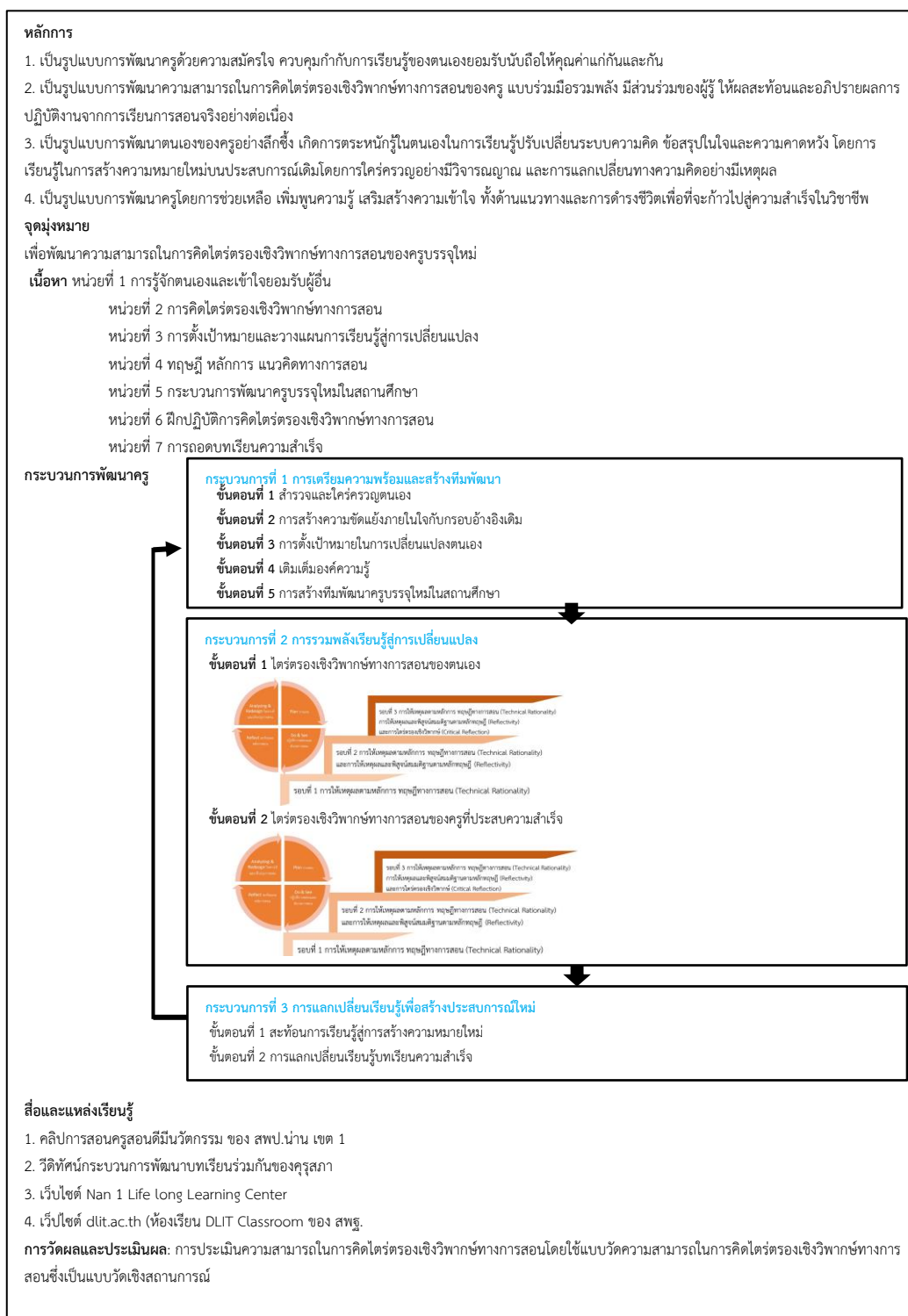
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุนิเทศศาสตร์ที่ต้องได้รับการพัฒนา ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน 2) ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุนิเทศศาสตร์ และ ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในบทที่ 2 เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ระบบพี่เลี้ยง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ได้องค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้าง จำนวน 6 องค์ประกอบ หลังจากนั้นนำหลักการสำคัญของทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่ศึกษามากำหนดเป็นหลักการของรูปแบบ นำกระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน รวมถึงผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมาสร้างกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาครูร่วมกับนำผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุนิเทศศาสตร์ที่ต้องเข้ารับพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมากำหนดดวงจรในการพัฒนาครูบรรจุนิเทศศาสตร์ใหม่หรือจำนวนรอบในการพัฒนาครูบรรจุนิเทศศาสตร์ใหม่แต่ละคนให้เหมาะสมตามระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อน การพัฒนาของแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนิเทศศาสตร์

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบวิชาชีพ พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ จึงนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาครู 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6. การวัดผลและประเมินผล หลังจากนั้นดำเนินการร่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบตามผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 โดยนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่มี

ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบซึ่งประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน 2) ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน และเอกสาร และงานวิจัยในบทที่ 2 ผู้การร่างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่ ประกอบด้วยหลักการจำนวน 4 ข้อ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาจำนวน 7 หน่วย กระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล รายละเอียดดังแผนภาพ 9





ภาพ 9 แสดงรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตาม ทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่

โดยร่างองค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้างแต่ละองค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

1. หลักการ กำหนดไว้ดังนี้

1.1 เป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้วยความสมัครใจ ควบคุมกำกับการเรียนรู้ของตนเอง ยอมรับนับถือให้คุณค่าแก่กันและกัน

1.2 เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ของครู แบบร่วมมือรวมพลัง มีส่วนร่วมของผู้รู้ ให้ผลสะท้อนและอภิปรายผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสังเกตการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.3 เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูอย่างลึกซึ้ง เกิดการตระหนักรู้ในตนเองในการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนระบบความคิด ข้อสรุปในใจและความคาดหวัง โดยการเรียนรู้ในการสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิม การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ และการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล

1.4 เป็นรูปแบบการพัฒนาครูโดยการช่วยเหลือ เพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ ทั้งด้านแนวทางและการดำรงชีวิตเพื่อที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมาย กำหนดไว้ดังนี้

เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่

3. เนื้อหาในการพัฒนาตามรูปแบบที่กำหนดขึ้นมี 7 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น

หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ

4. กระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีความเข้าใจและเชื่อมั่นในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่นโดยใช้สุนทรียสนทนา เกิดความขัดแย้ง ความสับสนภายในใจของตนเองเมื่อเห็นการสอนที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิม ของตนเอง จนเกิดการเรียนรู้ที่จะกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาการสอนของตนเองจากปัญหา การสอนที่ผ่านมาด้วยตนเองอย่างมีสติ วางแผนการพัฒนาดตนเองและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ ในเรื่องที่จะพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสำคัญ

กระบวนการพัฒนา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow (1978) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ในบทที่ 2 ของการวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานใน ขั้นที่ 1 ของการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งโดยตระหนักรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ ปรับเปลี่ยนระบบคิด ข้อสรุปในใจและความคาดหวัง และสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิมโดยการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งมีกระบวนการในการพัฒนา 10 ขั้นตอน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาปรับใช้ใน ส่วน ที่สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ได้ ได้แก่ ขั้นตอน ที่ 1 เกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม ขั้นตอนที่ 2 สำรวจตัวเองจากสภาพจริง ขั้นตอนที่ 3 การประเมินอย่างมีวิจารณญาณฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ ขั้นตอนที่ 6 วางแผนเพื่อการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 7 การค้นหาความรู้พัฒนาทักษะเพื่อนำไปพัฒนาตามระบุในแผน และขั้นตอนที่ 10 บูรณาการความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดทักษะใหม่ นำมาจัดทำเป็นขั้นตอนของกระบวนการที่ 1 จำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติบโตมองค้ความรู้

นอกจากนำหลักการ กระบวนการพัฒนา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงมาใช้แล้ว กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ผู้วิจัยยังได้นำหลักการสำคัญ การดำเนินงาน ลักษณะกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน บทบาทหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของ Nakatome (1984) ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยการมีส่วนร่วมของผู้รู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง จัดตารางปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การดำเนินการ 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ชั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการสอน ชั้นที่ 2 ชั้นปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วยการสอนและสังเกตการสอน ชั้นที่ 3 ชั้นสะท้อนผล (Reflect) การสืบสอบผล ปรับปรุงแก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาปรับใช้กับการวิจัยในครั้งนี้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ โดยกำหนดลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของการวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน คือ เป็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันภายในสถานศึกษาเดียวกัน เนื่องจากในแต่ละสถานศึกษาที่ครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงานอยู่นั้น

มีคณะกรรมการในการประเมินและพัฒนาอย่างเข้มของครูบรรจุใหม่อยู่แล้วในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวเป็น “ทีมพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” การวิจัยในครั้งนี้ เรียกทีมพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่า “ทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา” ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน คือ “ผู้ดำเนินการกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” ครูพี่เลี้ยงและศึกษานิเทศก์ มีบทบาทเป็น “ผู้รู้” การดำเนินงานในส่วนที่ 1 ของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน คือ การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง จัดตารางปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาของกระบวนการพัฒนาที่ 1 ขึ้น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา การสังเกตการสอนตามโครงสร้าง STIMAP และ เทคนิคการสอนผลการสอนโดยใช้ แชนวิชเทคนิค คือ ชม – ตี -ชม และร่วมกันวางแผนกำหนด ปฏิทินในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในระดับสถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา ในกระบวนการ ที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นกระบวนการพัฒนาครูกระบวนการที่ 1 จึงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สสำรวจและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยเป็นสถานศึกษาของครูบรรจุใหม่แต่ละคน สมาชิกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นครูในโรงเรียนของครูบรรจุใหม่ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีคุณสมบัติ คือ สามารถดูแลช่วยเหลือในเรื่องการสอนการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลสะท้อนเกี่ยวกับการสอนในเรื่องที่ครูบรรจุใหม่ต้องการพัฒนาตนเองและศึกษานิเทศก์ โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของแต่ละสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาตามความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามปฏิทิน การพัฒนาที่วางแผนไว้ในกระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ

ผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาพบว่า ครูบรรจุใหม่ที่เขาพัฒนามีระดับความสามารถ แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละคน ผู้วิจัยจึงกำหนดวงจรการพัฒนาหรือจำนวนรอบในการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนในแต่ละขั้นตอนให้แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของแต่ละคน คือ ครูบรรจุใหม่ที่ระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนอยู่ในระดับที่ 1 การพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ดำเนินการจำนวน 3 รอบ โดยเริ่มจากรอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ส่วนครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับที่ 2 จะต้องได้รับการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองจำนวน 2 รอบ โดยเริ่มจากรอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

เมื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองครบตามจำนวนรอบของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วนั้น ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำครูบรรจุใหม่สังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ในการสอนตามเป้าหมายการพัฒนาตนเองของครูบรรจุใหม่ตามผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพบว่า แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ควรไปเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอน เพื่อเติมเต็มความหมายใหม่โดยไปเยี่ยมชั้นเรียนที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้ จึงกำหนดให้ครูบรรจุใหม่เข้าร่วมสังเกตการสอนร่วมกับตัวแทนทีมพัฒนา ครูบรรจุใหม่ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ หลังจากนั้น เข้าสู่กระบวนการพัฒนาขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจำนวนรอบในการพัฒนาก็ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามแนวทางที่กล่าวไว้แล้ว ในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง โดยในแต่ละรอบของการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองและไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จดำเนินการผ่าน 4 ชั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผนออกแบบการสอนและจัดทำ

แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่ เป็นการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ ที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียน นำเสนอ และ จัดนิทรรศการผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ และฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ภายในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน เพื่อคัดเลือกตัวแทนครูบรรจุใหม่ที่มีความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่ม นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มใหญ่ คือ ครูบรรจุใหม่ต่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของเพื่อนครูบรรจุใหม่ที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้กับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยการใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการจัดกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน หลักการจัดกิจกรรม คือ ใช้กลุ่มในการเปลี่ยนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มองคนอื่น และมองตัวเอง สะท้อนอย่างตรงไป ตรงมา และมีเหตุผลได้ความหมายใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงกรอบของชุดความคิดเดิม ซึ่ง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของการนำกระบวนการพัฒนาครูแต่ละกระบวนการและ แต่ละขั้นตอนดังกล่าวไปใช้กับเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนาครูและเวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นในการนำสู่การปฏิบัติ ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบ

กระบวนการพัฒนาครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา			
ขั้นตอนที่ 1	หน่วยที่ 1	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ในเวลา
สำรวจและใคร่ครวญตนเอง	การรู้จักตนเองและเข้าใจ ยอมรับผู้อื่น	เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เข้าใจ และเชื่อมั่น ในตนเอง เปิด	6
ขั้นตอนที่ 2	หน่วยที่ 2	ใจยอมรับผู้อื่น ตระหนักรู้	
การสร้างความขัดแย้ง ภายในใจกับรอบอ้างอิง เดิม	การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน	ด้วยตนเองในการ พัฒนาการสอน กำหนด เป้าหมายในการ	
ขั้นตอนที่ 3	หน่วยที่ 3	พัฒนาการสอนของตนเอง	
การตั้งเป้าหมายในการ เปลี่ยนแปลงตนเอง	การตั้งเป้าหมายและ วาง แผนการเรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลง	วางแผนการพัฒนา สืบ ค้นหาความรู้เพิ่มเติมใน การพัฒนา และ สร้าง	
ขั้นตอนที่ 4	หน่วยที่ 4	ความรู้ ความเข้าใจทีม	
เติมเต็มองค์ความรู้	ทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอน	พัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับ สถานศึกษา	
ขั้นตอนที่ 5	หน่วยที่ 5		
การสร้างทีมพัฒนาครู บรรจุใหม่ในสถานศึกษา	กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุ ใหม่ในสถานศึกษา		
กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง			
ขั้นตอนที่ 1	หน่วยที่ 6	ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา	นอกเวลา
ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของตนเอง	การฝึกปฏิบัติการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอน	โดยทีมพัฒนาระดับ สถานศึกษาหรือทีมพัฒนา บทเรียนร่วมกัน	27
ขั้นตอนที่ 2			
ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนของครูที่ประสบ ความสำเร็จ		ดำเนินการพัฒนาโดยฝึก ปฏิบัติ คิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ ทางการสอนของ ตนเองและฝึกปฏิบัติคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์	

ตาราง 12 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
		<p>ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จโดยดำเนินการ 4 ชั้น ได้แก่</p> <p>ชั้นที่ 1 ร่วมกันวางแผน ออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)</p> <p>ชั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอน และสังเกตการสอน (Do & See)</p> <p>ชั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)</p> <p>ชั้นที่ 4 การวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analysis and Redesign)</p>	
กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่			
<p>ขั้นตอนที่ 1</p> <p>การสะท้อนการเรียนรู้สู่ การสร้างความหมายใหม่</p> <p>ขั้นตอนที่ 2</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บทเรียนความสำเร็จ</p>	<p>หน่วยที่ 7</p> <p>การถอดบทเรียนความสำเร็จ</p>	<p>เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็น การถอดบทเรียน นำเสนอ และจัดนิทรรศการ ผลการพัฒนาความสามารถใน การคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอน เพื่อ ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การ พัฒนาความสามารถใน การคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอนของ</p>	<p>ในเวลา</p> <p>3</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
		เพื่อน ครูบรรจุใหม่ที่สอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกัน และสอนต่างกลุ่ม สาระการเรียนรู้ มาปรับใช้ กับการพัฒนา ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนโดยการ ใคร่ครวญไตร่ตรองด้วย ตนเอง และการ แลกเปลี่ยนความคิด อย่างมีเหตุผล	
	รวม		38

หมายเหตุ: ในเวลา หมายถึง เวลาในระหว่างการอบรม นอกเวลา หมายถึง เวลาที่ทำหลังจากอบรม โดยปฏิบัติการที่สถานศึกษา

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ กำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการใช้รูปแบบไว้ ดังนี้
 - 5.1 คลิปการสอนครูสอนดีมีนวัตกรรม ของ สพป.น่าน เขต 1
 - 5.2 วิดีทัศน์กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูสภา
 - 5.3 เว็บไซต์ Nan 1 Life long Learning Center
 - 5.4 เว็บไซต์ dlit.ac.th (ห้องเรียน DLIT Classroom ของ สพฐ.)
6. การวัดผลและประเมินผล

ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ยึดตามหลักการวัดและประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นการวัดความสามารถตามระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ของ

Zeichner & Liston (1987) การวัดใช้แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัยที่สร้างหรือกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาแล้วถามคำถามตามกรอบการพัฒนาซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)

ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)

ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)

โดยดำเนินการทดสอบก่อน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ กำหนดวิธีการตรวจให้คะแนนตามวิธีการของ สติกกินส์ (Stiggins, 1994, pp. 152-153) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ กำหนดแนวทางการให้คะแนนในลักษณะรูบริก (Scoring Rubrics) ซึ่งใช้ชนิดแบบองค์รวม (Holistic Rubric) เป็นการให้คะแนนแบบไม่ได้แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบ รายละเอียดเกณฑ์การประเมินดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการวัดผลและประเมินผลความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ประเด็นการประเมิน	พฤติกรรมบ่งชี้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การตัดสิน
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน				
ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)	สามารถอธิบาย รายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน	ทดสอบ	แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งเป็นแบบทดสอบ	คะแนนเฉลี่ย ระดับที่ 1 ได้ ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้น ไป" และคะแนนเฉลี่ย ระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"
ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎี	1. สามารถเลือกวิธีสอน ได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของวิธีสอนในหลากหลาย		แบบอัตนัย (แบบวัดเชิงสถานการณ์)	ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ ในระดับที่ 1 และคะแนน

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็น การประเมิน	พฤติกรรมบ่งชี้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์ การตัดสิน
ทางการสอน (Reflectivity)	มุมมอง และสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของ การเรียนรู้แบบการเรียนรู้ ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุ 2. สามารถให้เหตุผลตาม แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ทางการสอนร่วมกับบริบท ในชั้นเรียน			เฉลี่ยระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้น ไป" และคะแนน เฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"
ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ (Critical Reflection)	สามารถระบุผลกระทบ ของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียน และสังคมที่เกี่ยวข้อง หลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม			ความสามารถใน การคิด ฯ อยู่ใน ระดับที่ 2 และคะแนน เฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้น ไป"

จากการอธิบายรายละเอียดของการวัดผลและประเมินผลความสามารถในการคิดไตร่ตรอง
เชิงวิพากษ์ทางการสอน ดังตาราง 13 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนจากการทดสอบโดยใช้
แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในแต่ละข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ			
	มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่จะสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้คุณจะจัด การเรียนการสอนอย่างไร	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตาม มโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นที่ชัดเจน ทฤษฎีหลักการหรือโมเดลทางการสอนหรือวิธีการที่ค้นคว้าทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของ
1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียด	อธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตาม มโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นที่ชัดเจน ทฤษฎีหลักการหรือโมเดลทางการสอนหรือวิธีการที่ค้นคว้าทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ
1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน	อธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตาม มโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นที่ชัดเจน ทฤษฎีหลักการหรือโมเดลทางการสอนหรือวิธีการที่ค้นคว้าทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ			
	มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้
2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง	ถูกต้องและชัดเจน ตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 4 ข้อ	ถูกต้องและชัดเจน ตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ได้ 3 ข้อ	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ถูกต้องและชัดเจน ตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้ 2 ข้อ	จุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ถูกต้องและชัดเจน ตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ได้ 1 ข้อ
2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรเป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว				

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ			
	มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้				
2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด				

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ		
	มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)
3. เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้องมากที่สุดหรือไม่	<p>ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หลักสูตร จริยธรรม</p> <p>การเมืองและวัฒนธรรม</p> <p>น้อย 6 ประเด็นขึ้นไป</p>	<p>ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หลักสูตร จริยธรรม</p> <p>การเมืองและวัฒนธรรม</p> <p>4-5 ประเด็น</p>	<p>ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียน และสังคมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หลักสูตร จริยธรรม</p> <p>วัฒนธรรมได้ 2-3 ประเด็น</p>
น้อย (1 คะแนน)	<p>ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>หลักสูตร จริยธรรม</p> <p>การเมืองและวัฒนธรรม</p> <p>วัฒนธรรมได้ 1 ประเด็น</p>		

วิธีการตัดสินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่
ดำเนินการดังนี้

1. ประเมินและให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์ตามตาราง 14
2. รวมคะแนนการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ในแต่ละระดับแล้วหาค่าเฉลี่ย
3. นำคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ในแต่ละระดับมาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.00 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

4. เมื่อได้ระดับคุณภาพของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในแต่ละระดับ แล้วจึงตัดสินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยใช้เกณฑ์ในการตัดสิน ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 1 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป" และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"

ระดับที่ 2 หมายถึง ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ในระดับที่ 1 และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป" และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"

ระดับที่ 3 หมายถึง ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ในระดับที่ 2 และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป"

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นเอกสารที่ใช้เป็นแนวทางในการนำรูปแบบพัฒนาครูไปใช้ให้ถูกต้อง และบรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาครู โดยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นเอกสารที่แนะนำแนวทางเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้จัดกิจกรรมพัฒนาครู เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ

2. คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบประกอบด้วยรายละเอียดแนะนำการนำรูปแบบไปใช้แยกเป็นประเด็น คือ การเตรียมตัวก่อนนำรูปแบบไปใช้ การดำเนินการระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน และการดำเนินการหลังการนำรูปแบบไปใช้

2.1 การเตรียมตัวก่อนนำรูปแบบไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ศึกษาารูปแบบซึ่งจะทำให้ทราบถึงความเป็นมาของการสร้างรูปแบบ ช่วยให้มองเห็นภาพโดยรวมของรูปแบบ องค์ประกอบต่าง ๆ ตลอดจนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ

2.1.2 ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบให้ละเอียด

2.1.3 สร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมด้านสื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือการวัดและประเมินผล โดยประสานแจ้งโรงเรียน และ ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาตามกิจกรรม นัดหมายเวลา สถานที่ในการดำเนินกิจกรรม

2.2 การดำเนินการระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ดำเนินการพัฒนาตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้ครบทุกขั้นตอน ผู้ใช้รูปแบบเป็น ผู้อำนวยการความสะอาดและส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ตามกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน

2.2.2 การวัดและประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมของแต่ละขั้นตอนและหลังการจัดกิจกรรม

2.3 การดำเนินการหลังการนำรูปแบบไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่โดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์

2.3.2 ประเมินรูปแบบโดยใช้การสัมภาษณ์ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียนของโรงเรียนที่ครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงาน

3. เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

ได้เขียนอธิบายเพื่อให้ผู้นำรูปแบบไปใช้ได้คำนึงถึงสิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการใช้งานไปใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพโดยอธิบายไว้ดังนี้

3.1ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการตามรูปแบบต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 12 สัปดาห์ รวม 45 ชั่วโมง

3.2 ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องศึกษา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิด ที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบให้เข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้อง

3.3 การดำเนินการตามรูปแบบต้องใช้การร่วมมือร่วมพลังของผู้รู้ทั้งในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนตามแผนการจัดกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.4 ถ้าเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้ปรับรูปแบบการพัฒนาตามรูปแบบเป็นการพัฒนารูปแบบออนไลน์เพราะการพัฒนาตามรูปแบบต้องดำเนินการให้ครบตามกระบวนการพัฒนา

3.5 ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบสมัครใจเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบและเข้าร่วมพัฒนาให้ครบ ตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง

4. กระบวนการพัฒนาครู

รายละเอียดของกระบวนการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดในรูปแบบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

5. โครงสร้างกระบวนการพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้

จากกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน กำหนดเป็นโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย หน่วย จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และเวลา ซึ่งยึดตามแนวคิดสำคัญและกระบวนการของทฤษฎี และแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow (1978) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของ Nakatome (Nakatome, 1984) ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Knowles (Knowles, 1980) กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพของ Glickman and other (Glickman and other, 2010) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของ Holden (Holden, 1995) และการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยมากำหนดเนื้อหาย่อยของเนื้อหาแต่ละหน่วย จุดประสงค์ กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และเวลาของการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน รายละเอียดตามภาคผนวก ง หน้า 447-486

6. การวัดและประเมินผล

รายละเอียดของการวัดผลและประเมินผล ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดในรูปแบบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

7. แผนการจัดกิจกรรม

เป็นเอกสารสำหรับผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ได้ทราบถึงแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้มีองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วยสาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล และภาคผนวก การเรียบเรียงลำดับขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู คำนี้ถึงความสอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิด และหลักการ ของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นสำคัญ จากนั้นทำการเขียนแผนการจัดกิจกรรม และตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมเพื่อให้ได้แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูที่สมบูรณ์ แผนการจัดกิจกรรมที่

พัฒนาขึ้น จำนวน 8 แผน ใช้เวลา 38 ชั่วโมง ซึ่งแบ่งตามกระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา จำนวน 5 แผน ใช้เวลา 6 ชั่วโมง กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 แผน ใช้เวลา 27 ชั่วโมง และกระบวนการ ที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างทักษะใหม่ จำนวน 1 แผน ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ใช้เนื้อหา จำนวน 7 หน่วย ได้แก่

หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น

หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ

แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นในรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนมี 8 แผน ได้แก่

แผนที่ 1 เรื่อง สติ การเข้าใจและเชื่อมั่นในตัวเอง การยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง และสุนทรียสนทนา

แผนที่ 2 เรื่อง ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

แผนที่ 3 เรื่อง การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง

แผนที่ 4 เรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

แผนที่ 5 เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทผู้เกี่ยวข้อง

แผนที่ 6 เรื่อง การฝึกปฏิบัติการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนด้วยตนเอง

แผนที่ 7 เรื่อง การฝึกปฏิบัติการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ

แผนที่ 8 เรื่อง การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับมาก

3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับน้อย

1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การประเมินโครงร่างรูปแบบ ตอนที่ 2 การประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบ และ คู่มือการใช้รูปแบบ

2. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ กระบวนการ กิจกรรมพัฒนาครู การประเมินรูปแบบจากนั้นกำหนดประเด็นที่จะประเมินโครงร่างรูปแบบ คู่มือใช้รูปแบบ ให้ครอบคลุม

3. เขียนเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการประเมินทั้งหมดและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงร่างของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบประกอบด้วยประเด็นคำถามดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมโครงร่างรูปแบบ

หลักการ ในประเด็นต่อไป ความชัดเจน ความสมเหตุสมผล ความสามารถในการนำไปใช้ได้จริง การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การเรียงลำดับ ความสอดคล้องของหลักการกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ

จุดมุ่งหมาย ได้แก่ ความเป็นไปได้ในการพัฒนา ความเหมาะสมในการพัฒนา

เนื้อหา ได้แก่ การจัดลำดับเนื้อหา เหมาะสมกับการพัฒนาครูบรรจุใหม่ กิจกรรมส่งเสริมให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ความเหมาะสมของเนื้อหาต่อกิจกรรม ความเหมาะสมของกิจกรรมกับเวลา

กระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ ความหลากหลาย น่าสนใจ ความชัดเจน ความเหมาะสมกับการพัฒนาครูบรรจุใหม่ กระบวนการพัฒนาเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา

สื่อและแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การนำไปใช้ได้จริง กิจกรรม แหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมส่งผลให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

การวัดและประเมินผล ได้แก่ วัดผลและประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย วิธีการและเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้จริง ความชัดเจนของเกณฑ์การประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้รูปแบบ

จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ ได้แก่ ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการสร้างความเข้าใจ

คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ ได้แก่ ลำดับขั้นตอนในการอธิบาย ความชัดเจน การสร้างความเข้าใจ

เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ ความชัดเจน ความเหมาะสมกับวัย ความสามารถ เวลา เนื้อหา การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบ

โครงสร้างกระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ ทฤษฎีที่นำมาใช้ เวลาในการพัฒนา แต่ละระยะ กิจกรรมในแต่ละหน่วย กิจกรรมกับเวลา กิจกรรมกับสื่อ เนื้อหาที่มีความเหมาะสม

การวัดผลและประเมินผล ได้แก่ วิธีการวัดเหมาะสม เกณฑ์การประเมิน มีความชัดเจน แผนการจัดกิจกรรมที่ 1-8 ได้แก่ สารสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ได้แก่ ความชัดเจน เหมาะสม ความหลากหลาย น่าสนใจ เกณฑ์การวัดที่ชัดเจน สะท้อนสิ่งที่ต้องการวัด และนำไปใช้ได้จริง เป็นต้น

4. จัดทำคำถามประเมินแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบตามประเด็นคำถาม ในข้อที่ 3 จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยแยกตาม องค์ประกอบของรูปแบบ จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้รูปแบบ ส่วนที่ 1 จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน แผนละ 15 ข้อ

5. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม และการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม

6. นำคำถามประเมินแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบให้ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการวัดและประเมิน จำนวน 5 คน ประเมิน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบประเมินกับจุดประสงค์ในการประเมินเพื่อศึกษาความ เหมาะสมโดยหาค่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญรายชื่อ ดังนี้

ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ งามอาจวณิชย์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ด้านหลักสูตรและการสอนจำนวน 2 ท่าน ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

7. วิเคราะห์ผลการประเมินโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ข้อคำถามของแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินคำถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ข้อคำถามการประเมินจำนวน 30 ข้อ ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จำนวน 25 ข้อ และตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC 0.40 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3 ข้อที่ 10 ข้อที่ 11 ข้อที่ 24 และข้อที่ 27

ตอนที่ 2 การประเมินคำถามประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้รูปแบบ ข้อคำถามการประเมินส่วนที่ 1 จำนวน 20 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ส่วนที่ 2 แผนการจัดกิจกรรมที่ 1- 8 ข้อคำถามการประเมินแผนการจัดกิจกรรมละ 15 ข้อ มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ในแต่ละแผนจำนวน 13 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีค่า IOC 0.40 ได้แก่ ข้อที่ 3 และข้อที่ 4

8. จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบฉบับสมบูรณ์โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ และพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการประเมินความเหมาะสมต่อไป

9. นำแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน หลังจากนั้นนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ผลระดับความเหมาะสมโดยใช้โปรแกรม Excel พัฒนาโดย ปกรณ์ ประจันบาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลระดับคุณภาพ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การนำรูปแบบไปทดลองใช้ (Try Out)

ผู้วิจัยนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนฯ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูบรรจุใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศศึกษานาน เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก (Convenience) เพื่อหาคุณภาพโดยหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของการนำรูปแบบไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 6 การแก้ไขปรับปรุง

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและข้อมูลจากการเสนอแนะของครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มทดลอง (Try Out) การนำรูปแบบไปใช้ โดยที่ผู้วิจัยสอบถาม หลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูโดยให้ข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มเวลา ภาระงานการที่ 1 และภาระงานการ ที่ 3 ผู้วิจัยจึงเพิ่มเวลาในการพัฒนาตามรูปแบบจากเดิมอีก 1 เท่า ในภาระงานการที่ 1 จากเดิม 6 ชั่วโมง เพิ่มเป็น 12 ชั่วโมง ภาระงานการที่ 3 จากเดิม 3 ชั่วโมง เป็น 6 ชั่วโมง และปรับปรุงการจัดกิจกรรมที่เน้น การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มมากขึ้น ในภาระงานการที่ 2 ขั้นตอน ที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองและขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ของครูที่ประสบความสำเร็จ โดยให้ครูบรรจุใหม่ได้ฝึกปฏิบัติถึงระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ให้เพิ่มจำนวนครั้ง ในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบ (Try out) ได้แก่
 - 2.1 รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่
 - 2.2 คู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่
 - 2.3 แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย
 - 1.2 ผู้วิจัยนำโครงร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ พร้อมทั้งแบบประเมินความเหมาะสมฉบับสมบูรณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า กำหนดวันและเวลาในการนำส่งและรับแบบประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 คน ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำนวน 1 คน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาริณี ตริวิรัญญู หน่วยงานที่สังกัด คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการคิด จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสรินทร์ เจริญไธสง หน่วยงานที่สังกัด คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม คำชาติ หน่วยงานที่สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ งามอาจาวณิชย์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบ (Try out) ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 9 โรงเรียน ครูทั้งหมด 10 คน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสองแคว โรงเรียนบ้านหลับมีนพรวน โรงเรียนบ้านดอน (ศรีเสริมกลีกร) โรงเรียนบ้านแม่ชะนิง โรงเรียนบ้านเชียงของ โรงเรียนบ้านนา โรงเรียนบ้านนาไค้ โรงเรียนบ้านปิงใน และโรงเรียนชุมชนบ้านบ่อแก้ว จำนวน 2 คน นอกนั้นโรงเรียนละ 1 คน เพื่อทดลองใช้รูปแบบ (Try out)

2.2 ผู้วิจัยประสาน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบ (Try out) ของทั้ง 9 โรงเรียนตามข้อที่ 2.1

2.3 ดำเนินการทดลองใช้กับครูบรรจุใหม่ 9 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก (Convenience) เป็นเวลา 38 ชั่วโมง ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงกำหนดการการทดลองใช้ (Try out) รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

สัปดาห์ที่	เดือน ปี	แผนการจัดกิจกรรม/กระบวนการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)	
			ในเวลา	นอกเวลา
กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา				
1	5 พ.ย. 2563	ทดสอบก่อนการพัฒนา	(1)	
		ขั้นตอนที่ 1 สํารวจและใคร่ครวญตนเองหน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 สติ การเข้าใจ เชื่อมั่น ในตนเอง และยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง และ สนทนา (Dialogue)	(1)	
		ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับ ครอบอ่างอิงเดิม หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	(1)	
		ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลง แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเปลี่ยนแปลง ตนเอง	(1)	
		ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้ หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอน	(1)	
		ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ ในสถานศึกษา หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและ บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	(2)	

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	เดือน ปี	แผนการจัดกิจกรรม/กระบวนการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)	
			ในเวลา	นอกเวลา
กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง				
2-9	พ.ย. 2563 ถึง ม.ค.2564	ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน แผนการจัดกิจกรรมที่ 6 การฝึกปฏิบัติไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง		(12)
		ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ ครูที่ประสบความสำเร็จ แผนการจัดกิจกรรมที่ 7 การฝึกปฏิบัติไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ		(15)
กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่				
	ม.ค. 2564	ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้าง ความหมายใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ แผนการจัดกิจกรรมที่ 8 การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดสอบหลังการพัฒนา		(3)
				(1)
		รวม		11 27

หมายเหตุ:

ในเวลา หมายถึง เวลาในระหว่างการอบรม

นอกเวลา หมายถึง เวลาที่ทำหลังจากอบรมโดยปฏิบัติการที่สถานศึกษา

2.4 ในระหว่างทดลองใช้ (Try out) ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกต สอบถามและสัมภาษณ์ ครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์มากขึ้น

2.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) มาปรับปรุงรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริงโดยเพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมกระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนาจากเดิม 6 ชั่วโมง เป็น 12 ชั่วโมงและกระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่ จากเดิม 3 ชั่วโมงเป็น 6 ชั่วโมง เนื่องจากเวลาที่กำหนดไว้ไม่เพียงพอกับกิจกรรมที่จัด จากการให้ข้อมูลของครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ (Try Out) ก่อนนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตรการวิเคราะห์ในโปรแกรม Excel ที่พัฒนาโดยปรกรณ์ ประจันบาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รายละเอียด ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่างค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.39) และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรปรับปรุงการเขียนหลักการบางจุดให้เข้าใจได้ชัดเจน ตัดคำให้สั้นและกระชับเพื่อให้ทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ในด้านคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอน ฯ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่างค์ประกอบของของคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรปรับปรุงการเขียนจุดมุ่งหมาย คำชี้แจง บางจุดให้เข้าใจได้ชัดเจน ตัดคำให้สั้นและกระชับเพื่อให้ทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว กิจกรรมบางกิจกรรมในแผนการจัดกิจกรรมมีความซับซ้อนมากเกินไปควรปรับให้เป็นกิจกรรมที่เข้าใจได้ง่ายแต่สามารถทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และควรเพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมโดยเฉพาะกิจกรรม ที่เป็นการลงมือปฏิบัติ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบเพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผลของรูปแบบ โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ในโปรแกรม Excel ที่พัฒนาโดยปรกรณ์ ประจันบาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ค่าดัชนีประสิทธิผล 0.5714 คิดเป็นร้อยละ 57.14

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

วัตถุประสงค์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาผลของรูปแบบ ได้แก่ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ได้แก่

1. ศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
2. เปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก (Convenience)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดกิจกรรมตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่
2. คู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่
3. แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัย
2. แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ เป็นแบบวัดที่กำหนดเรื่องราวหรือสถานการณ์ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแล้ว จึงถามคำถามให้วิเคราะห์คาดคะเน เลือก แสดงความคิดเห็น สรุปหลักการ หาเหตุผล และเชื่อมโยงหลักการ (วีชรา เล่าเรียนดี และคณะ., 2560, น. 55) ดังนี้
 - 2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยแบบทดสอบที่สร้างกำหนดให้เป็นเครื่องมือในการวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
 - 2.2 ศึกษาเนื้อหาสาระจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
 - 2.3 ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดเชิงสถานการณ์โดยศึกษาทั้งในด้านจุดมุ่งหมายของแบบวัด องค์ประกอบของแบบวัด วิธีเขียนแบบวัดและวิธีการให้คะแนนโดยลักษณะของแบบวัดเป็นข้อคำถามแบบอัตนัย โดยกำหนดสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน แล้วมีข้อคำถามให้บรรยายและแสดงผลเกี่ยวกับการสอน กำหนดโครงสร้างแบบวัดโดยกำหนดจำนวนข้อที่สร้าง และจำนวน ข้อที่ตัดไว้ให้ครอบคลุมกับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนรายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงจำนวนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	พฤติกรรมบ่งชี้	แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน	จัดทำแบบวัด จำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดสถานการณ์ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

ตาราง 16 (ต่อ)

ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน	พฤติกรรมบ่งชี้	แบบวัดความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน
<p>ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและ พิสูจน์สมมติฐานตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)</p>	<p>1. สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่าง มีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุด แข็ง จุดอ่อนของวิธีสอน ในหลากหลายมุมมอง และ สอดคล้องกับแบบการเรียน ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ การเรียนรู้</p> <p>2. สามารถให้เหตุผลตาม แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้น เรียน</p>	<p>ข้อที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในช่วง การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019</p> <p>ข้อที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ตาม นโยบายและจุดเน้น ของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เรื่อง การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning)</p> <p>ข้อที่ 3 กรณีศึกษาที่ 3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อ แก้ไขปัญหานักเรียนติดเกม</p>
<p>ระดับที่ 3 การคิดไตร่ตรอง เชิง วิพากษ์ (Critical reflection thinking)</p>	<p>สามารถระบุผลกระทบของวิธี สอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่ เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม</p>	<p>ข้อที่ 4 กรณีศึกษาที่ 4 การจัดการเรียนการสอนเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ "สพฐ.วิถีใหม่ วิถีคุณภาพเรื่อง การสร้างจิตสำนึกเพื่อการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ ป่าไม้"</p> <p>โดยแบบทดสอบแต่ละข้อ มี คำถามจำนวน 3 ข้อ ซึ่งวัดตาม ความสามารถในการคิด ไตร่ตรอง</p> <p>รายละเอียดดังตาราง 17</p>

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ของประเด็นคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้ของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ข้อคำถาม
<p>ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน</p>	<p>ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่จะต้องสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ คุณครูจะจัดการเรียนการสอนอย่างไร</p> <p>1.1 คุณครูจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง</p> <p>1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน</p>
<p>ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) ได้แก่ 1) สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผล จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอน ในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบ การเรียน ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้</p> <p>2) สามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน</p>	<p>ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง</p> <p>2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรเป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว</p> <p>2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไร และสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้</p> <p>2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด</p>
<p>ระดับที่ 3 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical reflection thinking) คือ สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม</p>	<p>ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร</p>

2.4 กำหนดวิธีการตรวจให้คะแนนตามวิธีการของ สติกกิ้นส์ (Stiggins, 1994, pp. 152-153) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีวิธีการ คือ กำหนดแนวทางการให้คะแนนในลักษณะ Scoring Rubrics ซึ่งใช้ชนิดประเมินแบบองค์รวม Holistic Rubrics เป็นการให้คะแนนผลงานหรือกระบวนการแบบไม่ได้แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบในภาพรวมของผลงานหรือกระบวนการมีรายละเอียด ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่จะต้องสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้คุณจะจัดการเรียนการสอนอย่างไร	มากที่สุด (4 คะแนน) หมายถึง อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ถูกต้องและชัดเจนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้ทั้ง 2 ข้อ
1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง	มาก (3 คะแนน) หมายถึง อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ถูกต้องและชัดเจนเป็นส่วนใหญ่ตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนทั้ง
1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน	2 ข้อ ปานกลาง (2 คะแนน) หมายถึง อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ
	น้อย (1 คะแนน) หมายถึง สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นไปตามทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอนหรือมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อคำถาม	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้	มากที่สุด (4 คะแนน) หมายถึง ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ถูกต้องและชัดเจนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนทั้ง 4 ข้อ
2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง	มาก (3 คะแนน) หมายถึง ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ถูกต้องและชัดเจนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้ 3 ข้อ
2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรเป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว	ปานกลาง (2 คะแนน) หมายถึง ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายแสดงเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ถูกต้องและชัดเจนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้ 2 ข้อ
2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้	น้อย (1 คะแนน) หมายถึง ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายแสดงเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ถูกต้องและชัดเจนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้ 1 ข้อ
2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด	

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อคำถาม	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร	มากที่สุด (4 คะแนน) หมายถึง ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม ได้อย่างน้อย 6 ประเด็นขึ้นไป มาก (3 คะแนน) หมายถึง ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม ได้ 4-5 ประเด็น ปานกลาง (2 คะแนน) หมายถึง ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม ได้ 2-3 ประเด็น น้อย (1 คะแนน) หมายถึง ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม ได้ 1 ประเด็น

2.5 เมื่อทำเกณฑ์การให้คะแนนแล้วผู้วิจัยจึงจัดทำแนวการตอบคำถามในแต่ละข้อรายละเอียดตามแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ภาคผนวก ข หน้าที่ 323 - 372

2.6 จัดทำร่างแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ข้อที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 การจัดการเรียนการสอนตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ข้อที่ 3 กรณีศึกษาที่ 3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนติดเกม

ข้อที่ 4 กรณีศึกษาที่ 4 การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ "สพฐ.วิถีใหม่วิถีคุณภาพ เรื่อง การสร้างจิตสำนึกเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้"

แต่ละข้อประกอบด้วยประเด็นคำถามต่อไปนี้

1. ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้จะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้

1.1 คุณครูจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง

1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎี

หลักการและแนวคิดทางการสอน

2. นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง

2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว

2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้

2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด

3. เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร

2.7 นำร่างแบบวัด แนวการตอบคำถาม และเกณฑ์การให้คะแนน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจทานเพื่อพิจารณาว่าแต่ละข้อวัดได้ตรงตามความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหรือไม่ ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายหรือไม่ เหมาะสมเข้าเกณฑ์หรือไม่ โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.8 นำร่างแบบวัดและเกณฑ์การให้คะแนนที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รวมทั้งแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดและประเมิน จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาให้คะแนนโดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้านการวัดและประเมินผล 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานาญ ปาณาวงษ์ หน่วยงานต้นสังกัด

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ ่องอาจวานิชย์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านหลักสูตรและการสอนจำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.8 หลังจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสร็จแล้ว นำแบบวัดและเกณฑ์การให้คะแนนมา คำนวณ ค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 121-122) ผลการพิจารณาพบว่า แบบวัดที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อคำถามทุกข้อในแต่ละสถานการณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80-1.00 สำหรับกรณีศึกษา 1 ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1.1 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.40 คำถามกรณีศึกษาที่ 4 ในส่วนของสถานการณ์ที่กำหนดไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.40 ผู้วิจัยจึงตัดคำถามกรณีศึกษาที่ 1 และ 4 ไม่นำมาใช้ในการสร้างแบบ วัด ส่วนเกณฑ์การประเมินผ่านเกณฑ์ ทั้ง 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ

2.9 นำแบบวัดทั้งหมดที่ผ่านเกณฑ์มาพิมพ์ จำนวน 2 ข้อ โดยมีคำชี้แจงเกี่ยวกับแบบ วัดและวิธีการตอบคำถาม

2.10 นำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 10 คน ที่ได้รับ การพัฒนาตามรูปแบบเพื่อตรวจสอบคุณภาพ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบทั้งฉบับโดยหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยใช้สูตรในโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS ดังนี้

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

เมื่อ α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเที่ยง
k	แทน	จำนวนข้อสอบทั้งฉบับ
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบทั้งฉบับ .866 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น. 209)

2.11 จัดพิมพ์แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนฉบับสมบูรณ์ 2 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดก่อนพัฒนาและแบบวัดหลังพัฒนาเพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experiment) ตามแนวคิดแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One - group Pretest-Posttest Design) โดยมีแผนการทดลองดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2552, น. 56)

$$G_{r1} = O_1 \text{ T } O_2$$

เมื่อ G_{r1}	คือ	กลุ่ม 1
O_1	คือ	การทดสอบก่อนการใช้รูปแบบ
T	คือ	การใช้รูปแบบ ฯ
O_2	คือ	การทดสอบหลังการใช้รูปแบบ

วิธีดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับครูกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตามสะดวกดำเนินการดังนี้

1. จัดทำหนังสือราชการของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ครูบรรจุใหม่โรงเรียนบ้านท่ามวงคล บ้านน้ำครกใหม่ บ้านห้วยละบัวยา ศรีเวียงสาวิทยาคาร โรงเรียนละ 1 คน ส่วนโรงเรียนบ้านฟ้า จอมจันทร์วิทยาคาร และ ราชานุบาล โรงเรียนละ 2 คน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ

2. ผู้วิจัยทำการวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ด้วยแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ จำนวน 2 ข้อ

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน จำนวน 8 แผน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ระหว่างเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2564 จำนวน 47 ชั่วโมง รายละเอียด ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงกำหนดการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง
เชิงวิพากษ์ทางการสอน

ลำดับที่	เดือน ปี	แผนการจัดกิจกรรม/กระบวนการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)	
			ในเวลา	นอกเวลา
กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา				
1	28 ก.ค. 2564	ทดสอบก่อนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 1 สํารวจและใคร่ครวญตนเอง หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 สติ การเข้าใจ เชื่อมั่น ในตนเอง และยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง และ สนทนา (Dialogue)	(1)	
		ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจ กับกรอบ อ้างอิงเดิม หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 ความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน	1 ชม. 30 นาที	
		ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ สู่การ เปลี่ยนแปลง แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเอง	1 ชม. 30 นาที	
	29 ก.ค. 2564	ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้ หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการ สอน	(3)	
		ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ ในสถานศึกษา หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและ บทบาท ของผู้ที่เกี่ยวข้อง	(3)	

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	เดือน ปี	แผนการจัดกิจกรรม/กระบวนการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)	
			ในเวลา	นอกเวลา
กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง				
2-9	ส.ค. 2564 ถึง ก.ย. 2564	ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แผนการจัดกิจกรรมที่ 6 การฝึกปฏิบัติไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ ทางการสอนของตนเอง		(12)
		ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ ครูที่ ประสบความสำเร็จ แผนการจัดกิจกรรมที่ 7 การฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของครูที่ ประสบความสำเร็จ		(15)
กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่				
29	ก.ย. 2564	ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การการสร้างความหมายใหม่		(6)
		ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ แผนการจัดกิจกรรมที่ 8 การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดสอบหลังการพัฒนา		(1)
รวม				20
				27

หมายเหตุ: ในเวลา หมายถึง เวลาในระหว่างการอบรม

นอกเวลา หมายถึง เวลาที่ทำหลังจากอบรมโดยปฏิบัติการที่สถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่

1.1 ศึกษาความสามารถในการการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลัง โดยใช้สถิติบรรยาย คือ ค่าร้อยละ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1.1 ตรวจสอบให้คะแนนจากการทำแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่แต่ละคนทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของครูบรรจุใหม่ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในแต่ละระดับ ทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยจัดกลุ่มครูบรรจุใหม่ตาม การเปลี่ยนระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แล้วจึงวิเคราะห์จำนวน ครูบรรจุใหม่แต่ละกลุ่มโดยหาค่าร้อยละ

1.1.3 จัดทำตารางผลการวิเคราะห์จำนวน และความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนระหว่างก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา รายละเอียดตามผลการวิจัยในบทที่ 4

1.2 เปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังใช้รูปแบบโดยใช้สถิติ Non Parametric Statistics Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test แบบจับคู่

1.2.1 ตรวจสอบให้คะแนนจากการทำแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่แต่ละคนทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

1.2.2 ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ของครูบรรจุใหม่ระหว่างก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา โดยเริ่มจากทดสอบการแจกแจงของข้อมูลคะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนว่าเป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือ โค้งปกติหรือไม่ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ SPSS โดยใช้สูตรของ Shapiro-Wilk พบว่าผลต่างของข้อมูลการวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนากับหลังการพัฒนาตามรูปแบบมีการแจกแจงไม่เป็นแบบโค้งปกติ จึงเลือกใช้สถิติ Non Parametric Statistics Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test แบบจับคู่ ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่า $Z = -3.633$ $p(1\text{-tailed}) = .000$

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ได้แก่

การศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบของครูบรรจุใหม่โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในกระบวนการที่ 4 ของการวิจัย คือ การประเมินรูปแบบ เพื่อศึกษาพฤติกรรมของครูบรรจุใหม่ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

วัตถุประสงค์

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

แหล่งข้อมูล

1. ครูบรรจุใหม่ จำนวน 17 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้รูปแบบทุกคน
2. ครูพี่เลี้ยง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงมีคุณสมบัติเป็นครูพี่เลี้ยง ในทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบอย่างต่อเนื่อง
3. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงมีคุณสมบัติเป็นศึกษานิเทศก์ ในทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารรร. จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจงมีคุณสมบัติเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ในทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบอย่างต่อเนื่อง
5. นักเรียน จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจงมีคุณสมบัติเป็นนักเรียน ชั้นที่ครูบรรจุใหม่สอนโดยคัดเลือก ตัวแทนชั้นละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้

1. ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนสำหรับครูบรรจุใหม่โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม สำหรับครูพี่เลี้ยงและศึกษานิเทศก์สัมภาษณ์ แบบเดี่ยว
2. ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังใช้รูปแบบ ฉบับสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเดี่ยว
3. ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์นักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังใช้รูปแบบ ฉบับสำหรับนักเรียนโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเดี่ยว

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับสัมภาษณ์ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมของรูปแบบหลังเข้าร่วมกิจกรรม ของรูปแบบ

ฉบับที่ 2 สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังใช้รูปแบบ

ฉบับที่ 3 สำหรับสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังใช้รูปแบบ

2. ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบและการสร้างแบบสัมภาษณ์ กิ่งโครงสร้าง

3. กำหนดประเด็นที่จะสัมภาษณ์ร่างคำถามตามประเด็น ดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ รายละเอียด ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) การวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาครู 2) ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการ 3) สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และเวลาในการจัดกิจกรรม 4) การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้

ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ ประกอบด้วย 1.1) ลักษณะกิจกรรม 1.2) เนื้อหาในการจัดกิจกรรม 1.3) เวลาในการจัดกิจกรรม 2) เครื่องมือ วิธีการ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล 3) การประสานงานและอำนวยความสะดวก

ด้านผลผลิต ได้แก่ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ หลังจากนั้นร่างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ประเด็น 9 คำถาม

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) การเตรียมตัวเองในการสอนของครู 2) แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2.1) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2.2) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 2.3) การวัดและประเมินผล 3) การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้

ด้านกระบวนการ ได้แก่ 2) การนำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติการสอน เช่น 2.1) การพูด การสื่อสาร บุคลิกลักษณะของครู 2.2) การจัดการเรียนการสอน ตามแผนที่กำหนดไว้ 2.3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ประกอบการเรียนการสอน 2.4) การวัดผลและประเมินผล

ด้านผลผลิต ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความคิดและการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ หลังเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ

หลังจากนั้นร่างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ จำนวน 3 ประเด็น 8 คำถาม

ฉบับที่ 3 สำหรับนักเรียน

ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเตรียมตัวเองในการสอนของครู

ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมในห้องเรียน ประกอบด้วย 1.1) การพูด การสื่อสาร บุคลิกลักษณะของครู 1.2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสอน 1.3) บรรยากาศในห้องเรียน 1.4) ความเข้าใจบทเรียน 1.5) จุดเด่น จุดพัฒนาการสอนของครู 1.6) วิธีการสอน 2) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 3) การวัดและประเมินผล

ด้านผลผลิต ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบร่างแบบสัมฤทธิ์ จำนวน 3 ประเด็น 5 ข้อย่อย มีลักษณะเป็นแบบสัมฤทธิ์กึ่งโครงสร้าง

4. นำร่างแบบสัมฤทธิ์ทั้ง 3 ฉบับ ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องจากนั้นนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5. นำร่างแบบสัมฤทธิ์ทั้ง 3 ฉบับ ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการวัดและประเมินผล รวมจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของคำถามกับจุดมุ่งหมายของการประเมินและความเหมาะสมของการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ ่องอาจวานิชย์ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ หน่วยงานต้นสังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. นำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญประเมินมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกำหนดเกณฑ์ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า

ฉบับที่ 1 ข้อที่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ข้อที่ 1.1 ข้อที่ 1.2 ข้อที่ 1.3 ข้อที่ 1.4 ประเด็นที่ 2 ข้อที่ 2.2 ข้อที่ 2.3 ข้อที่ 2.4 ข้อที่ 2.5 ข้อที่ 3 ข้อที่ 3.1 ข้อที่ 3.2 ค่าดัชนี

ความสอดคล้อง มีค่า 0.60 – 1.00 ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ได้แก่ ข้อที่ 2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.40

ฉบับที่ 2 ข้อที่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ข้อที่ 1.2 ข้อที่ 1.3 ข้อที่ 1.4

ประเด็นที่ 2 ข้อที่ 2.1 ข้อที่ 2.2 ข้อที่ 2.3 ข้อที่ 2.4 และประเด็นที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.80 – 1.00 ข้อที่ไม่ผ่าน ได้แก่ ข้อที่ 1.1 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.40

ฉบับที่ 3 ข้อที่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ประเด็นที่ 2 ข้อที่ 2.1 ข้อที่ 2.2 ข้อที่ 2.3 ประเด็นที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่า 0.60 – 1.00 ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ข้อที่ 3.1 ข้อที่ 3.2 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.40

7. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 ปรับการใช้ภาษาให้สั้นกระชับ เข้าใจง่าย และปรับจำนวนคำถามในประเด็นที่ 2 จากเดิม 5 ข้อ เหลือ 4 ข้อ โดยตัดข้อ 2.1 แล้วปรับคำถามข้อที่ 2.1 เป็นข้อย่อยให้แยกถามทีละประเด็น คือ 2.1.1 ลักษณะกิจกรรม 2.1.2 เนื้อหาการจัดกิจกรรม 2.1.3 เวลาการจัดกิจกรรม

ฉบับที่ 2 ปรับการใช้ภาษาให้สั้นกระชับ เข้าใจง่ายและปรับจำนวนคำถามในประเด็นที่ 1 จากเดิม 4 ข้อ เหลือ 3 ข้อ ปรับคำถามข้อที่ 1.2 เป็นข้อย่อยให้แยกถามทีละประเด็น คือ 1.2.1 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.2.2 สื่อและแหล่งเรียนรู้ 1.2.3 การวัดและประเมินผล และประเด็นที่ 2 แยกถามทีละประเด็น ได้แก่ 2.1 การพูด การสื่อสาร บุคลิกภาพลักษณะของครู 2.2 ครูจัดการเรียนการสอนตามแผน 2.3 การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 2.4 การวัดและประเมินผล

ฉบับที่ 3 ปรับการใช้ภาษาให้สั้นกระชับ เข้าใจง่ายและปรับจำนวนคำถาม

ในประเด็นที่ 3 จากเดิมมีข้อย่อยที่ 3.1 และ 3.2 ตัดทิ้ง เหลือเฉพาะประเด็นคำถามแล้วปรับภาษา ให้กระชับและสื่อแก่นักเรียนได้เข้าใจเพิ่มมากขึ้นหลังจากนั้นจึงจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คัดเลือกและประสาน ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด คือ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบครบทุกขั้นตอนและต่อเนื่อง

2. ประสานและนัดหมายวันที่ เวลา และวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนโดยสัมภาษณ์ทาง Application line ทาง VDO Call สำหรับการสัมภาษณ์แบบเดี่ยว และใช้โปรแกรม Microsoft Team สำหรับการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม และส่งประเด็นคำถามที่จะสัมภาษณ์ให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้ศึกษาก่อนการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนดการที่นัดหมายดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงปฏิทินการดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อประเมินรูปแบบ

วัน เดือน ปี	ผู้ให้สัมภาษณ์	รูปแบบ	วิธีการสัมภาษณ์
7 ตุลาคม 2564 09.00-16.00 น.	ครูบรรจุนใหม่ (17 คน)	แบบกลุ่ม	รูปแบบออนไลน์โปรแกรม Microsoft Team
8 ตุลาคม 2564 09.00-16.00 น.	ศึกษานิเทศก์ (5 คน)	แบบเดี่ยว	สัมภาษณ์สด
9 ตุลาคม 2564 09.00-16.00 น.	ครูพี่เลี้ยง (5 คน)	แบบเดี่ยว	รูปแบบออนไลน์ Application line ทาง VDO Call
10 ตุลาคม 2564 09.00-16.00 น.	ผู้บริหารโรงเรียน (5 คน)	แบบเดี่ยว	รูปแบบออนไลน์ Application line ทาง VDO Call
11 ตุลาคม 2564 09.00-16.00 น.	นักเรียน 5 คน	แบบเดี่ยว	รูปแบบออนไลน์ Application line ทาง VDO Call

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูบรรจุนใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมของรูปแบบโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบสร้างข้อสรุป (Descriptive)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนที่จะเข้าร่วมพัฒนา 2) ข้อมูลพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไปใช้พัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 2.1) แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ 2.2) แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ 2.3) แนวทาง เทคนิค

วิธีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ผลการศึกษาได้ผล ดังนี้

1. ข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนที่จะเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 17 คน ผลการศึกษารายละเอียดดังตาราง 21



ตาราง 21 แสดงผลการศึกษาคือข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องเข้าพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาตามรูปแบบ (n=17)

ที่	ครูบรรจุใหม่ (คนที่)	ระดับที่ 1								ระดับที่ 1								รวม (คะแนน)	สรุปผล
		ข้อ		ข้อ		ข้อ		ข้อ		ข้อ		ข้อ		ข้อ		รวม	ระดับคุณภาพ		
		1.1	2.1	1.2	2.2	1.3	2.3	1.3	2.3	1.3	2.3	1.3	2.3	รวม	ระดับคุณภาพ				
	คะแนน	4	4	4	4	4	4	8	8	8	8	4	4	4	4	8	8	24	
1	คนที่ 1	3	3	6	3.00	3	2	5	2.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2
2	คนที่ 2	3	3	6	3.00	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2
3	คนที่ 3	3	3	6	3.00	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2
4	คนที่ 4	3	3	6	3.00	3	2	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2
5	คนที่ 5	2	2	4	2.00	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	น้อย	8	ระดับที่ 1	
6	คนที่ 6	2	3	5	2.50	1	1	2	1.00	น้อย	1	2	3	1.50	น้อย	น้อย	10	ระดับที่ 1	
7	คนที่ 7	3	3	6	3.00	3	3	6	3.00	มาก	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	15	ระดับที่ 2	
8	คนที่ 8	3	3	6	3.00	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2	
9	คนที่ 9	3	3	6	3.00	3	3	6	3.00	มาก	1	2	3	1.50	น้อย	น้อย	15	ระดับที่ 2	
10	คนที่ 10	2	2	4	2.00	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	น้อย	8	ระดับที่ 1	
11	คนที่ 11	2	3	5	2.50	1	1	2	1.00	น้อย	1	2	3	1.50	น้อย	น้อย	10	ระดับที่ 1	
12	คนที่ 12	2	2	4	2.00	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	น้อย	8	ระดับที่ 1	
13	คนที่ 13	3	3	6	3.00	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2	
14	คนที่ 14	3	3	6	3.00	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2	
15	คนที่ 15	3	3	6	3.00	2	3	5	2.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย	น้อย	14	ระดับที่ 2	
16	คนที่ 16	3	3	6	3.00	1	1	2	1.00	น้อย	2	1	3	1.50	น้อย	น้อย	11	ระดับที่ 1	
17	คนที่ 17	3	2	5	2.50	1	1	2	1.00	น้อย	1	2	3	1.50	น้อย	น้อย	10	ระดับที่ 1	
	รวม	93				66				รวม			48			รวม	207		

จากตาราง 21 พบว่า ครูบรรจุใหม่ที่ต้องเข้าพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ จำนวน 17 คน มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อยู่ในระดับที่ 1 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 กลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับที่ 2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยนำไปใช้ในการกำหนดวงจรในการพัฒนาหรือจำนวนรอบในการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนให้เหมาะสมกับระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนในกระบวนการที่ 2 รวมถึงเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนนี้จำนวนรอบในการพัฒนาขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนซึ่งแบ่งการพัฒนาเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ครูบรรจุใหม่จำนวน 7 คน ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ก่อนการพัฒนาอยู่ที่ระดับ 1 การพัฒนาในแต่ละขั้นตอนดำเนินการจำนวน 3 รอบ 4 ขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากรอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี รอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎีและการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ในแต่ละรอบดำเนินการผ่าน 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผนออกแบบการสอนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See) ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect) ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign) กลุ่มที่ 2 ครูบรรจุใหม่ จำนวน 10 คน ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนอยู่ที่ระดับ 2 พัฒนาในแต่ละขั้นตอนจำนวน 2 รอบ โดยเริ่มจาก รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี รอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎีและการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ในแต่ละรอบดำเนินการ 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกับ กลุ่มที่ 1

2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ กำหนดประเด็นในการศึกษาไว้ 3 ประเด็น คือ

2.1 แนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

2.2 แนวทาง เทคนิค วิธีการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

2.3 แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในแต่ละประเด็นได้ผลดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ โดยสรุปผลการศึกษาเป็น 3 ประเด็นย่อย ดังนี้

1.1 แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมตาม ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิข้อค้นพบจากการศึกษาสรุปได้ 2 ประเด็น รายละเอียด ดังนี้

1.1.1 หลักการจัดกิจกรรม รายละเอียด ดังนี้

1) ใช้กลุ่มในการเปลี่ยน คือ จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมองคนอื่น และมองตัวเอง สะท้อนอย่างตรงไปตรงมาและมีเหตุผล เพื่อเปลี่ยนกรอบของชุดความคิดเดิม เพราะถ้าไม่เปลี่ยนกรอบของชุดความคิดจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้

2) เปลี่ยนแปลงแบบองค์รวม คือคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยกิจกรรมพัฒนาครูบรรจุใหม่จะต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกัน

3) ผสมผสานกันทั้งความคิดและอารมณ์ คือ ต้อง See (เมื่อมองเห็นแล้ว) Feel (ต้องรู้สึก) คือ ครึ่งหนึ่งอาจจะใช้อารมณ์ โดยผสมกันไปอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพราะในเชิงของนักจิตวิทยามีความเชื่ออยู่ร้อยเปอร์เซ็นต์ว่า “อารมณ์มันจะส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้” คือ ถ้าอารมณ์ดีการเรียนรู้จะดี ต้องใส่ใจลงไป See (เมื่อมองเห็นแล้ว) + Feel (ต้องรู้สึก) ถึงจะ Change (เปลี่ยนแปลง) ได้

4) การสะท้อนข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของครูบรรจุใหม่ เช่น ระดับของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ลักษณะ รูปแบบการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้และความรู้

5) ควรคำนึงถึงสิ่งที่เราต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) กิจกรรมสามารถสะท้อนการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนได้อย่างไร

7) ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะกับคนที่เราจะไปพัฒนาขึ้นอยู่กับเป้าหมายในการพัฒนาว่าขั้นตอนไหนต้องการให้เกิดระดับไหนของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

1.1.2 ตัวอย่างกิจกรรม ประกอบด้วย

1) การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน นำแผนไปสู่การปฏิบัติและร่วมกันวิพากษ์หลังจากที่นำไปสอน

2) การเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนเพื่อเติมเต็มความหมายใหม่โดยเยี่ยมชั้นเรียนครูที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้

1.2 เทคนิคการจัดกิจกรรม

เทคนิคการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อค้นพบจากการศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่ 1) คุณลักษณะของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม 2) ลักษณะกิจกรรมและสถานที่ในการจัดกิจกรรมรายละเอียด ดังนี้

1.2.1) คุณลักษณะของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม

1) สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ ทำแผนรายหน่วย ทำแผนรายชั่วโมงที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้และใส่ใจที่จะออกแบบการเรียนการสอนให้บรรลุทั้ง ด้านความรู้ (K) ด้านกระบวนการ (P) และด้านเจตคติ (A)

2) ฝึกการฟังให้เป็น ฟังแล้วไม่รีบเถียง (Deep listening)

3) ต้องมีมุมมองแบบรอบด้าน เข้าใจความสัมพันธ์ของบริบท มีมุมมองแบบองค์รวม คือ เมื่อมีปัญหาไม่มุ่งแต่แก้ปัญหานั้นเพียงเรื่องเดียว

4) ต้องจริงใจต่อตัวเอง เพราะต้องบูรณาการความเข้าใจในตัวเองกับประสบการณ์เดิมเพื่อนำมาปรับรอบความคิด ปรับโลกทัศน์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอันใหม่ที่ดีขึ้น

1.2.2) ลักษณะกิจกรรมและสถานที่ในการจัดกิจกรรม

1) สร้างความตระหนักให้ครูบรรจุใหม่ว่าการสอนไม่ใช่พูดไปเรื่อยและการสอนไม่ใช่ยัดหนังสือเรียน

2) การสะท้อน (Reflection) บนพื้นฐานของกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือความคิด ความเชื่อ ตามกฎกติกา ด้วยเหตุและผล พูดเพื่อก่อ และต้องรู้ว่าครูบรรจุใหม่แต่ละคนชอบ การสะท้อนด้วยการพูดหรือการเขียน

3) เป็นกิจกรรมที่ทำให้ไม่ได้พูดในสิ่งที่เกี่ยวกับตนเองใช้สิ่งอื่นมาแสดง เช่น สถานการณ์สมมุติหรือ คลิปวิดีโอ แล้วทำให้พูดออกมาโดยใช้คำถามโยง

4) สรุปกิจกรรมทุกครั้งที่ทำแต่ไม่ใช่ว่าสรุปทุกชั่วโมงและทำสมุดบันทึกพัฒนาการตามขั้นตอนจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและได้ประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนแปลงนี้

5) สถานที่จัดกิจกรรมทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการ

1.3 วิธีการจัดกิจกรรม

วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและตัวอย่างการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ขั้นที่ 1 การทำให้เกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการที่เปลี่ยนแปลงตัวเองที่ชัดเจนโดยสร้างเมทริกซ์ (Matrix) ของการเรียนรู้ คือ

1. ข้อมูลอะไรที่เขาารู้แล้ว
2. ข้อมูลอะไรที่รู้อย่างไม่รู้
3. ข้อมูลอะไรที่ไม่รู้แล้ว
4. ข้อมูลอะไรที่ไม่รู้ว่าไม่รู้

ข้อมูลที่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ คือ ข้อมูลที่รู้อย่างไม่รู้

ขั้นที่ 3 สืบถามและประเมินตนเองในด้านประสบการณ์เดิมของตนเองแบบตรงไปตรงมาโดยใช้สุนทรียสนทนา (Dialogue)

ขั้นที่ 4 ค้นหาความรู้และสร้างความหมายใหม่โดยสังเกตการสอน ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยฝึกปฏิบัติดังตัวอย่างกิจกรรม เช่น

1. จับคู่พิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ ในประเด็น

1.1 องค์ประกอบของแผน สอดคล้องเหมาะสมหรือไม่

1.2 การจัดกิจกรรมพัฒนาให้บรรลุจุดประสงค์ด้านความรู้ ด้านทักษะ

กระบวนการและด้านเจตคติ

1.3 กิจกรรมสอดคล้องกับทฤษฎีการสอน เทคนิควิธีการสอนอะไร เหมาะสม

หรือไม่

1.4 สื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรมหรือไม่

1.5 การวัดผลการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่ เครื่องมือและวิธีการเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่

2. สังเกตการสอนเมื่อนำแผนการสอนสู่การปฏิบัติ

3. สะท้อนความคิดและวิพากษ์ด้านการเตรียมการสอน และการนำแผนไปใช้ในการสอนจริงแบบมีเหตุผล ข้อดี ข้อเสีย และการปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป

2. ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

การจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) จำนวน 3 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการศึกษาโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ผลการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูบรรจุใหม่ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อค้นพบผลการศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่ หลักการจัดกิจกรรมและลักษณะการจัดกิจกรรม รายละเอียดดังนี้

2.1.1. หลักการจัดกิจกรรม

1) ควรเริ่มจากการเรียนรู้จากปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพราะถ้าการเรียนรู้ปกติจะไม่กระตุ้นหรือไม่ได้รับบทเรียน

2) ต้องสร้างให้มีประสบการณ์ตรงในระดับที่ไปสัมผัสใจ

3) จัดกิจกรรมที่ได้สัมผัสถึงความเป็นมนุษย์ของตัวเอง เข้าใจตนเองก่อนที่จะไปเข้าใจ คนอื่น เช่น ศักยภาพของตนเอง แรงบันดาลใจ และเป้าหมายในชีวิต

4) ผู้นำกิจกรรมเรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงในการทำกิจกรรมเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจแก่นหลักของกิจกรรม

5) รู้สาระสำคัญของกิจกรรมที่จะเลือกมาพัฒนา เช่น เลือกกิจกรรมนั้นมาเพื่ออะไรและเพื่อให้เกิดผลอะไร เพราะกิจกรรมที่ใช้จะเลือกกิจกรรมใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

2.2 ลักษณะการจัดกิจกรรม

2.2.1 สร้างความคิดเติบโต (Growth Mindset) เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ กล่าวที่จะทำตามอุดมการณ์ของตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองโดยจัดกิจกรรมที่ได้สัมผัสถึงความ เป็นมนุษย์ของตัวเอง เข้าใจตนเอง ก่อนที่จะเข้าใจคนอื่น เช่น

- 1) ศักยภาพของตัวเอง คือ อะไร
- 2) ตนเองสามารถจะพัฒนาอะไรได้บ้าง
- 3) แรงบันดาลใจของตัวเอง คือ อะไร
- 4) อะไร คือ เป้าหมายในชีวิต

2.2.2 สร้างความขัดแย้งภายในที่มันไปสัมผัสใจของเขา อาจเป็นกรณีศึกษาที่เป็นสถานการณ์หรือคลิปแยกเป็นเรื่อง ๆ ตามระดับของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยดำเนินการดังนี้

1) เสนอปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เป็นประสบการณ์ตรงมีลักษณะ เช่น ไม่มีข้อชัดเจน มีความรุนแรงพอควร เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม เพื่อมากระตุ้นหรือ

2) ใช้คำถามเชื่อมโยงประเด็นที่ต้องการกระตุ้น

3) ให้ครูบรรจุใหม่หาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เขาเปลี่ยนกรอบความคิดด้วยตัวเอง

- 4) ดึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 เลือกสิ่งที่ต้องการปรับกรอบใหม่ (Reframe) จากการสะท้อนตัวเอง (Reflect) เช่น

- 1) ความคิด ความเชื่ออะไรเป็นเรื่องที่คิดว่ายังไปไม่ถึง
- 2) มีความเชื่ออะไรที่ยังไม่เข้าใจ บางทีมันอาจจะไม่เชิงว่าขาด แต่มันก็คือความคุ้นชิน ยกตัวอย่างเช่น การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลและการแก้ปัญหาการเรียนผ่านการทำวิจัย

2.2 เทคนิคการจัดกิจกรรม

เทคนิคการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูบรรจุใหม่จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผลการศึกษาได้ข้อค้นพบ คือ ลักษณะและตัวอย่างของเทคนิคของการจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

2.2.1 รู้จักครูบรรจุใหม่ในแต่ละด้าน ได้แก่ ธรรมชาติของครูบรรจุใหม่ ความรู้ความสามารถ ความแตกต่างของแต่ละคน ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง ความต้องการที่ต่างกัน

2.2.2 การฝึกทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ

2.2.3 การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับครูบรรจุใหม่และจุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรมว่าต้องการเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่เรื่องอะไร

2.2.4 การสะท้อน (Reflection) เพื่อให้เห็นตัวเองให้ชัดเจนในขณะที่ทำกิจกรรม

2.2.5 การใช้คำถาม ต้องเป็นคำถามกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ ใคร่ครวญตัวเอง โดยคนถามต้องเคยผ่านประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงตอน ตัวอย่าง เช่น การโค้ช (Coaching) ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมทางที่ใช้คำถามในการชวนคิด

2.3 วิธีการจัดกิจกรรม

วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย ค้นพบ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและตัวอย่าง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมประกอบด้วย 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การเตรียมตัวก่อนฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสติ (Mindfulness) โดยใช้เครื่องมือ เช่น การทำ Body scan หรือนั่งสงบนิ่งหรือเกม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างพื้นที่การเรียนรู้เป็นพื้นที่ปลอดภัยโดยติดตั้งเครื่องมือ คือ การฟังอย่างลึกซึ้งและสุนทรียสนทนา ในบรรยากาศของความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทรต่อกัน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างให้อยู่ในสถานการณ์เกิดความขัดแย้งทางความคิดโดยกำหนด สถานการณ์ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่มาจากประสบการณ์ตรง ผ่านคลิปวิดีโอ หรือภาพยนตร์ ตามระดับของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนแล้วพาคิดโดยการสะท้อน (Reflect) 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ฝึกเป็นรายบุคคล หมายถึง ฝึกหาวิธีการแก้ปัญหาผ่านความคิดโดยมี หลักการหรือทฤษฎีทางการสอน

ขั้นที่ 2 ฝึกเป็นกลุ่มย่อย: นำคำตอบของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันเป็นกลุ่ม นำเสนอว่า “ทำไมเราแก้แบบนั้น” “แก้แบบนี้เราใช้ทฤษฎีอะไร” วิเคราะห์และวิพากษ์

ขั้นที่ 3 ฝึกเป็นกลุ่มใหญ่ แลกเปลี่ยนข้อสรุปของแต่ละกลุ่มย่อยในข้อที่ 2 แลกเปลี่ยนอีกครั้ง วิเคราะห์ วิพากษ์ผลกระทบเกิดกับนักเรียนและสังคมด้าน คุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม

ขั้นที่ 4 วางแผนใช้วิธีใหม่ อาจมีเงื่อนไขว่า วิธีใหม่อาจจะเอาวิธีเก่าผสม ประยุกต์ใช้หรือวิธีใหม่เอี่ยม และสะท้อน (Reflect) ก่อนจะจบกิจกรรม

ช่วงที่ 2 การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

ฝึกปฏิบัติโดยทำกิจกรรมผ่านประสบการณ์ตรงของตนเอง ได้ปะทะหลาย ๆ เหตุการณ์ หลังจากนั้นให้สะท้อนทั้งรายบุคคลและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนผ่านการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) และ สนทนา (Dialogue)

3. ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่โดยสรุปผลการศึกษาเป็น 3 ประเด็นย่อย ดังนี้

3.1 แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) จำนวน 1 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

นำขั้นตอนของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นตัวตั้ง เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่ไม่ได้มีขั้นตอนหลัก ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) คือ ให้ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้ชัดเจน โดยการออกแบบเขียนแผนการสอน กำหนดตัวบทเรียนโดยต้องชี้ให้เห็นภาพในการพัฒนา นักเรียนในแง่มุมไหนอย่างไร และจะนำสิ่งที่คิดไปปฏิบัติอย่างไร

ขั้นที่ 2 การสอนและสังเกตการสอน (Do & See) เน้นเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นหลักฐานสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามที่วางแผนไว้ในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 การสะท้อน (Reflect) เป็นพื้นที่สำคัญทำให้ครูพัฒนาในสิ่งที่เป็นตัวแปรตามของงานวิจัยนี้ คือ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การสะท้อนการสอน (Reflection) เน้นไปที่ทำอย่างไรให้การเรียนการสอนดีขึ้นกว่าเดิมบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บจากห้องเรียน

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ควรนำขั้นตอนของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้ในการพัฒนาเป็นขั้นตอนหลักซึ่งมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2 การสอนและสังเกตการสอน (Do & See) และขั้นที่ 3 สะท้อน (Reflect) เป็นพื้นที่สำคัญทำให้ครูพัฒนาความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เน้นที่ทำอย่างไรให้การเรียนการสอนดีขึ้นกว่าเดิมบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บจากห้องเรียน

3.2 เทคนิคการจัดกิจกรรม

เทคนิคการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ มีดังนี้

3.2.1 สร้างให้ครูมีประสบการณ์รูปธรรม เพราะเมื่อเป็นครูบรรจุใหม่ ไม่คุ้นเคยกับเด็ก โรงเรียน และบริบทต่าง ๆ อย่างเช่น การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในระดับ 3 เกี่ยวข้องกับสังคมหรือชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ถ้าไม่เข้าใจชุมชน ไม่เข้าใจประเด็นที่สอนว่ามีผลกระทบ (Effect) กับชุมชนอย่างไรบ้าง ชุมชนมีความเชื่อในเรื่องภูมิปัญญาอะไรบ้าง ประสบการณ์รูปธรรมในแง่ของชีวิต คือ มองเห็นชีวิตจริงของเด็ก สำหรับทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) มันจะเป็นค่านัดในการเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเชื่อ เพราะถ้าเห็นภายในห้องเรียนยังไม่จริงแท้เหมือนเกิด ในชีวิตจริง ซึ่งการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflection Thinking) ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของเด็ก ต้องออกแบบกิจกรรมให้ครูเห็นเด็กที่เป็นในแบบที่เด็กเป็นอยู่ในชุมชน วิถีชีวิตประจำวัน ของเด็ก

3.2.2 การสังเกตชั้นเรียนของตนเอง โดยดูจากคลิปวิดีโอที่ถ่ายทำไว้ เพราะครูบางคน เขาจินตนาการว่ากิจกรรมการเรียนการสอนเป็นแบบหนึ่งแต่พอดูวิดีโอจึงมองเห็นว่า “ฉันดูขนาดนี้เลยหรือ” และสังเกตการสอนของคนอื่น รวมถึงปฏิกิริยาของเด็กอันเป็นผลจากการสอนของครูคนอื่น เพราะครูบางคนบอกว่า “เด็กเรียนไม่รู้เรื่อง” ซึ่งอาจจะไม่ใช่กลุ่มที่ทำการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ก็ได้ เช่น ครูคณิตศาสตร์สอนเด็กคนนี้ชอบแกล้งเพื่อน ไม่ส่งงาน แต่พอไปสังเกตวิชาพลศึกษาแต่กลับเห็นว่าเด็กเก่งระดับสุดยอดเป็นนักกีฬาของโรงเรียน จึงทำให้ครูเปลี่ยนความคิดที่มีต่อเด็ก

ประสบการณ์รูปธรรมที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียนของตนเองและผู้อื่นมุ่งเน้นที่ปฏิบัติกับเด็ก และการเรียนรู้ของเด็กอยู่บนฐานของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ส่วนประสบการณ์รูปธรรมจะทำให้ครูเห็นภาพความเป็นเด็ก ความเป็นชุมชน สังคมที่ชัดเจน ที่นำมาออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เกิดผลกระทบต่อสังคม เช่น จังหวัดน่าน มีเรื่องความเชื่ออะไรบ้าง อาหารและวัฒนธรรมเป็นอย่างไรบ้าง

สรุปได้ว่าเทคนิคการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ มีลักษณะการจัดกิจกรรมที่เป็นเทคนิค คือ การสร้างให้ครูมีประสบการณ์รูปธรรม คือ เข้าใจชุมชน เช่น ความเชื่อในเรื่องภูมิปัญญามีอะไรบ้าง ประสบการณ์รูปธรรม ในแง่ของชีวิต คือ มองเห็นชีวิตจริงของเด็ก ต้องออกแบบกิจกรรมให้ครูเห็นเด็กที่เป็นในแบบที่เด็กเป็นอยู่ ในชุมชน วิถีชีวิตประจำวันของเด็ก

3.3 วิธีการจัดกิจกรรม

วิธีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ โดยนำ 3 ขั้นตอนหรือ 3 เฟสของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) มาวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบผ่านประเด็นการสะท้อน (Reflect) เดียวกันตามระดับของการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflection Thinking) ยกตัวอย่างเช่น

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ชวนคุยก่อนการวางแผนในรูปแบบฟอร์มที่เราภาคคุณครูเขียนแผนทำให้ครูคิดอย่างชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นที่เราคิดว่าคุณครูควรจะได้สะท้อน (Reflect) ไล้ระดับตามความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน มีคำถามก่อนเขียนแผน เช่น

1. จากจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนนี้ เพราะเหตุใดครู จึงเลือกใช้วิธีสอนนี้
2. เทคนิควิธีสอนนี้เกิดผลต่อผู้เรียนอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเชื่อเช่นนั้น
3. จะจัดกิจกรรมอย่างไร
4. เทคนิควิธีสอนนี้มีข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรคอย่างไร
5. จุดเด่นมันคืออะไร
6. คิดว่ามันจะได้ผลหรือไม่ได้ผลเพราะอะไร
7. เทคนิควิธีสอนที่ใช้เกิดผลกระทบต่อสังคม คุณธรรม จริยธรรม การเมือง วัฒนธรรม อย่างไร

ขั้นที่ 2 การสอนและสังเกตการสอน (Do & See) สังเกตการสอนตามโครงสร้างของ SITMAP แล้วเพิ่มประเด็นที่เป็นรายละเอียดของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective thinking) ลงไป SITMAP ประกอบด้วย

1. Student (S) นักเรียน
2. Instruction (I) การจัดการเรียนการสอน
3. Teacher (T) ครู
4. Material (M) สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้
5. Atmosphere (A) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม
6. Point (P) ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ

เช่น S (Student) สังเกตผลที่เกิดกับเด็ก อาจเพิ่มประเด็นในการสังเกต เช่น ผลที่เกิดกับเด็กตรงนี้เกิดจากวิธีการสอน เทคนิค อะไร แต่ถ้าไม่ยึดโครงสร้าง SITMAP ก็กำหนดประเด็นการสังเกตใหม่ แต่จุดที่สังเกตคือ นักเรียน ว่าได้ผลหรือไม่ได้ผลอย่างไรด้วยเทคนิควิธีการสอนใดควร จะเปลี่ยนแปลงการสอนเป็นวิธีการสอนใด อย่างไร และวิธีสอนใดควรรักษาไว้และประเด็นสำคัญที่ น่าสนใจ (Point) กับ ระดับ (Level) ของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical

Reflection Thinking) ให้ครบแต่ถ้าจะดำเนินการไปอย่างราบรื่นและติดต่อกันเป็น 3 รอบ (Loop) เริ่มจาก

1. รอบที่ 1 ควรให้น้ำหนักกับระดับที่ 1 คือ การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) เพราะงานวิจัยพบว่าครูบรรจุใหม่จะสนใจตนเองก่อน

2. รอบที่ 2 เป็นระดับที่ 1+2 คือ การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) ร่วมกับการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)

3. รอบที่ 3 เน้นระดับ 1+2+3 คือ มีการให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) ร่วมกับการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) เหมือนกับการพาครูขึ้นบันไดทีละขั้นโดยต้องวางระบบไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และการคุยกันในระดับที่ 1 ไม่ได้หมายความว่าห้ามคุยระดับที่ 2 สามารถคุยได้ ถ้าหลุดมาแต่ไม่ใช่ประเด็นหลัก

ขั้นที่ 3 การสะท้อน (Reflect) เป็นการสะท้อนผลจากการสอนโดยให้ผู้สอนเป็นผู้สะท้อนและผู้สังเกตการสอนสะท้อนเพื่อนำผลไปปรับปรุงวิธีการสอนต่อไป

สรุปวิธีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่มีขั้นตอนในการจัดกิจกรรม คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน(Planning) ขั้นที่ 2 การสอนและสังเกตการสอน (Do & See) สังเกตการสอนตามโครงสร้างของ SITMAP แล้วเพิ่มประเด็นที่เป็นรายละเอียดของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective thinking) ลงไปใน SITMAP ซึ่งประกอบด้วย 1) Student (S) นักเรียน 2) Instruction (I) การจัดการเรียนการสอน 3) Teacher (T) ครู 4) Material (M) สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ 5) Atmosphere (A) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 6) Point (P) ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ และขั้นที่ 3 การสะท้อน (Reflect) โดยดำเนินการ 3 รอบ ตามระดับของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ได้แก่ รอบที่ 1 ระดับที่ 1 คือ การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) รอบที่ 2 เป็นระดับที่ 1+2 คือ การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) ร่วมกับการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และรอบที่ 3 เน้นระดับ 1+2+3 คือ มีการให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) ร่วมกับการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีขั้นตอนการสร้าง 6 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างรูปแบบ 3) การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ 4) การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ 5) การนำรูปแบบไปทดลองใช้ และ 6) การปรับปรุงแก้ไข

ซึ่งได้ผลการศึกษาแต่ละขั้นตอนรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการสังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ระบบพี่เลี้ยง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาออกแบบหลักการและกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการนำผลการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 ของการวิจัยสู่การออกแบบหลักการและกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ

ทฤษฎี/แนวคิด	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของรูปแบบ	กระบวนการพัฒนาครู
ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) (Mezirow, 1978)	เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิด การตระหนักรู้ในตนเองของบุคคลในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์	เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูอย่างลึกซึ้ง เกิดการตระหนักรู้ในตนเองในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนระบบ	กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อม และสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 1 สํารวจและใคร่ครวญ
กระบวนการพัฒนา	ปรับเปลี่ยนระบบความคิด	ความคิด ข้อเสนอในใจ	ตนเอง
ขั้นตอนที่ 1 เกิด	ข้อเสนอในใจและความ	และความคาดหวัง โดย	ขั้นตอนที่ 2
ประสบการณ์ ที่มีความ	คาดหวังโดยการเรียนรู้ ใน	การเรียนรู้ในการสร้าง	การสร้างความขัดแย้ง
ขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม	การสร้างความหมายใหม่	ความหมายใหม่ บน	ภายในใจกับกรอบอ้างอิง
ขั้นตอนที่ 2	บนประสบการณ์เดิม การ	ประสบการณ์เดิม การ	เดิม
สำรวจตัวเองจากสภาพจริง	ใคร่ครวญอย่างมี	ใคร่ครวญอย่าง มี	ขั้นตอนที่ 3 การ
ขั้นตอนที่ 3 การประเมิน	วิจารณ์ญาณ (Critical	วิจารณ์ญาณ และ การ	ตั้งเป้าหมายในการ
อย่างมีวิจารณ์ญาณฐานคติ	reflection) และ การ	แลกเปลี่ยนทางความคิด	เปลี่ยนแปลงตนเอง
ของความรู้ สังคม	แลกเปลี่ยนทางความคิด	อย่างมีเหตุผล	ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็ม
วัฒนธรรมหรือจิตใจ	อย่างมีเหตุผล		องค์ความรู้

ตาราง 22 (ต่อ)

ทฤษฎี/แนวคิด	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของรูปแบบ	กระบวนการพัฒนาครู
<p>ขั้นตอนที่ 4</p> <p>การอธิบาย สิ่งเกี่ยวข้องกับ ความ ไม่พอใจในเรื่องราว ของผู้อื่น</p> <p>ขั้นตอนที่ 5</p> <p>สำรวจทางเลือก สร้าง บทบาทใหม่</p> <p>ขั้นตอนที่ 6</p> <p>วางแผนเพื่อ การปฏิบัติ</p> <p>ขั้นตอนที่ 7</p> <p>การค้นหาคำรู้พัฒนา ทักษะเพื่อนำไปพัฒนาตาม ระบุในแผน</p> <p>ขั้นตอนที่ 8</p> <p>เตรียมความพร้อมเพื่อสร้าง บทบาทใหม่</p> <p>ขั้นตอนที่ 9</p> <p>สร้างสมรรถนะและความ เชื่อมั่น ในตนเองใน บทบาทใหม่</p> <p>ขั้นตอนที่ 10</p> <p>บูรณาการความรู้ และ ประสบการณ์ให้เกิดทัศนะ ใหม่</p>			
แนวคิดการพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน (Lesson Study) (Nakatome, 1984)	หลักการสำคัญ รวมพลัง	เป็นรูปแบบการพัฒนา ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนของครูแบบ ร่วมมือรวมพลัง มีส่วน ร่วมของผู้รู้ ให้ผล สะท้อน และอภิปราย ผล การเรียนรู้ของ	กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อม และสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีม พัฒนาครูบรรจุใหม่ ใน สถานศึกษา กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้ สู่การ
กระบวนการพัฒนา การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การ	2. ประเด็นการศึกษาที่มา จากการเรียนการสอนจริง 3. การสังเกตผู้เรียนในชั้น เรียน 4. การให้ผลสะท้อนและ		

ตาราง 22 (ต่อ)

ทฤษฎี/แนวคิด	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของรูปแบบ	กระบวนการพัฒนาครู
กำหนดรูปแบบ สร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ผู้เกี่ยวข้อง จัดตาราง ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ชั้น ได้แก่	การอภิปรายผลการปฏิบัติงาน 5. การดำเนินการในระยะยาว และขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 6. การมีส่วนร่วมของผู้รู้ กระบวนการ ประกอบด้วย ชั้น การวางแผน (Plan) ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการเรียนรู้ ชั้น ปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วยการสอนและ สังเกตการสอนขั้นต้นผล (Reflect) สืบสอบผลปรับปรุง	ผู้เรียนโดยการสังเกต การสอนอย่างต่อเนื่อง	เปลี่ยนแปลง ดำเนินการพัฒนา ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของครูบรรจุ ใหม่ ผ่าน 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผน ออกแบบ การสอนและ จัดทำ แผนการจัด การเรียนรู้
ชั้นที่ 1 ชั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายและ วางแผนการสอน ชั้นที่ 2 ชั้นปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วย การสอน และสังเกตการสอน ชั้นที่ 3 ชั้นสะท้อนผล (Reflect) การสืบสอบ ผล ปรับปรุงแก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้	แก้ไขแลกเปลี่ยนเรียนรู้		ชั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอน และสังเกต การสอน (Do & See) ชั้นที่ 3 สะท้อนผล หลัง การสอน (Reflect) ชั้นที่ 4 วิเคราะห์และ ปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)
ทฤษฎีการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) (Knowles, 1980)	หลักการสำคัญ ผู้ใหญ่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ และควบคุม กำกับการเรียนรู้ของตนเอง ผู้ใหญ่จะมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเมื่อมีการยอมรับนับ ถือให้คุณค่าแก่กันและกันการ	เป็นรูปแบบการพัฒนา ครูด้วยความสมัครใจ ควบคุมกำกับการเรียนรู้ ของตนเอง ยอมรับนับ ถือให้คุณค่าแก่กัน และกัน	เน้นให้ครูเข้าร่วมพัฒนา ตามรูปแบบด้วยความ สมัครใจร่วมมือกันในการ ทำงาน กำหนดเป้าหมาย กำกับการเรียนรู้และ การ ประเมินในการพัฒนาด้วย ตนเอง

ตาราง 22 (ต่อ)

ทฤษฎี/แนวคิด	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของรูปแบบ	กระบวนการพัฒนาครู
	สนับสนุนการเรียนรู้ ของ ผู้ใหญ่ คือ การเข้าไปร่วมมือ กันและต้องร่วมกันรับผิดชอบ ในการกำหนดวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ และการประเมินผลการ เรียนรู้ การได้ปฏิบัติและมีส่วน ร่วมแสดงความคิดเห็น		
ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) (Holden, 1995)	หลักการสำคัญ เป็นการ ช่วยเหลือเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจทั้งด้าน แนวทางการทำงานและการ ดำรงชีวิตและหนทาง ที่จะก้าว ไปสู่ความสำเร็จ	เป็นรูปแบบ การพัฒนา ครูโดย การช่วยเหลือ เพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ ทั้งด้านแนวทางการ ทำงานและการ ดำรงชีวิตเพื่อที่จะก้าว ไป สู่ความสำเร็จ ใน วิชาชีพ	การวิจัยในครั้งนี้พี่เลี้ยง คือ ครูในโรงเรียนของ ครู บรรจุใหม่ ได้รับแต่งตั้งจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน ต้อง สามารถ ดูแลช่วยเหลือใน เรื่องการสอน การทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ข้อมูล สะท้อนเกี่ยวกับการสอนใน เรื่องที่ครูบรรจุใหม่ต้องการ พัฒนาตนเองได้ และ เป็น หนึ่งในสมาชิกในกลุ่ม พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่ง การวิจัยในครั้งนี้เรียกว่า “ทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ ระดับสถานศึกษา”

การนำผลจากการศึกษาและสังเคราะห์ เอกสารเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด หลักการใน
บทที่ 2 ของงานวิจัยกำหนดเป็นหลักการจำนวน 4 ข้อ และกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ
จำนวน 2 กระบวนการ 7 ขั้นตอนแล้ว นอกจากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 การศึกษา
ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ 1) ข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา
ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน 2) แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม
เสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ มาออกแบบ
เป็นกระบวนการพัฒนาครูและขั้นตอนการพัฒนารายละเอียดตามตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการนำผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของงานวิจัยสู่การ
ออกแบบกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3	กระบวนการพัฒนา ครูของรูปแบบ
แนวทางการจัดกิจกรรม	แนวทางการจัด		กระบวนการที่ 1
หลักการจัดกิจกรรม	กิจกรรม		การเตรียมความพร้อม
1. เปลี่ยนแปลงแบบ	หลักการจัดกิจกรรม		และสร้างทีมพัฒนา
องค์รวมทั้งความรู้	1. เริ่มเรียนรู้จากปัญหา		ขั้นตอนที่ 1
ทักษะ เจตคติ	ในการจัดการเรียนการ		สำรวจและใคร่ครวญ
	สอน		ตนเอง
2. ผสมผสานกันทั้ง	2. สร้างให้มี	แนวทางการจัด	ขั้นตอนที่ 2
ความคิดและอารมณ์	ประสบการณ์ตรงใน	กิจกรรม	การสร้างความขัดแย้ง
3. สะท้อนข้อมูลพื้นฐาน	ระดับที่ไปสัมผัสใจ	สร้างและพัฒนาทีม	ภายในใจกับกรอบ
ของครูบรรจุใหม่	3. จัดกิจกรรมให้เข้าใจ	พัฒนาบทเรียนร่วมกัน	อ้างอิงเดิม
เทคนิคการจัดกิจกรรม	ตนเอง เช่น ศักยภาพ	เพื่อสร้างความเข้าใจ	ขั้นตอนที่ 3 การ
ลักษณะครูบรรจุใหม่ ที่	แรงบันดาลใจ และ	เป้าหมายการพัฒนา	ตั้งเป้าหมาย ในการ
เข้าร่วมกิจกรรม	เป้าหมายชีวิต	และบทบาทหน้าที่ของ	เปลี่ยนแปลงตนเอง
1. ฟังเป็น ฟังแล้ว ไม่รีบ	ลักษณะกิจกรรม	แต่ละคน	ขั้นตอนที่ 4
เถียง (Deep Listening)	1. สร้างความคิดเติบโต		เติมเต็มองค์ความรู้
2. ต้องจริงใจต่อตนเอง	เพื่อสร้างความเข้มแข็ง		ขั้นตอนที่ 5 การสร้าง
เพราะต้องเข้าใจ	ด้านจิตใจ		ทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่
ประสบการณ์เดิมเพื่อ	2. สร้างความขัดแย้ง		ในสถานศึกษา
นำมาปรับกรอบ	ภายในในระดับที่ไป		
ความคิด	สัมผัสใจ		
	3. เลือกสิ่งที่ต้องการ		
	ปรับกรอบความคิด		
3. ต้องจริงใจต่อตนเอง	เทคนิคการจัดกิจกรรม		
เพราะต้องเข้าใจ	ลักษณะและตัวอย่าง		
ประสบการณ์เดิม นำมา	1. รู้จักครูบรรจุใหม่		
ปรับกรอบความคิดนำสู่	ด้าน ความรู้		

ตาราง 23 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3	กระบวนการพัฒนา ครูของรูปแบบ
<p>การเปลี่ยนแปลง อันใหม่</p> <p>ลักษณะกิจกรรม</p> <p>1. การสะท้อน (Reflect) ตามกฎกติกา</p> <p>2. เป็นกิจกรรมที่ทำให้ไม่ได้พูดเกี่ยวกับตนเอง ใช้สิ่งอื่นแทน เช่น สถานการณ์สมมุติ คลิป วิดีโอวิธีการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรม</p> <p>ขั้นที่ 1 การทำให้เกิดประสบการณ์ที่ขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม</p> <p>ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง</p> <p>ขั้นที่ 3 สสำรวจและประเมินตนเอง</p> <p>ขั้นที่ 4 ค้นหาความรู้ และสร้างความหมายใหม่</p>	<p>ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>ศักยภาพ ความต้องการ</p> <p>2. การสะท้อน (Reflect) เพื่อให้เห็นตัวเองที่ชัดเจน</p> <p>วิธีการจัดกิจกรรม</p> <p>ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย 2 ช่วง</p> <p>ช่วงที่ 1 เตรียมตัวก่อนฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง</p> <p>ประกอบด้วย 3 ขั้น</p> <p>ขั้นที่ 1 การสร้างสติโดยใช้เครื่องมือ เช่น Body Scan นั่งสมาธิ</p> <p>เกม เป็นต้น</p> <p>ขั้นที่ 2 สร้างพื้นที่ การเรียนรู้เป็นพื้นที่ปลอดภัย ติดตั้งเครื่องมือ การฟังอย่างลึกซึ้ง สนทนาสนทนาบรรยากาศของความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน</p> <p>ขั้นที่ 3 สร้างให้อยู่ใน</p>		

ตาราง 23 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3	กระบวนการพัฒนา ครูของรูปแบบ
	<p>เหตุการณ์ที่เกิดความ ขัดแย้งทางความคิด โดยกำหนดปัญหา การ เรียนการสอนที่มาจาก ประสบการณ์ตรง ผ่าน คลิปวิดีโอ หรือดู ภาพยนตร์ตามระดับ การคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอน พาคิดโดยการสะท้อน 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 ฝึกแก้ปัญหา การสอนเป็นรายบุคคล ขั้นที่ 2 ฝึกแก้ปัญหา การสอนเป็นกลุ่มย่อย ขั้นที่ 3 ฝึกแก้ปัญหา การสอนเป็นกลุ่มใหญ่ ขั้นที่ 4 วางแผนใช้วิธี ใหม่</p>		
<p>แนวทางการจัดกิจกรรม ตัวอย่างกิจกรรม 1. พัฒนาแผนการจัด การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน นำแผนสู่การปฏิบัติ และร่วมกันวิพากษ์ หลังจาก ที่นำแผนไป สอน</p>	<p>ช่วงที่ 2 การฝึกปฏิบัติ ในสถานการณ์จริง ฝึกปฏิบัติโดยทำ กิจกรรมผ่าน ประสบการณ์ตรงของ ตัวเอง หลังจากนั้นให้ สะท้อนทั้งรายบุคคล และแลกเปลี่ยนกับ</p>	<p>แนวทางการจัด กิจกรรม ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) คือ ให้ครู กำหนดเป้าหมายใน การพัฒนานักเรียน ออกแบบและเขียน แผน โดยชวนคุยและ</p>	<p>กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้ สู่ การเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการ สอนของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทาง</p>

ตาราง 23 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3	กระบวนการพัฒนา ครูของรูปแบบ
2. การไปเยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอนเพื่อ เติมเต็มความหมายใหม่ โดยไปเยี่ยมชั้นเรียนที่มี กระบวนการจัดการ เรียนรู้ที่เป็นแบบอย่าง ได้	เพื่อนผ่านการฟังอย่าง ลึกซึ้งและสุนทรีย์ สนทนา	พาคครูเขียนแผน ชั้นที่ 2 การสอนและ สังเกตการสอน (Do & See) ตามโครงสร้าง SITMAP แล้วเพิ่ม ประเด็นของการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน ดำเนินการ 3 รอบ ติดต่อกัน รอบที่ 1 ควรให้ น้ำหนักระดับที่ 1 คือ การให้เหตุผลตามหลัก ทฤษฎีทางการสอน รอบที่ 2 เป็นระดับที่ 1 + 2 รอบที่ 3 เน้นระดับที่ 1 +2+ 3 ชั้นที่ 3 การสะท้อน (Reflect) เป็นการ สะท้อนผลจากการ สอนโดยผู้สอนเป็นผู้ สะท้อนและผู้สังเกต สะท้อนเพื่อนำไป ปรับปรุงพัฒนาวิธีการ สอน เทคนิคการจัดกิจกรรม	ทางการสอนของครูที่ ประสบความสำเร็จ ในแต่ละขั้นตอน ดำเนินการจำนวน 3 รอบ ดังนี้ รอบที่ 1 การให้ เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน รอบที่ 2 การให้ เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน และการให้เหตุผลและ พิสูจน์สมมติฐานตาม หลักทฤษฎี รอบที่ 3 การให้ เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน การให้เหตุผลและ พิสูจน์สมมติฐานตาม หลักทฤษฎีและการ ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ในแต่ละรอบ ดำเนินการผ่าน 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผนออกแบบการ

ตาราง 23 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3	กระบวนการพัฒนา ครูของรูปแบบ
		1. สร้างประสบการณ์ รูปธรรม ออกแบบ กิจกรรมให้ครูร่วม กิจกรรมในแบบที่เด็ก เป็นอยู่ในชุมชน วิถี ชีวิตประจำวันของเด็ก	สอนและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างครู บรรจุใหม่ ครูที่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ
		2. การสังเกตชั้นเรียน ของตนเองโดยดูจาก คลิปวิดีโอที่ถ่ายทำไว้	สอนและสังเกตการ สอน (Do & See) ครูบรรจุใหม่สอนตาม แผนที่ออกแบบไว้ ขั้นที่ 3 สะท้อนผล หลังการสอน (Reflect) ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และ ปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)
แนวทางการจัดกิจกรรม	วิธีการจัดกิจกรรม		กระบวนการขั้นที่ 3
หลักการจัดกิจกรรม	ช่วงที่ 2 การฝึกปฏิบัติ		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ใช้กลุ่มในการเปลี่ยน คือ	ในสถานการณ์จริง		เพื่อสร้างทักษะใหม่
ต้องมีการแลกเปลี่ยน	ฝึกปฏิบัติโดยทำ		ขั้นตอนที่ 1 สะท้อน
เรียนรู้ มองคนอื่น และ	กิจกรรมผ่าน		การเรียนรู้สู่การสร้าง
มองตัวเอง สะท้อนอย่าง	ประสบการณ์ตรง		ความหมายใหม่
ตรงไปตรงมา และมีเหตุ	ของตัวเอง หลังจากนั้น		ขั้นตอนที่ 2 การ
ผลได้ความหมายใหม่	ให้สะท้อนทั้ง		แลกเปลี่ยนบทเรียน
เพื่อเปลี่ยนแปลงกรอบ	รายบุคคลและ		ความสำเร็จ
ของชุดความคิดเดิม	แลกเปลี่ยนกับเพื่อน		

ตาราง 23 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 3	กระบวนการพัฒนา ครูของรูปแบบ
เพราะถ้าไม่เปลี่ยน กรอบของชุดความคิดจะ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลง ตัวเองได้	ผ่านการฟังอย่างลึกซึ้ง และสุนทรียสนทนา		

จากตาราง 23 จากการนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยมาออกแบบกระบวนการพัฒนาครูของ รูปแบบเสริมสร้างพบว่า กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ มี 3 กระบวนการและ 9 ขั้นตอน

2. ผลการสร้างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนใหม่

การสร้างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนใหม่ สร้างขึ้นตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow (1978) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) Naka tome (Naka tome, 1984) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Knowles (Knowles, 1980) กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพของของ Glickman and other (Glickman and other, 2010) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของ Holden (Holden, 1995) โดยนำหลักการสำคัญของ ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นมาประยุกต์ใช้เป็นหลักการของรูปแบบ และนำผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาใช้ร่วมกับผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย คือ ผลการศึกษา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนนำมากำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาครูจำนวน 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน และ ผลการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบในส่วนของคุณครูบรรจุนใหม่ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาที่กำหนดวงจรหรือรอบในการพัฒนาของครูบรรจุนใหม่แต่ละคนให้เหมาะสมตามศักยภาพด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุนใหม่แต่ละ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด

ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจะต้องสูงขึ้น

ผลของการพัฒนาได้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่มีองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย

1.1) เป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้วยความสมัครใจ ควบคุมกำกับกับการเรียนรู้ของตนเอง ยอมรับนับถือให้คุณค่าแก่กันและกัน

1.2 เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูแบบร่วมมือรวมพลัง มีส่วนร่วมของผู้รู้ ให้ผลสะท้อนและอภิปรายผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสังเกตการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.3 เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูอย่างลึกซึ้ง เกิดการตระหนักรู้ในตนเองในการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนระบบความคิด ข้อสรุปในใจและความคาดหวัง โดยการเรียนรู้ในการสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิม การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ และการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล

1.4 เป็นรูปแบบการพัฒนาครูโดยการช่วยเหลือ เพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจทั้งด้านแนวทางและการดำรงชีวิตเพื่อที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมาย คือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่

3. เนื้อหา มีทั้งหมด 7 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่นหน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ

4. กระบวนการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูมี 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน ได้แก่ กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนามี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิมขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขั้นตอนที่ 4 เติบโตมองค้ความรู้ และขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมี 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอน ที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง และขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน ของครูที่ประสบความสำเร็จ

กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่มี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่ และขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ

5. สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 5.1 คลิปการสอนครูสอนดีมีนวัตกรรม ของ สพป.น่าน เขต 1
- 5.2 วิดีทัศน์กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูสภา
- 5.3 เว็บไซต์ Nan 1 Life long Learning Center
- 5.4 เว็บไซต์ dlit.ac.th (ห้องเรียน DLIT Classroom ของ สพฐ.)

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนา บทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ยึดตามหลักการวัดและประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นการวัดความสามารถตามระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ของ Zeichner & Liston (1987) วิธีการทดสอบใช้แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัยที่สร้างหรือกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาแล้วถาม คำถามตามกรอบการพัฒนาซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)

ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)

ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)

โดยดำเนินการทดสอบก่อน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ กำหนดวิธีการ ตรวจสอบให้คะแนน ตามวิธีการของ สติกกิ้นส์ (Stiggins, 1994, pp. 152-153) โดยใช้มาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) คือ กำหนดแนวทางการให้คะแนนในลักษณะรูบริค (Scoring Rubrics) ซึ่งใช้ชนิดแบบองค์รวม (Holistic Rubric) เป็นการให้คะแนนแบบไม่ได้แยกส่วนหรือแยก องค์ประกอบ ประเมินในภาพรวมของผลงานหรือกระบวนการ

3. ผลการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

คู่มือการใช้รูปแบบเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้นำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาครู ได้ทราบถึง จุดมุ่งหมาย คำชี้แจง เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ กระบวนการพัฒนาครู โครงสร้าง กระบวนการพัฒนาครู การวัดและประเมินผล และแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งรายละเอียดของคู่มือการใช้รูปแบบในแต่ละหัวข้อ ที่ผู้วิจัยพัฒนามีรายละเอียดดังนี้

3.1 จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นเอกสารที่แนะนำแนวทางเกี่ยวกับการนำรูปแบบ ไปใช้จัดกิจกรรมพัฒนาครู โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

3.1.1 เพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบมีความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น อย่างถูกต้อง

3.1.2 เพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามขั้นตอนของรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้น ได้อย่างถูกต้อง

3.1.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้รูปแบบสามารถดำเนินการวัดและประเมินผลได้อย่าง ถูกต้อง

3.2 คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย รายละเอียดแนะนำการนำรูปแบบไปใช้ แยกเป็นประเด็น คือ การเตรียมตัวก่อนนำรูปแบบไปใช้ การดำเนินการระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน และการดำเนินการหลังการนำรูปแบบไปใช้

3.2.1 การเตรียมตัวก่อนนำรูปแบบไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาแบบซึ่งจะทำให้ทราบถึงความเป็นมาของการสร้างรูปแบบ ช่วยให้เห็นภาพโดยรวมของรูปแบบ องค์ประกอบต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ภายในรูปแบบ

2) ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบให้ละเอียด

3) สร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมด้านสื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือการวัดและประเมินผล โดยประสานแจ้ง โรงเรียน และครูผู้เข้าร่วมพัฒนาตามกิจกรรม นัดหมายเวลา สถานที่ในการดำเนินกิจกรรม

3.2.2 การดำเนินการระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

1) ดำเนินการพัฒนาตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้ครบทุกขั้นตอน ผู้ใช้รูปแบบ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ครูบรรจุนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ตามกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน

2) การวัดและประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมของแต่ละขั้นตอนและ หลังการจัดกิจกรรม

3.2.3 การดำเนินการหลังการนำรูปแบบไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) ประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุนใหม่โดยใช้แบบวัดเชิงสถานการณ์
- 2) ประเมินรูปแบบโดยใช้การสัมภาษณ์ครูบรรจุนใหม่ ครูพี่เลี้ยงศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนของโรงเรียนที่ครูบรรจุนใหม่ปฏิบัติงาน

3.3 เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

ผลสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องพิจารณาตามเงื่อนไขดังนี้

3.3.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการตามรูปแบบต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยรวม 45 ชั่วโมง

3.3.2 ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องศึกษา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิด ที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบให้เข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้อง

3.3.3 การดำเนินการตามรูปแบบต้องให้การร่วมมือร่วมพลังของผู้รู้ทั้งในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนตามแผนการจัดกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.3.4 ถ้าเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้ปรับรูปแบบการพัฒนาตามรูปแบบเป็นการพัฒนารูปแบบออนไลน์เพราะการพัฒนาตามรูปแบบต้องดำเนินการให้ครบตามกระบวนการพัฒนา

3.3.5 ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบสมัครใจเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบและเข้าร่วมพัฒนาให้ครบตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง

3.4 กระบวนการพัฒนาครู

สำหรับรายละเอียดกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอนได้อธิบายรายละเอียด ในรูปแบบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพของรูปแบบผลการศึกษาพบว่า เวลาในการพัฒนากระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา และกระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ เวลาในการพัฒนาไม่เพียงพอจึงเพิ่มเวลาอีก 1 เท่า คือ จากเดิม 6 ชั่วโมงเป็น 12 ชั่วโมง และ 3 ชั่วโมงเป็น 6 ชั่วโมง รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการ

กระบวนการพัฒนาครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา			
ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง	หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับ ผู้อื่น	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เข้าใจ และเชื่อมั่น ในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่น	ในเวลา 12
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความคิดแย้ง ภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม	หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน	ตระหนักรู้ ด้วยตนเองใน การพัฒนาการสอน	
ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมาย ในการ เปลี่ยนแปลงตนเอง	หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและ วาง แผนการเรียนรู้ สู่การ เปลี่ยนแปลง	กำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาการสอนของ ตนเอง วางแผนการ พัฒนา สืบค้นหาความรู้	
ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้	หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการ สอน	เพิ่มเติมในการพัฒนา และสร้างความรู้ ความเข้าใจทีมพัฒนา ครู บรรจุใหม่ระดับ	
ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครู บรรจุใหม่ในสถานศึกษา	หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ ในสถานศึกษา	สถานศึกษา	
กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง			
ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทาง การ สอนของตนเอง	หน่วยที่ 6 การฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน	ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา โดยทีมพัฒนาระดับ สถานศึกษาหรือทีม	นอกเวลา 27
ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การ สอนของครูที่ประสบความสำเร็จ		พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดำเนินการพัฒนาโดยฝึก ปฏิบัติคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทาง การสอนของ ตนเอง และฝึกปฏิบัติคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของครู ที่ ประสบความสำเร็จโดย ดำเนินการ 4 ชั้น ได้แก่	

ตาราง 24 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
		<p>ขั้นที่ 1 ร่วมกันวางแผน ออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)</p> <p>ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอน และสังเกตการสอน (Do & See)</p> <p>ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลัง การสอน (Reflect) และ</p> <p>ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และ ปรับปรุงการสอน (Analysis and Redesign)</p>	
กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่			
<p>ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนการเรียนรู้สู่การ สร้างความหมายใหม่</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียน ความสำเร็จ</p>	<p>หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ</p>	<p>เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็น การถอดบทเรียน นำเสนอ และจัด นิทรรศการ ผลการพัฒนา ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน เพื่อที่จะให้ครูบรรจุใหม่ ได้เรียนรู้การพัฒนา ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของเพื่อน ครูบรรจุใหม่ที่สอนใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกัน และสอนต่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้มา ปรับใช้กับการพัฒนา</p>	<p>ในเวลา 6</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
		ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ การสอนโดยการ ไคร์ครวญไตร่ตรองด้วย ตนเอง และการ แลกเปลี่ยนความคิด อย่างมีเหตุผล	
	รวม		45

3.5 โครงสร้างกระบวนการพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้

จากกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน กำหนดเป็นโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย หน่วย จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ระยะเวลา ซึ่งยึดตามแนวคิดสำคัญและกระบวนการของของ ทฤษฎี และแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของ Naka tome เป็นหลัก และ ใช้ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ของ Knowles กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพของ Glickman and other และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของ Holden และผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย รายละเอียดของโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูแต่ละกระบวนการฉบับสมบูรณ์รายละเอียดตาม ภาคผนวก ง หน้า 460 - 480

3.6 การวัดและประเมินผล

รายละเอียดดังที่กล่าวไว้แล้วในรูปแบบ

3.7 แผนการจัดกิจกรรม

เป็นเอกสารสำหรับผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ได้ทราบถึง แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้มีองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วย สาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และภาคผนวก การเรียบเรียงลำดับขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู คำนึงถึงความสอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิด และหลักการ ของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด

ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นสำคัญ จากนั้นทำการเขียนแผนการจัดกิจกรรม และตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมเพื่อให้ได้แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูที่สมบูรณ์ แผนการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น จำนวน 8 แผน ใช้เวลา 45 ชั่วโมง ซึ่งแบ่งตามกระบวนการพัฒนาครู ได้แก่ กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา จำนวน 5 แผน ใช้เวลา 12 ชั่วโมง กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 แผน ใช้เวลา 27 ชั่วโมง และกระบวนการ ที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่ จำนวน 1 แผน ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ใช้เนื้อหา จำนวน 7 หน่วย ได้แก่

หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น

หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียนความสำเร็จ

แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นในรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด

ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนมี 8 แผน ได้แก่

แผนที่ 1 เรื่อง สติ การเข้าใจและเชื่อมั่นในตัวเอง การยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้งและสุนทรียสนทนา

แผนที่ 2 เรื่อง ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการพัฒนา และการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

แผนที่ 3 เรื่อง การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง

แผนที่ 4 เรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

แผนที่ 5 เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทผู้เกี่ยวข้อง

แผนที่ 6 เรื่อง การฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนด้วยตนเอง

แผนที่ 7 เรื่อง การฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ

แผนที่ 8 เรื่อง การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

4.1 ในด้านรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.30$, S.D. = 0.39) และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรปรับปรุงการเขียนหลักการบางจุดให้เข้าใจ ได้ชัดเจน ตัดคำให้สั้นและกระชับเพื่อให้ทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว รายละเอียด ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=5)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
หลักการ				
1	การเขียนหลักการใช้ภาษาในการสื่อสารที่เข้าใจง่าย	4.57	0.53	มากที่สุด
2	หลักการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.29	0.49	มาก
3	หลักการของรูปแบบนำไปสู่การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	4.00	0.58	มาก
4	มีการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.32	0.45	มาก
จุดมุ่งหมาย				
5	จุดมุ่งหมายมีความชัดเจนเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.57	0.53	มากที่สุด
6	จุดมุ่งหมายมีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	4.71	0.49	มากที่สุด
7	จุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.43	0.53	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
8	มีการระบุคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูบรรจุใหม่ อย่างชัดเจนในจุดมุ่งหมาย	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.54	0.39	มากที่สุด
เนื้อหา				
9	เนื้อหามีความเหมาะสมสำหรับใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่	4.29	0.76	มาก
10	เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนา แต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ	4.00	0.58	มาก
11	เนื้อหามีความเหมาะสมกับเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนา ในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน	4.00	0.82	มาก
12	เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	4.29	0.49	มาก
	รวม	4.14	0.57	มาก
กระบวนการพัฒนาครู				
13	กระบวนการพัฒนาครูมีความหลากหลาย น่าสนใจ	4.29	0.76	มาก
14	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน	4.00	0.82	มาก
15	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม กับวัยและความสามารถของครูบรรจุใหม่	4.14	0.38	มาก
16	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม กับเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน	3.86	0.69	มาก
17	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมกับ เนื้อหาที่นำมาใช้ในการพัฒนา	4.43	0.79	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
18	กระบวนการพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	4.14	0.69	มาก
19	กระบวนการพัฒนาครูช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถทางการสอน	4.29	0.49	มาก
	รวม	4.16	0.51	มาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้				
20	สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.71	0.49	มากที่สุด
21	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนบรรลุ ตามเป้าหมายของรูปแบบ	4.29	0.49	มาก
22	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในแต่ละกระบวนการ	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.48	0.42	มาก
การวัดผลและประเมินผล				
23	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ	4.57	0.53	มากที่สุด
24	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด	4.14	0.38	มาก
25	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน	4.29	0.49	มาก
	รวม	4.33	0.38	มาก
	สรุปภาพรวมรูปแบบ	4.30	0.39	มาก

จากตาราง 25 พบว่าผลการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย มากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ จุดมุ่งหมายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.39) สื่อและแหล่งเรียนรู้ (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.42) และการวัดผลและประเมิน (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.38)

4.2 ด้านคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.57) โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรปรับปรุงการเขียนบางจุดให้เข้าใจได้ชัดเจนตัดคำให้สั้นและกระชับ เพื่อให้ทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว กิจกรรมบางกิจกรรมในแผนการจัดกิจกรรมมีความซับซ้อนมากเกินไปควรปรับให้เป็นกิจกรรมที่เข้าใจได้ง่ายแต่สามารถทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และควรเพิ่มเวลา ในการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมโดยเฉพาะกิจกรรมที่เป็นการลงมือปฏิบัติ รายละเอียดผลการประเมิน ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=5)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ				
1	จุดมุ่งหมายมีความชัดเจน	4.43	0.53	มาก
2	จุดมุ่งหมายครอบคลุมสิ่งที่ต้องการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่นำรูปแบบไปใช้	4.14	0.90	มาก
	รวม	4.19	0.47	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม	
คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ				
3	คำชี้แจงเขียนอธิบายได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนชัดเจน	4.57	0.79	มากที่สุด
4	คำชี้แจงส่งเสริมให้การนำรูปแบบไปใช้บรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายของรูปแบบเพิ่มมากขึ้น	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.50	0.76	มาก
เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้				
5	เงื่อนไขเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.29	0.76	มาก
6	เงื่อนไขช่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่จะนำรูปแบบไป ใช้ได้อย่างถูกต้อง	4.14	0.69	มาก
	รวม	4.21	0.70	มาก
กระบวนการพัฒนาครู				
7	กระบวนการพัฒนาครูมีกระบวนการและขั้นตอนในการ พัฒนา ที่ชัดเจน	4.29	0.76	มาก
8	กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับวัยและ ความสามารถของครูบรรจุใหม่	4.43	0.53	มาก
9	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับ เวลาและเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	3.86	0.69	มาก
10	กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมในการส่งเสริม พัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	4.00	0.58	มาก
11	กระบวนการพัฒนาครูมีกระบวนการเป็นไปตาม กระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach)	4.14	0.69	มาก
	รวม	4.11	0.56	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ				
โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครู				
12	จุดประสงค์ในการพัฒนาตามโครงสร้าง กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการและขั้นตอน ช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิด ไตร่ตรองทางการสอน	4.14	0.69	มาก
13	เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนของโครงสร้างของ กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์	4.29	0.76	มาก
14	กิจกรรมในโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูแต่ละ ขั้นตอนเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach)	4.14	0.69	มาก
15	กิจกรรมในแต่ละกระบวนการและขั้นตอนของโครงสร้าง กระบวนการพัฒนาครูส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มี ความสามารถในการคิดไตร่ตรองทางการสอน	4.29	0.49	มาก
16	เวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกระบวนการและขั้นตอน ใน โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสม กับ กิจกรรมที่จัด	4.43	0.79	มาก
17	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ใน โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสม กับกิจกรรมที่ใช้ในการเสริมสร้างการคิดไตร่ตรองทางการ สอนของครูบรรจุใหม่	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.29	0.46	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
การประเมินผล				
18	การวัดและประเมินผลวัดได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของ รูปแบบ คือ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของครูบรรจุใหม่	4.14	0.69	มาก
19	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับการวัด ความสามารถในการคิดไตร่ตรองทางการสอน	4.00	0.58	มาก
20	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.19	0.47	มาก
(แผนการจัดกิจกรรมที่ 1-5)				
กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา (ขั้นตอนที่ 1) สำรวจและใคร่ครวญตนเอง				
แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 เรื่อง สติ การเข้าใจ เชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้งและสุนทรียสนทนา				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็น สำคัญในเรื่อง สติ ความเชื่อมั่นในตนเอง การฟังอย่าง ลึกซึ้งและยอมรับผู้อื่น และสุนทรียสนทนา	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.43	0.53	มาก
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.14	0.69	มาก
	รวม	4.14	0.69	มาก
เนื้อหา				
3	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์เพื่อพัฒนาสติความ เชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง และ สุนทรียสนทนา	4.43	0.79	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
4	เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการสำรวจและใคร่ครวญตนเองของ ครูบรรจุใหม่	4.29	0.95	มาก
	รวม	4.36	0.80	มาก
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory)	4.43	0.79	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมในการพัฒนาสติ การ เข้าใจ เชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง และฝึกทักษะสุนทรียสนทนาของครูบรรจุใหม่	4.43	0.79	มาก
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความ เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.43	0.79	มาก
8	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.39	0.67	มาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถหาได้โดยง่าย	4.43	0.53	มาก
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมให้การพัฒนา ครู บรรจุใหม่บรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรม ในแต่ ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน	4.57	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.50	0.50	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	4.14	0.69	มาก
12	วิธีการและเครื่องมือมีความเหมาะสมกับการวัดในเรื่อง สติ ความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น การฟังอย่าง ลึกซึ้งและสุนทรียสนทนา	3.86	0.38	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.10	0.57	มาก
	ภาพรวม	4.32	0.56	มาก
แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 (ขั้นตอนที่ 2) การสร้างความขัดแย้งภายในกับกรอบอ้างอิงเดิม				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.43	0.53	มาก
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.43	0.53	มาก
เนื้อหา				
3	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่ต้องการให้ครูบรรจุนำใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.29	0.76	มาก
4	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุนำใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.14	1.07	มาก
	รวม	4.21	0.91	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory)	4.14	1.07	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่ เกิดความคิด หรือความรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบ อ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนเพิ่มมากขึ้น	3.86	1.07	มาก
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.00	0.82	มาก
8	กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.07	0.77	มาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถหาได้โดยง่าย	4.29	0.76	มาก
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.29	0.76	มาก
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	4.00	0.58	มาก
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	4.00	0.58	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	4.00	0.58	มาก
	รวม	4.00	0.51	มาก
	ภาพรวมแผนที่ 2	4.16	0.62	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
แผนการจัดกิจกรรมที่ 3				
(ขั้นตอนที่ 3) การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเอง	4.71	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.71	0.49	มากที่สุด
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.57	0.79	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.79	มากที่สุด
เนื้อหา				
3	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่กำหนดขึ้น คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้	4.29	0.76	มาก
4	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.29	0.76	มาก
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้	4.29	0.76	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้	4.00	0.82	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้น มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.00	0.82	มาก
8	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.71	1.70	มากที่สุด
	รวม	4.25	0.84	มาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้หาได้โดยง่าย	4.43	0.79	มาก
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.43	0.79	มาก
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	4.57	0.53	มากที่สุด
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	4.14	0.69	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.38	0.52	มาก
	ภาพรวมแผนที่ 3	4.37	0.61	มาก
แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 (ขั้นตอนที่ 4) เติมเต็มองค์ความรู้				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน			
	รวม	4.43	0.79	มาก
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.57	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
เนื้อหา				
3	เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรมที่กำหนดขึ้น คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	4.43	0.79	มาก
4	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	4.57	0.79	มากที่สุด
	รวม	4.50	0.76	มากที่สุด
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) และทฤษฎี แนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้	4.29	1.11	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมช่วยส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	4.57	0.79	มากที่สุด
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.29	0.76	มาก
8	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.00	1.15	มาก
	รวม	4.29	0.89	มาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้หาได้โดยง่าย	4.43	0.79	มาก
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.43	0.79	มาก
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	4.29	0.49	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	4.14	0.38	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.24	0.46	มาก
ภาพรวมแผนที่ 4				
แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 (ขั้นตอนที่ 5) การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็น สำคัญ ในเรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ใน สถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.57	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.53	มากที่สุด
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.43	0.53	มาก
	รวม	4.43	0.53	มาก
เนื้อหา				
3	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนา ครู บรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.43	0.79	มาก
4	เนื้อหาส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.43	0.79	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ	4.43	0.79	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมทำให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.71	0.49	มากที่สุด
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.43	0.53	มาก
8	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.14	0.90	มาก
	รวม	4.43	0.59	มาก
สื่อ/แหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้หาได้โดยง่าย	4.57	0.53	มากที่สุด
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.57	0.79	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.61	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	4.29	0.76	มาก
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	4.00	0.58	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	4.14	1.07	มาก
	รวม	4.14	0.77	มาก
	ภาพรวมแผนที่ 5	4.40	0.59	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
แผนการจัดกิจกรรมที่ 6-7				
กระบวนการขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง				
แผนการจัดกิจกรรมที่ 6				
(ขั้นตอนที่ 1) ไตร่ตรองการสอนของตนเอง				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญ ในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.14	0.90	มาก
	รวม	4.14	0.90	มาก
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.14	0.69	มาก
	รวม	4.14	0.69	มาก
เนื้อหา				
3	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอน	4.29	0.76	มาก
4	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.14	0.90	มาก
	รวม	4.21	0.81	มาก
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ	4.29	0.76	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.43	0.53	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	3.86	0.69	มาก
8	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.14	0.90	มาก
	รวม	4.18	0.53	มาก
สื่อและแหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้หาได้โดยง่าย	4.57	0.53	มากที่สุด
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.57	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.53	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	3.86	0.69	มาก
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	3.86	0.38	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	3.86	0.69	มาก
	รวม	3.86	0.54	มาก
	ภาพรวมแผนที่ 6	4.16	0.53	มาก
แผนการจัดกิจกรรมที่ 7 (ขั้นตอนที่ 2) ไตร่ตรองการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.43	0.79	มาก
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.43	0.79	มาก
	รวม	4.43	0.79	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
เนื้อหา				
3	เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.29	0.76	มาก
4	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.00	1.00	มาก
	รวม	4.14	0.85	มาก
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ	4.57	0.53	มากที่สุด
6	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	4.29	0.76	มาก
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.43	0.53	มาก
8	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.29	0.76	มาก
	รวม	4.39	0.56	มาก
สื่อ/แหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้หาได้โดยง่าย	4.57	0.53	มากที่สุด
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.57	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	3.86	0.69	มาก
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	3.86	0.38	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	3.86	0.69	มาก
	รวม	3.86	0.54	มาก
	ภาพรวมแผนที่ 7	4.26	0.52	มาก
แผนการจัดกิจกรรมที่ 8				
กระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่				
แผนการจัดกิจกรรมที่ 8				
(ขั้นตอนที่ 1) สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่				
(ขั้นตอนที่ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนความสำเร็จ				
สาระสำคัญ				
1	สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็น สำคัญในเรื่อง การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.14	1.21	มาก
	รวม	4.14	1.21	มาก
จุดประสงค์				
2	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้	4.14	1.07	มาก
	รวม	4.14	1.07	มาก
เนื้อหา				
3	เนื้อหา มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของตนเองเกี่ยวกับการ พัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอน เกิดเรียนรู้และแบ่งปันความรู้	4.14	0.90	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
4	เนื้อหาช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียน ของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เกิดการเรียนรู้และ แบ่งปันความรู้ได้	4.14	0.90	มาก
	รวม	4.14	0.85	มาก
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู				
5	กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ	4.43	0.79	มาก
6	กิจกรรมพัฒนาครูส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอด บทเรียนของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถใน การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ได้	4.14	0.90	มาก
7	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความ เหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	4.29	0.76	มาก
8	กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ	4.29	0.95	มาก
	รวม	4.29	0.71	มาก
สื่อ/แหล่งเรียนรู้				
9	สื่อและแหล่งเรียนรู้หาได้โดยง่าย	4.57	0.53	มากที่สุด
10	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุ ใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.57	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.53	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล				
11	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	4.43	0.79	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เหมาะสม
12	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์	4.00	0.58	มาก
13	เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	4.14	1.07	มาก
	รวม	4.19	0.77	มาก
	ภาพรวมแผนที่ 8	4.26	0.71	มาก
	ภาพรวมของกลุ่มการใช้รูปแบบ	4.27	0.57	มาก

จากตาราง 26 พบว่าความเหมาะสมของกลุ่มการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก
ไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คำชี้แจง ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.76$) แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 ($\bar{X} = 4.40, S.D. =$
0.59) และแผนการจัดกิจกรรมที่ 3 ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.61$)

5. ผลการนำรูปแบบไปทดลองใช้ (Try Out)

ผู้วิจัยนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนฯ
ไปทดลองใช้กับครูบรรจุใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 10 คน ได้มาด้วยความสมัครใจ
เพื่อหาคุณภาพ โดยหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของการนำรูปแบบไปทดลองใช้ ซึ่งได้ผลดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถใน
การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการ
เปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ (n=10)

จำนวน ครูบรรจุใหม่	คะแนนเต็ม	ผลรวมของคะแนนทดสอบ		ดัชนีประสิทธิผล
		ก่อนเรียน	หลังเรียน	
10	24	115	183	0.5714

จากตาราง 27 พบว่าค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีค่าดัชนีประสิทธิผล 0.5714 ซึ่งแสดงว่า รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทำให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มขึ้น 0.5714 คิดเป็นร้อยละ 57.14

จากผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่าครูบรรจุใหม่บางคนมีพัฒนาการความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนไม่มาก คือ คะแนนก่อนและหลังการพัฒนาไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับ ที่น้อย ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ครูบรรจุใหม่กลุ่มดังกล่าวพบว่า เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน เพราะมีช่วงเวลาในการฟื้นความรู้เดิมน้อยเกินไป จากปัญหาที่พบข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นควรปรับระยะเวลาของการจัดกิจกรรมการพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนใหม่ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับช่วงเวลาของการดำเนินการพัฒนาครูตามรูปแบบในกระบวนการที่ 1 กระบวนการที่ 3 เพิ่มขึ้นอีก 1 เท่า จากเดิม 6 ชั่วโมง เป็น 12 ชั่วโมง และจาก 3 ชั่วโมง เป็น 6 ชั่วโมง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ คือ การนำแผนการจัดกิจกรรมซึ่งได้ปรับปรุงจนได้คุณภาพไปทดลองจัดกิจกรรมกับครูบรรจุใหม่ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 คน ผลการดำเนินการมีดังนี้

1. ผลการศึกษาศักยภาพความสามารถในการการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ
 ครูบรรจุใหม่ก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบจำแนกตามระดับการเปลี่ยนแปลง

พัฒนาการของ การเปลี่ยนแปลงระดับ	ไม่เปลี่ยนแปลง			เปลี่ยนจากระดับ 1 เป็น 2		เปลี่ยนจากระดับ 1 เป็น 3		เปลี่ยนจากระดับ 2 เป็น 3		ความแตกต่าง ของ การเปลี่ยนแปลง ระดับในแต่ละ กลุ่ม (ร้อยละ)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนครูบรรจุใหม่ ทั้งหมด (คน)	0	0	7	41.10	0	0	0	10	58.90	3	17.70
17											
รวม	0	0	7	41.10	0	0	0	10	58.90	3	17.70

จากตาราง 28 พบว่าการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแบ่งได้ดังนี้ กลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงไม่มี กลุ่มที่เปลี่ยนจากระดับ 1 เป็น 2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 กลุ่มที่เปลี่ยนจากระดับ 1 เป็น 3 ไม่มี กลุ่มที่เปลี่ยนจากระดับ 2 เป็น 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 นอกจากนี้ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมของครูบรรจุใหม่ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบผลการศึกษาดังนี้

1. ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ

1.1 ด้านกรอบความคิดในการสอนและความรู้สึกต่อการสอน

1.1.1 ไม่ต้องสอนให้หลากหลายหรือแตกต่างกันในแต่ละครั้งสอนสอบให้จบในแต่ละชั่วโมงโดยสอนตามหนังสือ ยืนสอนหน้าห้องเราเสียงดังแล้วนักเรียนคงได้ยินทุกคน ไม่ต้องเดินดูนักเรียน ทุกคนก็ได้

1.1.2 กลัวสอนไม่ทันตามเนื้อหาในหนังสือเรียน

1.1.3 นักเรียนสอบผ่านเกินครึ่งก็ถือว่าประสบความสำเร็จ

1.1.4 ไม่กล้าปรึกษาครูพี่เลี้ยงเพราะกลัวไปรบกวนเวลา

1.1.5 คิดว่าการสอนในห้องเรียนเป็นเรื่องเล็กน้อย คือสอนให้ครบชั่วโมง

1.1.6 ไม่เคยตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเอง คิดว่าสอนดีแล้ว

1.1.7 มีความมั่นใจในตัวเองทั้งที่ความเป็นจริงอาจไม่เป็นไปตามอย่างที่คิด

1.1.8 ไม่มี ความเชื่อมั่นในตัวเอง หรือบางคนมั่นใจในตนเองมากเกินไป

ไม่ปรึกษาใคร ในโรงเรียน ตื่นเต้น กังวลในขณะที่สอน ใจร้อน ไม่มีความสุขและสนุกกับการสอน

1.2 พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2.1 การเตรียมตัวในการสอน

1) ไม่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สมบูรณ์หรือใช้แผนการสอนจากสำนักพิมพ์หรือทำเพื่อส่งผู้อำนวยการ เน้นครูเป็นศูนย์กลาง Teacher Center ไม่เตรียมสื่อหรือผลิตสื่อเพิ่มเติมใช้ของเดิมที่มีอยู่

2) เลือกวิธีสอนโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทหรือความสนใจของผู้เรียนประสบความสำเร็จบ้างหรือไม่ประสบความสำเร็จบ้าง แต่ไม่ได้ให้ความสนใจ ไม่ลงรายละเอียด

3) ไม่สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ตนเองเลือกมาใช้สอนได้ และ ไม่เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามวิธีการที่เลือกใช้

1.2.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน

- 1) ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่เคยสอนมาตลอดไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 2) ไม่มั่นใจในการพูดหรือพูดเร็วหรืออธิบายให้จบนักเรียนจึงไม่เข้าใจ
- 3) อธิบายและสอนตามหนังสือเรียน ไม่มีสื่อประกอบในการสอน
- 4) สื่อและแหล่งเรียนเรียนรู้ ใช้สื่อที่เคยใช้อยู่เป็นประจำหรือบางคนไม่ใช่และไม่คัดสรรสื่อก่อนนำมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผล ประเมินจากการตรวจแบบฝึกหัดและทดสอบเป็นหลัก

2. หลังการเข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบ

2.1 ด้านกรอบความคิดในการสอนและความรู้สึกต่อการสอน

- 2.1.1 เปลี่ยนทัศนคติของตัวเองว่า “การสอนครั้งหนึ่ง ๆ ต้องมีการวางแผนโดยระดมความคิดทั้งของตัวเอง บุคคลคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน”
- 2.1.2 เปลี่ยนมุมมองในการสอนของตนเองอยากให้นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมที่สนุกสนานและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ๆ นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันบางคนชอบเล่นเกม บางคนชอบทำงานเดี่ยว บางคนชอบทำงานกลุ่ม ควรออกแบบกิจกรรมให้หลากหลายในการสอนแต่ละครั้ง
- 2.1.3 เกิดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดใจรับฟังและ นำการจัดการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้
- 2.1.4 กล้าที่จะคิด กล้าที่จะทำ กล้าที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น เพิ่มมากขึ้นเพื่อขอคำแนะนำ
- 2.1.5 เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดีและเข้าใจเนื้อหา ที่ครูสอน
- 2.1.6 มีความรอบคอบเพิ่มมากขึ้น มีพลังและความพยายามที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา
- 2.1.7 ครูบรรจุใหม่ ในกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในตัวเอง มีความมั่นใจในการสอนเพิ่มมากขึ้น ลดความตื่นเต้นลง กลุ่มที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงเกินไป soft หรืออ่อนนุ่มลง
- 2.1.8 เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานจากเดิมทำงานคนเดียวเปลี่ยนตัวเองทำงานร่วมกับทีมงานในโรงเรียนได้
- 2.1.9 มีปฏิสัมพันธ์หรือปรับกิจกรรมในขณะที่สอนให้ดีขึ้นจากการที่สังเกตนักเรียนในขณะที่สอน

2.1.10 มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง เปิดใจรับฟังการสะท้อน การวิพากษ์
วิจารณ์การสอนจากคนอื่น

2.1.11 เกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงการสอนของตัวเองให้ดีขึ้น ให้นักเรียนมี
ความสุข สนุกกับการเรียน

2.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน

2.2.1 การเตรียมตัวในการสอน

1) สะท้อนผลหลังการสอนของตัวเอง (Reflect) เพื่อดูจุดพัฒนา ก่อนว่า
“การสอนมีจุดพัฒนาอะไรบ้าง นักเรียนมีการตอบสนองเป็นอย่างไรบ้าง” แล้วจึงนำจุดพัฒนาของ
ตัวเองมาปรับปรุงพัฒนาตามการสะท้อนด้วยตนเองและสะท้อนจากบุคคลอื่น

2) วางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดย ศึกษา ค้นคว้า เอกสารตำรา
ปรึกษาครูพี่เลี้ยง นำความรู้จากการสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ในการสอน
ไม่ยึดติดกับวิธีการสอนวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และ
ความชอบของนักเรียนที่สอน เตรียมสื่อ ผลิตสื่อ หรือคัดสรรสื่อที่นำมาใช้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์
และกิจกรรมการเรียนรู้

2.2.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้

1) มั่นใจในการพูดเพิ่มมากขึ้น พูดสื่อสารได้ชัดเจน นักเรียนเข้าใจง่าย
สนุกสนาน ทำให้ดึงดูดความสนใจของนักเรียนให้ร่วมกิจกรรมได้ดี เรียนแล้วผ่อนคลายไม่เครียด ทุ่มเท
และตั้งใจสอน

2) สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ละขั้นตอน นักเรียนให้ความสนใจ
และ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เข้าใจในสิ่งที่ครูสอนเพิ่มมากขึ้น แต่บางครั้งครูให้การบ้าน
มากเกินไป

3) สภาพบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนสนุกสนาน
ตั้งใจเรียน มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมจริง ครูพูดคุยนุกสนานเป็นกันเองทำให้นักเรียนกล้าพูดและกล้า
ซักถาม

4) ปลุกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความสามัคคี
ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

5) สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่
สอน และ วัยของนักเรียน นักเรียนจึงชอบมากและสนุกกับการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ เช่น คลิปวิดีโอจาก
ยูทูป เกม Application หนังสือเรียน หอสมุด และการศึกษานอกสถานที่ สื่อและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ
ที่ใช้หลากหลายน่าสนใจสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน

6) การวัดและประเมินผล ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินและดำเนินการประเมินก่อน ระหว่างและหลังพัฒนา

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลัง เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ

ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวกโดยได้ทำการทดสอบ การแจกแจงของข้อมูลว่าเป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือ โค้งปกติหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลผลต่างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบ

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pretest	.349	17	.000	.709	17	.000*
Posttest	.280	17	.001	.784	17	.001

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance

จากตาราง 29 พบว่าผลต่างของข้อมูลการวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนก่อนการพัฒนากับหลังการพัฒนาตามรูปแบบมีการแจกแจงไม่เป็นแบบโค้งปกติ จึงเลือกใช้สถิติ Non Parametric Statistics โดยใช้สถิติ Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test แบบจับคู่ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks Test

ระยะเวลาทดลอง	M	S.D.	
ก่อนการพัฒนา	25.16	3.45	
หลังการพัฒนา	33.95	3.47	
จำนวน (คน)	Sum Of rank	Z	ค่า p (1 tailed)
คะแนนวัดความรู้ (ก่อนและหลัง)		-3.633*	.000
ตำแหน่งที่เป็นลบ	0	0	
ตำแหน่งที่เป็นบวก	17	153.00	

P* < .05

จากตาราง 30 พบว่าครูบรรจุใหม่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

การประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียน ที่มีต่อรูปแบบ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และ ด้านผลผลิต ผลจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ผลการประเมินรูปแบบในแต่ละด้านรายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอนแยกเป็นด้านป้อนเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลลัพธ์ (Output)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
1. ด้านป้อนเข้า (Input)	
1.1 การวางแผน	1. เป็นกรวางแผนที่ดีเพราะเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนและกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการมีความต่อเนื่องกัน 2. การวางแผนในการจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ได้มีส่วนร่วม ในการวางแผน ส่งผลให้ เข้าใจกระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันจึงดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนา
1.2 ผู้นำกระบวนการ	มีความเหมาะสมและสามารถนำกิจกรรมพัฒนาครูได้เพราะ 1. มีความรู้ ความสามารถด้านการสอน เข้าใจกระบวนการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี สามารถเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้ คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาได้ 2. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นกัลยาณมิตรและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานดีมาก 4. รู้จักครูบรรจุใหม่และปรับบทบาทการทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างดี
1.3 สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และเวลาในการจัดกิจกรรม	1. สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมมากสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมได้ทันตามเวลาที่กำหนดและเอื้อต่อ การจัดกิจกรรม 2. เวลาเหมาะสมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมเพราะสามารถยืดหยุ่นเวลาได้

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
1.4 การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none">1. มีความพร้อมมากสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมได้ตามเวลาและบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนด2. มีความเหมาะสมในการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ที่เป็นห้องเรียนของครูที่ประสบความสำเร็จเพราะเห็นตัวอย่างการสอนที่เป็นรูปธรรม3. สื่อและแหล่งเรียนรู้มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการสอนได้จริง มีความหลากหลาย น่าสนใจ และนำไปศึกษด้วยตนเองได้
2. ด้านกระบวนการ (Process)	<ol style="list-style-type: none">2.1 การดำเนินกิจกรรม2.1.1 ลักษณะกิจกรรมเหมาะสมในการพัฒนาครูรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพราะหลังการพัฒนาครูรุ่นใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา2.1.2 เนื้อหา <p>ในการจัดกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none">1. เนื้อหาชัดเจนดีมากผู้เข้าร่วมพัฒนาและทีมพัฒนาเข้าใจเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาที่ตรงกัน2. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมมากในการส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยเฉพาะเนื้อหาในส่วนของการรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และสะท้อนตนเองเพื่อค้นหา จุดเด่น จุดพัฒนาด้านการสอนของตนเองนำสู่การปรับปรุงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง3. เนื้อหา มีประโยชน์มากเพราะสามารถนำไปใช้สอนได้จริง โดยเฉพาะทฤษฎี หลักการ แนวคิด วิธีการสอน

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
2.1.3 เวลาในการจัดกิจกรรม	1. เวลามีความเหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม โดยเนื้อหาที่เป็นภาคปฏิบัติจะกำหนดเวลาในการพัฒนา มากกว่าเนื้อหาที่เป็นภาคทฤษฎี จึงส่งผลให้การพัฒนาครูบรรจุใหม่บรรลุตามจุดประสงค์การพัฒนา
2.1.4 วิทยากร	2. มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของสถานศึกษาได้เพราะที่พัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับ สถานศึกษาสามารถวางแผนช่วงเวลาได้ด้วยตนเองตามกรอบเวลาที่กำหนดให้
2.2 เครื่องมือ	1. เป็นการประเมินที่ดีมากเพราะมีเครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน
2.3 วิธีการวัดและประเมินผล	2. สามารถวัดพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้จริงเพราะครูบรรจุใหม่มีความสามารถไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพิ่มขึ้นและพฤติกรรมในการสอนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากมีการประเมินสะท้อนจุดพัฒนาการ สอนของครูบรรจุใหม่แต่ละคนได้ชัดเจนและตรงตามสภาพที่แท้จริง
2.3.1 การประสานงาน	1. การประสานงานและอำนวยความสะดวกดำเนินการได้ดีมากเพราะประสานงานได้รวดเร็ว ถูกต้องและชัดเจน
2.3.2 การอำนวยความสะดวก	2. ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีวิธีการประสานงานที่หลากหลายช่องทางส่งผลให้การพัฒนาครูบรรจุใหม่แต่ละขั้นตอน ดำเนินการได้บรรลุผลและประสบความสำเร็จ
3. ด้านผลลัพธ์ (Output)	
3.1.1 ความสามารถ	ก่อนการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ 1 คือไม่ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่ตนเองเลือกได้ เนื่องจากสอนตามเนื้อหาในหนังสือเรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบ บรรยาย การสอนจึงมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน
	<p>ทางการสอนอยู่ในระดับที่ 1 คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกได้ตามหลักทฤษฎีทางการสอน แต่ไม่สามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ของวิธีการสอนที่เลือกได้ การเลือกวิธีการสอนในแต่ละครั้งไม่ได้คำนึงถึงแบบเรียนความสนใจของนักเรียน บริบทที่ใช้เรียน วิธีการที่เลือกจะทำให้การสอนบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่</p> <p>หลังการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับที่ 2 ขึ้นไป คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกได้ตามทฤษฎีทางการสอน สามารถเลือกเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับเรื่องที่สอนโดยสามารถระบุจุดอ่อน จุดแข็ง ของวิธีการสอนที่เลือกมาสอนได้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าวิธีการสอนสอดคล้องกับแบบเรียนความสนใจ บริบทของผู้เรียนอย่างไร และคำนึงถึงว่าวิธีการสอนที่เลือกจะส่งผลให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์ในการสอน และอยู่ในระดับที่ 3 คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกได้ ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง ของวิธีการสอนที่เลือกมาสอนได้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าวิธีการสอนสอดคล้องกับแบบเรียนความสนใจ บริบทของผู้เรียนได้อย่างไร</p> <p>คำนึงถึงว่าวิธีการสอนนั้นผู้เรียนจะบรรลุตามจุดประสงค์ในการสอน และสามารถระบุผลกระทบของวิธีการสอน ที่มีต่อผู้เรียน และสังคมด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม วัฒนาธรรมและการเมืองได้</p>
3. ด้านผลลัพธ์ (Output)	
3.2 การจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา	<p>ก่อนการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำพบว่าเขียนแต่ละองค์ประกอบของแผนไม่ถูกต้องและไม่สมบูรณ์ หรือบางคนที่แผนของสำนักพิมพ์การจัดการเรียนรู้เน้นการบรรยายและอธิบายตามหนังสือเรียนโดยครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher center) ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างกิจกรรมพัฒนา</p>

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการประเมิน

ผลการประเมิน

ตามรูปแบบ

ระหว่างบุคคลของนักเรียน ขณะที่จัดการเรียนการสอนครูไม่มีความมั่นใจในตนเอง พูดอธิบายแต่ที่เรียนไม่เข้าใจเพราะพูดเร็ว และไม่มีสื่อประกอบ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้หลากหลาย ไม่เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่สอนเพราะไม่ได้คัดสรรสื่อก่อนนำมาใช้ การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินหลังเรียนเพียงอย่างเดียวโดยตรวจแบบฝึกหัดและทดสอบ การสอนจึงมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

หลังการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีการวางแผนและออกแบบการสอนเพิ่มมากขึ้น มีการสะท้อนผล (Reflect) การสอนของตนเอง เพื่อค้นหาจุดพัฒนาในการสอนครั้งต่อไปโดยตรวจสอบจากการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนออกแบบการสอนทุกครั้ง ครูเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และความชอบของนักเรียนโดยไม่ยึดติดกับวิธีการสอนวิธีใดวิธีหนึ่ง มีการจัดเตรียมสื่อโดยการผลิตหรือคัดสรรสื่อที่นำมาใช้ซึ่งมีความหลากหลาย เหมาะสมกับจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้และคำแนะนำของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น ครูบรรจุใหม่มีความมั่นใจในการสอนมากกว่าก่อนการพัฒนาเข้าใจขั้นตอนการสอนที่ใช้ทำให้สามารถพูดสื่อสารได้ชัดเจนจึงตั้งจุดความสนใจของนักเรียนได้ดี การจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนตามวิธีการสอนที่เลือกใช้ นักเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมโดยเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เปลี่ยนจากครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher center) มาเป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center) โดยครูเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยการในการเรียนรู้คอยดูแล ช่วยเหลือ แนะนำนักเรียน บรรยายภาคีในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างจากก่อนการพัฒนาโดยนักเรียน มีความสุขและสนุกกับการเรียน การวัดและประเมินผลใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น ดำเนินการประเมินทั้งก่อนการเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน จึงส่งผลให้การสอนประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น นักเรียนชอบเรียนวิชาที่ครูบรรจุใหม่สอนเพราะนำความรู้ไปใช้ ได้จริงในชีวิตประจำวัน

บทที่ 5

สรุปผล

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ดังนี้
 - 3.1 เพื่อศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
4. เพื่อประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

สมมติฐานการวิจัย

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาด้วยรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสูงกว่าก่อนการพัฒนา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก (Convenience)

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้อง

ได้รับการพัฒนา ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา ด้วยการทดสอบโดยใช้แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งศึกษาจาก ครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวน 17 คน ได้มาโดยการเลือกตามสะดวก 2) ศึกษาข้อมูล พื้นฐานในการพัฒนารูปแบบด้วยการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) ศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จำนวน 3 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการตามทฤษฎี การเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จำนวน 3 คน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการตามแนวคิด การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูบรรจุใหม่ จำนวน 1 คน

ประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

1. ข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา
2. ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ได้แก่

2.1 แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

2.2 แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

2.3 แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

หลังจากนั้นนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบทั้ง 2 ด้าน มาวิเคราะห์ ข้อมูลรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยวิเคราะห์ผลการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิง

วิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคน แล้วจัดกลุ่มครูบรรจุใหม่แยกตามระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 อยู่ในระดับที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับที่ 2 ซึ่งนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ในขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการวิจัย คือ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ เพื่อกำหนดวงจรการพัฒนาหรือจำนวนรอบในการพัฒนาครูบรรจุใหม่แต่ละคนในกระบวนการพัฒนาครู กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ทั้ง 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามประเด็นที่ศึกษาทั้ง 3 ประเด็น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสร้างข้อสรุป (Descriptive) และนำข้อมูลพื้นฐานไปใช้ในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ในขั้นตอนที่ 2 ของ กระบวนการวิจัย คือ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยนำผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ประเด็น กำหนดเป็นกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาครู และนำมาออกแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนในแต่ละกระบวนการ ได้แก่ แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) ใช้ร่วมกับแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน นำมาออกแบบกระบวนการพัฒนาครู กระบวนการ ที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 1-4 และกระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ สำหรับแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน นำมาออกแบบกิจกรรม กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบผู้วิจัยดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา 2) ผลการศึกษา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน และผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในบทที่ 2 เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการพัฒนาาร่วมกัน ระบบพี่เลี้ยง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ได้องค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้าง จำนวน 6 องค์ประกอบ หลังจากนั้นนำหลักการสำคัญของทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่ศึกษามากำหนดเป็นหลักการของรูปแบบ นำกระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน รวมถึงผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมาสร้างกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาครูร่วมกับนำผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องเข้ารับพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมากำหนดวงจรในการพัฒนาครูบรรจุใหม่หรือจำนวนรอบในการพัฒนาครูบรรจุใหม่แต่ละคนให้เหมาะสมตามระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อน การพัฒนาของแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เป็นการนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั้งสองด้านและผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยในบทที่ 2 นำหลักการสำคัญ กระบวนการพัฒนา ดังที่กล่าวมาแล้วจัดทำเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้รูปแบบพัฒนาครู มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาครู 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดผลและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นการสร้างแนวทางในการนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนไปใช้ โดยประมวลความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบ การจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ 2) คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ 3) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ 4) กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ 5) โครงสร้างของกระบวนการ พัฒนาครู 6) การวัดและประเมินผล และ 7) แผนการจัดกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ เป็นการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ เสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร และการสอนและการพัฒนาการคิด ด้านการวัดผลและประเมินผล พิจารณา ประเมินคุณภาพ ด้านความเหมาะสม ในการนำไปใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่

ขั้นตอนที่ 5 การนำรูปแบบไปทดลองใช้ (Try Out) เป็นการนำรูปแบบและคู่มือการใช้ รูปแบบที่ผ่านการพิจารณาและประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาครูไป ทดลองใช้กับครูบรรจุใหม่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการหาคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 10 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 เป็นเวลา 38 ชั่วโมง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ และหาคุณภาพโดยหาค่า ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)

ขั้นตอนที่ 6 การแก้ไขปรับปรุง เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินคุณภาพในขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ผลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) ในขั้นตอนที่ 5 เพื่อหาคุณภาพมาปรับปรุงแก้ไขทั้งรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการใช้จริง ให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่

การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ในการวิจัยนี้ใช้แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experiment) ตามแนวคิดแบบแผนการทดลอง แบบ กลุ่มเดียวทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One - group Pretest-Posttest Design) โดยนำ แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในคู่มือการใช้รูปแบบ ที่สร้างขึ้นตามหลักการและผ่านการพิจารณาและ ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสภาพการณ์จริง เพื่อศึกษาว่ารูปแบบเสริมสร้าง ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพในการพัฒนา ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมพัฒนาให้เพิ่มขึ้น ตามสมมติฐานที่กำหนดหรือไม่ โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 คน การทดลอง ใช้เวลาทั้งหมด 47 ชั่วโมง ผู้วิจัยทดสอบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อน การพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยใช้ แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งวัดตาม ระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ของ Zeichner & Liston (1987) แล้วจึงนำผลการทดสอบก่อนการพัฒนาและหลังพัฒนามาวิเคราะห์เพื่อทดสอบการแจก แจงของข้อมูลว่าเป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือ โค้งปกติหรือไม่

โดยใช้สูตรของ Shapiro-Wilk ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้มีผลต่างของข้อมูลการวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ก่อนการพัฒนา กับหลังการพัฒนาตามรูปแบบมีการแจกแจงไม่เป็นแบบโค้งปกติ จึงเลือกใช้สถิติทดสอบ Non Parametric Statistics โดยใช้สถิติ Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test แบบจับคู่ที่ ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ ครูบรรจุใหม่ เปรียบเทียบก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา หลังจากนั้นนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์อีกครั้ง เพื่อศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ก่อนและหลังการพัฒนาโดยวิเคราะห์จำนวนของการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่แต่ละกลุ่มด้วยสถิติบรรยาย คือ ค่าร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบไปเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมของครูบรรจุใหม่ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ เป็นการประเมินผลการนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนไปใช้ ด้วยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูบรรจุใหม่ ศึกษานิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนไปใช้ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ผลการวิจัยในแต่ละขั้นตอนนำเสนอ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนที่จะเข้าร่วมพัฒนาพบว่า ครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวน 17 คน มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อยู่ในระดับที่ 1 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 กลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับที่ 2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82

1.2 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้

1.2.1 ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูบรรจุใหม่ รายละเอียดดังนี้

1) แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิได้ผลการศึกษา 2 ประเด็น รายละเอียด ดังนี้

1.1) หลักการจัดกิจกรรม รายละเอียด ดังนี้

1.1.1) ใช้กลุ่มในการเปลี่ยน คือ จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มองคนอื่น และมองตัวเอง สะท้อนอย่างตรงไปตรงมาและมีเหตุผลได้ความหมายใหม่ เพื่อเปลี่ยนกรอบของชุดความคิดเดิม เพราะถ้าไม่เปลี่ยนกรอบของชุดความคิดจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้

1.1.2) เปลี่ยนแปลงแบบองค์รวม คือ คำนิยามถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ตัวของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยกิจกรรมพัฒนาครูบรรจุใหม่จะต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกัน

1.1.3) ผสมผสานกันทั้งความคิดและอารมณ์ คือ ต้อง See (เมื่อมองเห็นแล้ว) Feel (ต้องรู้สึก) คือ ครึ่งหนึ่งอาจจะใช้อารมณ์ โดยผสมกันไปอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพราะในเชิงของนักจิตวิทยามีความเชื่ออยู่ร้อยละ 90 เห็นคำว่า “อารมณ์มันจะส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้” คือ ถ้าอารมณ์ดีการเรียนรู้จะดี ต้องใส่ใจลงไป See (เมื่อมองเห็นแล้ว) + Feel (ต้องรู้สึก) ถึงจะ Change (เปลี่ยนแปลง) ได้

1.1.4) การสะท้อนข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของครูบรรจุใหม่ เช่น ระดับของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้และความรู้

1.1.5) ควรคำนึงถึงสิ่งที่เราต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.1.6) กิจกรรมสามารถสะท้อนการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนได้อย่างไร

1.1.7) ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะกับคนที่เราจะไปพัฒนาขึ้นอยู่กับเป้าหมายในการพัฒนาว่าขั้นตอนไหนต้องการให้เกิดระดับไหนของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

1.2) ตัวอย่างกิจกรรม ประกอบด้วย

1.2.1) การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน นำแผนไป
สู่การปฏิบัติ และร่วมกันวิพากษ์หลังจากที่นำแผนไปสอน

1.2.2) การไปเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนเพื่อเพิ่มเติม
ความหมายใหม่โดยเยี่ยมชั้นเรียนครูที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้

2) เทคนิคการจัดกิจกรรม

เทคนิคการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
(Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้าง
ความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ จากความเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิได้ผลการศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่ 1) คุณลักษณะของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม
2) ลักษณะกิจกรรมและสถานที่ในการจัดกิจกรรมรายละเอียด ดังนี้

2.1) คุณลักษณะของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม

2.1.1) สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้
ทำแผนรายหน่วย ทำแผนรายชั่วโมงที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้และใส่ใจที่จะออกแบบการเรียน
การสอนให้บรรลุทั้งด้านความรู้ (K) ด้านกระบวนการ (P) และด้านเจตคติ (A)

2.1.2) ฟังการฟังให้เป็น ฟังแล้วไม่รีบเถียง (Deep listening)

2.1.3) ต้องมีมุมมองแบบรอบด้าน เข้าใจความสัมพันธ์ของบริบท
มีมุมมองแบบองค์รวม คือ เมื่อมีปัญหาไม่มุ่งแต่แก้ปัญหานั้นเพียงเรื่องเดียว

2.1.4) ต้องจริงใจต่อตัวเอง เพราะต้องบูรณาการความเข้าใจ
ในตัวเองกับประสบการณ์เดิม นำมาปรับกรอบความคิด ปรับโลกทัศน์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
อันใหม่ที่ดีขึ้น

2.2) ลักษณะกิจกรรมและสถานที่ในการจัดกิจกรรม

2.2.1) สร้างความตระหนักให้ครูบรรจุใหม่ว่าการสอนไม่ใช่พูด
ไปเรื่อยและการสอนไม่ใช่ยึดหนังสือเรียน

2.2.2) การสะท้อน (Reflection) บนพื้นฐานของกระบวนทัศน์
(Paradigm) หรือความคิด ความเชื่อ ตามกฎกติกา ด้วยเหตุและผล พูดเพื่อก่อ และต้องรู้ว่าครูบรรจุใหม่
แต่ละคนชอบการสะท้อนด้วยการพูดหรือการเขียน

2.2.3) เป็นกิจกรรมที่ทำให้ไม่ได้พูดในสิ่งที่เกี่ยวกับตนเองใช้สิ่งอื่น
มาแสดง เช่น สถานการณ์สมมุติหรือ คลิปวิดีโอ แล้วทำให้พูดออกมาโดยใช้คำถามโยง

2.2.4) สรุปกิจกรรมทุกครั้งที่ทำแต่ไม่ใช่ว่าสรุปทุกชั่วโมงและทำสมุดบันทึกพัฒนาการตามขั้นตอนจะให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและได้ประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนแปลงนี้

2.2.5) สถานที่จัดกิจกรรมทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการ

3) วิธีการจัดกิจกรรม

วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและตัวอย่างการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ขั้นที่ 1 การทำให้เกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตัวเองที่ชัดเจนโดยสร้างเมทริกซ์ (Matrix) ของการเรียนรู้ คือ

1. ข้อมูลอะไรที่เขารู้ว่ารู้แล้ว
2. ข้อมูลอะไรที่รู้ว่ายังไม่รู้
3. ข้อมูลอะไรที่ไม่รู้ว่าจะรู้แล้ว
4. ข้อมูลอะไรที่ไม่รู้ว่าไม่รู้

ข้อมูลที่สามสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ คือ ข้อมูลที่รู้ว่ายังไม่รู้

ขั้นที่ 3 สสำรวจและประเมินตนเองในด้านประสบการณ์เดิมของตนเองแบบตรงไปตรงมาโดยใช้สุนทรียสนทนา (Dialogue)

ขั้นที่ 4 ค้นหาความรู้และสร้างความหมายใหม่โดยสังเกตการสอนครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยฝึกปฏิบัติตั้งตัวอย่างกิจกรรม เช่น

1. จับคู่พิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ ในประเด็น
 - 1.1 องค์ประกอบของแผน สอดคล้องเหมาะสมหรือไม่
 - 1.2 การจัดกิจกรรมพัฒนาให้บรรลุจุดประสงค์ด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการและด้านเจตคติ
 - 1.3 กิจกรรมสอดคล้องกับทฤษฎีการสอน เทคนิค วิธีการสอน

อะไร เหมาะสมหรือไม่

1.4 สื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรมหรือไม่

1.5 การวัดผลการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
เครื่องมือและวิธีการเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่

2. สังเกตการสอนเมื่อนำแผนการสอนสู่การปฏิบัติ

3. สะท้อนความคิดและวิพากษ์ด้านการเตรียมการสอน และการนำ
แผนไปใช้ในการสอนจริงแบบมีเหตุผล ข้อดี ข้อเสีย และการปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป

2.2 ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ
การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิง
วิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่โดยสรุปผลการศึกษาได้
ดังนี้

การจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative
learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical
Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ
ประสบการณ์ด้านแนวทาง เทคนิค วิธีการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
(Transformative learning) จำนวน 3 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างได้ผลการศึกษา ดังนี้

2.2.1 แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
(Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
สำหรับครูบรรจุใหม่ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อค้นพบผลการศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่
หลักการจัดกิจกรรมและลักษณะการจัดกิจกรรม รายละเอียดดังนี้

1) หลักการจัดกิจกรรม

1.1) ควรเริ่มจากการเรียนรู้จากปัญหาในการจัดการเรียน การสอน
เพราะถ้าการเรียนรู้ปกติจะไม่กระตุ้นหรือไม่ได้รับบทเรียน

1.2) ต้องสร้างให้มีประสบการณ์ตรงในระดับที่ไปสัมผัสใจ

1.3) จัดกิจกรรมที่ได้สัมผัสถึงความเป็นมนุษย์ของตัวเอง เข้าใจตนเอง
ก่อนที่จะไปเข้าใจคนอื่น เช่น ศักยภาพของตนเอง แรงบันดาลใจ และเป้าหมายในชีวิต

1.4) ผู้นำกิจกรรมเรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงในการทำกิจกรรม
เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจแก่นหลักของกิจกรรม

1.5) รู้สาระสำคัญของกิจกรรมที่จะเลือกมาพัฒนา เช่น เลือกกิจกรรม
นั้นมาเพื่ออะไรและเพื่อให้เกิดผลอะไร เพราะกิจกรรมที่ใช้จะเลือกกิจกรรมใดนั้นขึ้นอยู่กับ
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

2) ลักษณะการจัดกิจกรรม

2.1) สร้างความคิดเติบโต (Growth Mindset) เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ กล้าที่จะทำตามอุดมการณ์ของตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองโดยจัดกิจกรรมที่ได้สัมผัสถึงความเป็นมนุษย์ของตัวเอง เข้าใจตนเอง ก่อนที่จะเข้าใจคนอื่น เช่น

2.1.1) ศักยภาพของตัวเอง คือ อะไร

2.1.2) ตนเองสามารถจะพัฒนาอะไรได้บ้าง 3) แรงบันดาลใจของตัวเอง คือ อะไร 4) อะไร คือ เป้าหมายในชีวิต

2.2) สร้างความขัดแย้งภายในที่มันไปสัมผัสใจของเขา อาจเป็นกรณีศึกษาที่เป็นสถานการณ์หรือคลิปแยกเป็นเรื่อง ๆ ตามระดับของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1) เสนอปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เป็นประสบการณ์ตรงมีลักษณะ เช่น ไม่มีข้อชัดเจน มีความรุนแรงพอควร เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมเพื่อมากระตุ้นหรือถกเถียง

2.2.2) ใช้คำถามเชื่อมโยงประเด็นที่ต้องการกระตุ้น

2.2.3) ให้ครูบรรจุนำเสนอข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เขาเปลี่ยนกรอบความคิดด้วยตัวเอง

2.2.4) ตั้งสิ่งที่ต้องการให้เกิดมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.3) เลือกสิ่งที่ต้องการปรับกรอบใหม่ (reframe) จากการสะท้อนตัวเอง (Reflect) เช่น

2.3.1) ความคิด ความเชื่ออะไรเป็นเรื่องที่คิดว่าเขายังไปไม่ถึง

2.3.2) มีความเชื่ออะไรที่ยังไม่เข้าใจ บางทีมันอาจจะไม่เชิงว่าขาดแต่มันก็คือความคุ้นชิน ยกตัวอย่างเช่น การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลและการแก้ปัญหาการเรียน ผ่านการทำวิจัย

2.2.2 เทคนิคการจัดกิจกรรม

1) เทคนิคการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุนำเสนอจากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผลการศึกษาได้ข้อค้นพบ คือ ลักษณะและตัวอย่างของเทคนิค ของการจัดกิจกรรม รายละเอียดดังนี้

2.1) รู้จักครูบรรจุนำเสนอในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ธรรมชาติของ ครูบรรจุนำเสนอ 2) ความรู้ ความสามารถ 3) ความแตกต่างของแต่ละคน 4) ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง 5) ความต้องการที่ต่างกัน

2.2) การฝึกทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ

2.3) การเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับครูบรรจุใหม่และจุดมุ่งหมายของแต่ละกิจกรรมว่าต้องการเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่เรื่องอะไร

2.4) การสะท้อน (Reflection) เพื่อให้เห็นตัวเองให้ชัดเจนในขณะทำกิจกรรม

2.5) การใช้คำถาม ต้องเป็นคำถามกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ ใคร่ครวญตัวเอง โดยคนถามต้องเคยผ่านประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงตอน ตัวอย่าง เช่น การโค้ช (Coaching) ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมทางที่ใช้คำถามในการชวนคิด

2.2.3 วิธีการจัดกิจกรรม

วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผลการศึกษาได้ข้อค้นพบ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมและตัวอย่าง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมประกอบด้วย 2 ช่วง ดังนี้

3 ขั้นตอน
ช่วงที่ 1 การเตรียมตัวก่อนฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ประกอบด้วย

3 ขั้นตอน
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสติ (Mindfulness) โดยใช้เครื่องมือ เช่น การทำ Body scan หรือนั่งสงบนิ่งหรือเกม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างพื้นที่การเรียนรู้เป็นพื้นที่ปลอดภัยโดยติดตั้งเครื่องมือ คือ การฟังอย่างลึกซึ้งและสุนทรียสนทนา ในบรรยากาศของความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทรต่อกัน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างให้อยู่ในสถานการณ์เกิดความขัดแย้งทางความคิดโดยกำหนดสถานการณ์ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่มาจากประสบการณ์ตรง ผ่านคลิปวิดีโอ หรือ ภาพยนตร์ตามระดับของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน แล้วพาคิดโดยการสะท้อน (Reflect) 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ฝึกเป็นรายบุคคล หมายถึง ฝึกหาวิธีการแก้ปัญหานั้นผ่านการคิด โดยมีหลักการหรือทฤษฎีทางการสอน

ขั้นที่ 2 ฝึกเป็นกลุ่มย่อย: นำคำตอบของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันเป็นกลุ่มนำเสนอว่า “ทำไมเราแก้แบบนั้น” “แก้แบบนี้เราใช้ทฤษฎีอะไร” วิเคราะห์และวิพากษ์

ขั้นที่ 3 ฝึกเป็นกลุ่มใหญ่ แลกเปลี่ยนข้อสรุปของแต่ละกลุ่มย่อยในข้อที่ 2 แลกเปลี่ยนอีกครั้ง วิเคราะห์ วิพากษ์ผลกระทบเกิดกับนักเรียนและสังคมด้าน คุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม

ขั้นที่ 4 วางแผนใช้วิธีใหม่ อาจมีเงื่อนไขว่า วิธีใหม่อาจจะเอาวิธีเก่าผสม ประยุกต์ใช้หรือวิธีใหม่เอี่ยมและสะท้อน (Reflect) ก่อนจะทำกิจกรรม

ช่วงที่ 2 การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

ฝึกปฏิบัติโดยทำกิจกรรมผ่านประสบการณ์ตรงของตัวเอง ได้ปะทะหลาย ๆ เหตุการณ์ หลังจากนั้นให้สะท้อนทั้งรายบุคคลและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนผ่านการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) และ สนทนา (Dialogue)

2.3 ผลการศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่โดยสรุปผลการศึกษาเป็น 3 ประเด็นย่อย ดังนี้

2.3.1 แนวทางการจัดกิจกรรม

แนวทางการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ควรนำขั้นตอนของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้ในการพัฒนาเป็นขั้นตอนหลักซึ่งมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2 การสอนและสังเกตการสอน (Do & See) และ ขั้นที่ 3 การสะท้อน (Reflect) เป็นพื้นที่สำคัญทำให้ครูพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เน้นที่ทำอะไรให้การเรียนการสอนดีขึ้นกว่าเดิมบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เก็บจากห้องเรียน

2.3.2 เทคนิคการจัดกิจกรรม

เทคนิคการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่ มีลักษณะการจัดกิจกรรมที่เป็นเทคนิค คือ การสร้างให้ครูมีประสบการณ์รูปธรรม คือ เข้าใจชุมชน เช่น ความเชื่อในเรื่องภูมิปัญญาอะไรบ้าง ประสบการณ์รูปธรรมในแง่ของชีวิต คือ มองเห็นชีวิตจริงของเด็ก ต้องออกแบบกิจกรรมให้ครูเห็นเด็กที่เป็นในแบบที่เด็กเป็นอยู่ในชุมชน วิถีชีวิตประจำวันของเด็ก

2.3.3 วิธีการจัดกิจกรรม

วิธีการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective

Thinking) สำหรับครูบรรจุใหม่มีขั้นตอนในการจัดกิจกรรม คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2 การสอนและสังเกตการสอน (Do & See) สังเกตการสอนตามโครงสร้างของ SITMAP แล้วเพิ่มประเด็นที่เป็นรายละเอียดของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (Critical Reflective thinking) ลงไปใน SITMAP ซึ่งประกอบด้วย 1) Student (S) นักเรียน 2) Instruction (I) การจัดการเรียนการสอน 3) Teacher (T) ครู 4) Material (M) สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ 5) Atmosphere (A) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 6) Point (P) ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ และขั้นที่ 3 การสะท้อน (Reflect) โดยดำเนินการ 3 รอบ ตามระดับของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ได้แก่ รอบที่ 1 ระดับที่ 1 คือ การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) รอบที่ 2 เป็นระดับที่ 1+2 คือ การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) ร่วมกับการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และรอบที่ 3 เน้นระดับ 1+2+3 คือ มีการให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical rationality) ร่วมกับการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่

2.1 รูปแบบการพัฒนาคู่มือวิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่ รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ มี 6 องค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาคู่มือ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การวัดผลและประเมินผล และคู่มือการใช้รูปแบบ มี 7 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ 2) คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ 3) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ 4) กระบวนการพัฒนาคู่มือของรูปแบบ 5) โครงสร้างของกระบวนการ พัฒนาคู่มือ 6) การวัดและประเมินผล และ 7) แผนการจัดกิจกรรม ซึ่งในการนำรูปแบบไปใช้มี 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน ดังนี้

กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาคู่มือใหม่ให้มีความเข้าใจและเชื่อมั่นในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่นโดยใช้สุนทรียสนทนา เกิดความขัดแย้ง ความสับสนภายในใจของตนเองเมื่อเห็นการสอนที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิม ของตนเอง จนเกิดการเรียนรู้ที่จะกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาการสอนของตนเองจากปัญหา การสอนที่ผ่านมาด้วยตนเองอย่างมีสติ วางแผนการพัฒนาตนเองและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ ในเรื่องที่จะพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสำคัญ

กระบวนการพัฒนา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow (1978) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ในบทที่ 2 ของการวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานใน ขั้นที่ 1 ของการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งโดยตระหนักรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ ปรับเปลี่ยนระบบคิด ข้อสรุปในใจและความคาดหวัง และสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิมโดยการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ โดยมีกระบวนการในการพัฒนา 10 ขั้นตอน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาปรับใช้ในส่วน ที่สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ได้ ได้แก่ ขั้นตอน ที่ 1 เกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม ขั้นตอนที่ 2 สำรวจตัวเองจากสภาพจริง ขั้นตอน ที่ 3 การประเมินอย่างมีวิจารณญาณฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ ขั้นตอน ที่ 6 วางแผนเพื่อการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 7 การค้นหาความรู้พัฒนาทักษะเพื่อนำไปพัฒนาตามระบุในแผน และขั้นตอนที่ 10 บูรณาการความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดทัศนคติใหม่ นำมาจัดทำเป็นขั้นตอนของกระบวนการที่ 1 จำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติบโตมองค้ความรู้

นอกจากนำหลักการ กระบวนการพัฒนา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงมาใช้แล้ว กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ผู้วิจัยยังได้นำหลักการสำคัญ การดำเนินงาน ลักษณะกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน บทบาทหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของ Nakatome (1984) ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยการมีส่วนร่วมของผู้รู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง จัดตารางปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การดำเนินการ 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายและวางแผนการสอน ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วยการสอนและสังเกตการสอน ขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนผล (Reflect) การสืบสอบผล ปรับปรุงแก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาปรับใช้กับการวิจัยในครั้งนี้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ โดยกำหนดลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของการวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน คือ เป็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันภายในสถานศึกษาเดียวกัน เนื่องจากในแต่ละสถานศึกษาที่ครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงาน

อยู่นั้น มีคณะกรรมการในการประเมินและพัฒนาอย่างเข้มของครูบรรจุใหม่อยู่แล้วในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวเป็น “ทีมพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” การวิจัยในครั้งนี้ เรียกทีมพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่า “ทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา” ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน คือ “ผู้ดำเนินการกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” ครูพี่เลี้ยงและศึกษานิเทศก์ มีบทบาทเป็น “ผู้รู้” การดำเนินงานในส่วนที่ 1 ของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน คือ การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง จัดตารางปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาของกระบวนการพัฒนาที่ 1 ขึ้น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา การสังเกตการสอนตามโครงสร้าง STIMAP และ เทคนิคการสอนโดยใช้นวัตกรรมโดยใช้ แชนวิชเทคนิค คือ ชม – ตี -ชม และร่วมกันวางแผนกำหนดปฏิทินในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในระดับสถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา ในกระบวนการ ที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น กระบวนการพัฒนาครูกระบวนการที่ 1 จึงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สืบค้นและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติบโตมองค้ความรู้

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยเป็นสถานศึกษาของครูบรรจุใหม่แต่ละคน สมาชิกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นครูในโรงเรียนของครูบรรจุใหม่ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีคุณสมบัติ คือ สามารถดูแลช่วยเหลือในเรื่องการสอนการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลสะท้อนเกี่ยวกับการสอนในเรื่องที่ครูบรรจุใหม่ต้องการพัฒนาตนเองและศึกษานิเทศก์ โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของแต่ละสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาตามความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามปฏิทิน การพัฒนาที่วางแผนไว้ในกระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ

จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาพบว่า ครูบรรจุใหม่ที่เข้าพัฒนามีระดับความสามารถ แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละคน ผู้วิจัยจึงกำหนดวงจรการพัฒนาหรือจำนวนรอบในการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนในแต่ละขั้นตอนให้แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของแต่ละคน คือ ครูบรรจุใหม่ที่ระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับที่ 1 การพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ดำเนินการจำนวน 3 รอบ โดยเริ่มจากรอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ส่วนครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับที่ 2 จะต้องได้รับการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองจำนวน 2 รอบ โดยเริ่มจากรอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

เมื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองครบตามจำนวนรอบของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วนั้น ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำครูบรรจุใหม่สังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ในการสอนตามเป้าหมายการพัฒนาตนเองของครูบรรจุใหม่ตามผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพบว่า แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ควรไปเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนเพื่อเติมเต็มความหมายใหม่โดยไปเยี่ยมชั้นเรียนที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้ จึงกำหนดให้ครูบรรจุใหม่เข้าร่วมสังเกตการสอนร่วมกับตัวแทนทีมพัฒนา ครูบรรจุใหม่ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ หลังจากนั้น เข้าสู่กระบวนการพัฒนาขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจำนวนรอบในการพัฒนาขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามแนวทางที่กล่าวไว้แล้วในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง โดยในแต่ละรอบของการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองและขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จดำเนินการผ่าน 4 ชั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผนออกแบบการสอนและจัดทำ
แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่ เป็นการจัดกิจกรรมเวที
แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่
ที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียน นำเสนอ และ
จัดนิทรรศการผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การจัด
การเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ และฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์
ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ภายในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน เพื่อคัดเลือกตัวแทนครูบรรจุใหม่ที่มี
ความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่ม นำเสนอและ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มใหญ่ คือ ครูบรรจุใหม่ต่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้
เรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของเพื่อนครูบรรจุใหม่ที่
สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้กับการพัฒนา
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยการใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเองและ
การแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการจัดกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้
เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน หลักการจัดกิจกรรม คือ ใช้กลุ่มใน
การเปลี่ยนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มองคนอื่น และมองตัวเอง สะท้อนอย่างตรงไป ตรงมา และมีเหตุ
ผลได้ความหมายใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงกรอบของชุดความคิดเดิม ซึ่ง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ

สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คลิปการสอนครูสอนดีมีนวัตกรรม ของ
สพป.น่าน เขต 1 2) วิดีทัศน์กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูสภา 3) เว็บไซต์ Nan 1 Life
long Learning Center 4) เว็บไซต์ dlit.ac.th (ห้องเรียน DLIT Classroom ของ สพฐ.)

ขั้นตอนของการวัดและประเมินผลการเรียนตามรูปแบบเป็นการวัดและประเมินผล
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่โดยใช้แบบวัดความสามารถ
ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์

2.2 ผลการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ สำหรับการประเมินขั้นต้นของ
รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบนั้น ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่มี
องค์ประกอบ ของรูปแบบที่เหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) นำเสนอได้ชัดเจน

เข้าใจง่าย เป็นลำดับขั้นตอน และคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.27$) นำเสนอได้ชัดเจน เข้าใจง่ายกระบวนการพัฒนาครูสามารถนำสู่การปฏิบัติ ได้จริง เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาจากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อทดสอบคุณภาพโดยศึกษาความก้าวหน้าด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่หลังการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่หลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเพิ่มขึ้น 0.5714 คิดเป็นร้อยละ 57.14

3. ผลการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับ ครูบรรจุใหม่ จากการนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนไปทดลองใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่จริง ผลเป็นดังนี้

3.1 ผลการศึกษาความสามารถในการการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจากก่อนการพัฒนาและหลังพัฒนาแบ่งเป็นจำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จากระดับ 1 เป็นระดับ 2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และกลุ่มที่ 2 จากระดับ 2 เป็นระดับ 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 โดยไม่มีครูบรรจุใหม่คนใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน และไม่มีครูบรรจุใหม่คนใดเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจากระดับที่ 1 เป็นระดับ 3 และผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนพบว่า พฤติกรรมของครูบรรจุใหม่ก่อนและ หลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

3.1.1 ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ

1) ด้านกรอบความคิดในการสอนและความรู้สึกต่อการสอน

1.1) ไม่ต้องสอนให้หลากหลายหรือแตกต่างกันในแต่ละครั้งสอนให้จบในแต่ละชั่วโมงโดยสอนตามหนังสือ ยืนสอนหน้าห้องเราเสียงดังแล้วนักเรียนคงได้ยินทุกคน ไม่ต้องเดินดูนักเรียน ทุกคน

1.2) กลัวสอนไม่ทันตามเนื้อหาในหนังสือเรียน

1.3) นักเรียนสอบผ่านเกินครึ่งก็ถือว่าประสบความสำเร็จ

1.4) ไม่กล้าปรึกษาครูที่เลี้ยงเพราะกลัวรบกวนเวลา

1.5) คิดว่าการสอนในห้องเรียนเป็นเรื่องเล็กน้อย คือ สอนให้ครบชั่วโมง

1.6) ไม่เคยตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเอง คิดว่าสอนดีแล้ว

1.7) มีความมั่นใจในตัวเองทั้งที่ความเป็นจริงอาจไม่เป็นไปตามอย่างที่คิด

1.8) ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง หรือบางคนมั่นใจในตนเองมากเกินไป ไม่ปรึกษาใคร ในโรงเรียน ตื่นเต้น กังวลในขณะที่สอน ใจร้อน ไม่มีความสุขและสนุกกับการสอน

2) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน

2.1) การเตรียมตัวในการสอน

2.1.1) ไม่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่สมบูรณ์ หรือใช้แผนการสอนจากสำนักพิมพ์หรือทำเพื่อส่งผู้อำนวยการ การสอนเน้นครูเป็น ศูนย์กลาง (Teacher Center) ไม่เตรียมสื่อหรือผลิตสื่อเพิ่มเติมใช้ของเดิมที่มีอยู่

2.1.2) เลือ่วิธีสอนโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทหรือความสนใจของผู้เรียน ประสบความสำเร็จบ้างหรือไม่ประสบความสำเร็จแต่ไม่ให้ความสนใจ

2.1.3) ไม่สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ตนเองเลือกมาใช้สอนได้ และไม่เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามวิธีการที่เลือกใช้

2.2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน

2.2.1) ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่เคยสอนมาตลอดไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2.2.2) ไม่มั่นใจในการพูดหรือพูดเร็วรีบอธิบายให้จบ นักเรียนจึงไม่เข้าใจ

2.2.3) อธิบายและสอนตามหนังสือเรียน ไม่มีสื่อประกอบในการสอน

2.2.4) สื่อและแหล่งเรียนเรียนรู้ ใช้สื่อที่เคยใช้อยู่เป็นประจำหรือไม่ใช้ และไม่คัดสรรสื่อก่อนนำมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้

2.2.5) การวัดและประเมินผล ประเมินจากการตรวจแบบฝึกหัดและทดสอบ หลังเรียนเป็นหลัก

3.1.2 หลังการเข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบ

1) ด้านกรอบความคิดในการสอนและความรู้สึกรู้สีกต่อการสอน

1.1) เปลี่ยนทัศนคติของตัวเองว่า “การสอนครั้งหนึ่ง ๆ ต้องมีการวางแผนโดยระดมความคิดทั้งของตัวเอง บุคคลคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน”

1.2) เปลี่ยนมุมมองในการสอนของตนเองอยากให้นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมที่สนุกสนานและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ๆ เพราะนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน บางคนชอบเล่นเกม บางคนชอบทำงานเดี่ยว บางคนชอบทำงานกลุ่มควรออกแบบกิจกรรมให้หลากหลายในการสอนแต่ละครั้ง

1.3) เกิดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่เปิดใจรับฟัง และนำการจัดการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้

1.4) กล้าที่จะคิด กล้าที่จะทำ กล้าที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น เพิ่มมากขึ้นเพื่อขอคำแนะนำ

1.5) เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดีและเข้าใจเนื้อหา ที่ครูสอน

1.6) มีความรอบคอบเพิ่มมากขึ้น มีพลังและความพยายามที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

1.7) ครูบรรจุนใหม่ ในกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในตัวเอง มีความมั่นใจในการสอนเพิ่มมากขึ้น ลดความตื่นเต้นลง กลุ่มที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงเกินไปหรือนุ่มนวลลง

1.8) เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานจากเดิมทำงานคนเดียวเปลี่ยนมาทำงานร่วมกับทีมงานในโรงเรียนได้

1.9) มีปฏิภาณไหวพริบปรับกิจกรรมในขณะที่สอนให้ดีขึ้นจากการที่สังเกตนักเรียนในขณะที่สอน

1.10) มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง เปิดใจรับฟังการสะท้อนการวิพากษ์ วิจารณ์ การสอนจากคนอื่น

1.11) เกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงการสอนของตัวเองให้ดีให้นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียน

2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน

2.1) การเตรียมตัวในการสอน

2.1.1) สะท้อนผลหลังการสอนของตัวเอง (Reflect) เพื่อจุดจุดพัฒนาก่อนว่า “การสอนมีจุดพัฒนาอะไรบ้าง นักเรียนมีการตอบสนองเป็นอย่างไรบ้าง” แล้วจึงนำจุดพัฒนาของตัวเองมาปรับปรุงพัฒนาตามการสะท้อนด้วยตนเองและสะท้อนจากบุคคลอื่น

2.1.2) วางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดย ศึกษา ค้นคว้า เอกสารตำรา ปรึกษาครูพี่เลี้ยง นำความรู้จากการสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ในการสอน โดยไม่ยึดติดกับวิธีการสอนวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และความชอบของนักเรียนที่สอน เตรียมสื่อ ผลิตสื่อ หรือคัดสรรสื่อที่นำมาใช้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และกิจกรรมการเรียนรู้

2.2) กระบวนการจัดการเรียนรู้

2.2.1) มั่นใจในการพูดเพิ่มมากขึ้น พูดสื่อสารได้ชัดเจนนักเรียนเข้าใจง่าย คุยสนุก ทำให้ดึงดูดความสนใจของนักเรียนให้ร่วมกิจกรรมได้ดี เรียนแล้วผ่อนคลาย ไม่เครียด ทุ่มเทและตั้งใจสอน

2.2.2) สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ละขั้นตอน นักเรียนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เข้าใจในสิ่งที่ครูสอนเพิ่มมากขึ้น แต่บางครั้งครูให้การบ้านมากเกินไป

2.2.3) สภาพบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนสนุกสนาน ตั้งใจเรียน มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมจริง ครูพูดคุยสนุกเป็นกันเองทำให้นักเรียนกล้าพูดและกล้าซักถาม

2.2.4) ปลุกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

2.2.5) สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่สอน และวัยของนักเรียน นักเรียนจึงชอบมากและสนุกกับการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ เช่น คลิปวิดีโอจากยูทูป เกม Application หนังสือเรียน ห้องสมุด และการศึกษานอกสถานที่สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้หลากหลายน่าสนใจสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน

2.2.6) การวัดและประเมินผล ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินและดำเนินการประเมิน ทั้งก่อนร่วมกิจกรรม ระหว่างร่วมกิจกรรมและหลังการร่วมกิจกรรม

3.2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนและ หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ พบว่า ภายหลังจากที่ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนabatเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

การประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลลัพธ์ (Output) ผลการประเมินแต่ละด้านรายละเอียดดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

1.1 การวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาครู

1.1.1 เป็นการวางแผนที่ดีเพราะเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนและกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการมีความต่อเนื่องกัน

1.1.2 การวางแผนในการจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ มีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลให้เข้าใจกระบวนการพัฒนาครู บทบาทหน้าที่ และเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันจึงดำเนินการพัฒนาครูได้บรรลุตามเป้าหมาย

1.1.3 การวางแผนในการจัดกิจกรรมสามารถยืดหยุ่นในการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้

1.2 ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการ

1.2.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถด้านการสอน เข้าใจกระบวนการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี สามารถเป็นพี่เลี้ยงที่ดีให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาของครูบรรจุใหม่ได้

1.2.2 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นกัลยาณมิตรและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

1.2.3 รู้จักครูบรรจุใหม่และบริบทการทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างดี

1.2.4 มีความเหมาะสมและสามารถนำกิจกรรมพัฒนาครูได้ดีมาก

1.3 สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และเวลาในการจัดกิจกรรม

1.3.1 สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมมากสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมได้ทันตามเวลาที่กำหนดและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา

1.3.2 เวลาที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมดีมากเพราะสามารถยืดหยุ่นเวลา ในการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้แต่อยู่ในกรอบระยะเวลาการพัฒนาที่กำหนด

1.4 การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้

1.4.1 มีความพร้อมมากสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมได้ตามเวลาที่กำหนด จำนวนเพียงพอสำหรับการพัฒนา

1.4.2 มีความเหมาะสมในการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยเฉพาะห้องเรียนของครูที่ประสบความสำเร็จเพราะเห็นตัวอย่างการสอนที่เป็นรูปธรรม

1.4.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการสอนได้จริง มีความหลากหลาย น่าสนใจ และนำไปศึกษาด้วยตนเองได้

2. ด้านกระบวนการ (Process)

2.1 การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ

2.1.1 ลักษณะกิจกรรม

- 1) มีความหลากหลายครอบคลุมการพัฒนาครูบรรจุใหม่ทุกวิชาเอก
- 2) มีความเหมาะสมในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพราะหลังการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา

2.1.2 เนื้อหาในการจัดกิจกรรม

- 1) มีความชัดเจนดีมากผู้เข้าร่วมพัฒนาและทีมพัฒนาเข้าใจเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาที่ตรงกัน
- 2) เนื้อหาที่มีความเหมาะสมมากในการส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยเฉพาะเนื้อหาในส่วนของความรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น ส่งผลให้ครูบรรจุใหม่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น และสะท้อนตนเองเพื่อค้นหา จุดเด่น จุดพัฒนาด้านการสอนของตนเองนำสู่การปรับปรุงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 3) เนื้อหาที่มีประโยชน์มากเพราะสามารถนำไปใช้สอนได้จริงโดยเฉพาะ ทฤษฎี หลักการ แนวคิด วิธีการสอน

2.1.3 เวลาในการจัดกิจกรรม

- 1) เวลาที่มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาในการจัดกิจกรรมโดยเนื้อหา ที่เป็นภาคปฏิบัติจะกำหนดเวลาในการพัฒนามากกว่าเนื้อหาที่เป็นภาคทฤษฎี จึงส่งผลให้การพัฒนา ครูบรรจุใหม่บรรลุตามจุดประสงค์การพัฒนา
- 2) มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของสถานศึกษาได้เพราะทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาสามารถวางแผนช่วงเวลาได้ด้วยตนเองตามกรอบเวลาที่กำหนดให้

2.2 เครื่องมือ วิธีการ เกณฑ์ในการวัดและประเมินผล

2.2.1 เป็นการประเมินที่ดีมากเพราะมีเครื่องมือและวิธีการประเมินที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

2.2.2 สามารถวัดพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้จริงเพราะครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มขึ้นและพฤติกรรมในการสอนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากการประเมินสะท้อนจุดเด่น จุดพัฒนาการสอนของครูบรรจุใหม่แต่ละคนได้ชัดเจนและตรงตามสภาพที่แท้จริง

2.3 การประสานงานและอำนวยความสะดวก

2.3.1 การประสานงานและอำนวยความสะดวกดำเนินการได้ดีมากเพราะ
ประสานงาน ได้รวดเร็ว ถูกต้องและชัดเจน

2.3.2 ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีวิธีการประสานงานที่หลากหลาย
ช่องทาง ส่งผลให้การพัฒนาครูบรรจุใหม่แต่ละขั้นตอนดำเนินการได้บรรลุผลและประสบความสำเร็จ

3. ด้านผลผลิต (Output)

3.1 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ก่อนการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์
ทางการสอนอยู่ในทั้งระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ 1 คือ ไม่สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่
ตนเองเลือกได้ เนื่องจากสอนตามเนื้อหาในหนังสือเรียนโดยใช้วิธีการสอน แบบบรรยาย การสอนจึงมี
ทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์
ทางการสอนอยู่ในระดับที่ 1 คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีการสอนที่เลือกได้ตามหลักทฤษฎี
ทางการสอน แต่ไม่สามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ของวิธีการสอนที่เลือกได้ การเลือกวิธีการสอนในแต่ละ
ครั้งไม่ได้คำนึงถึงแบบเรียนความสนใจของนักเรียน บริบทในชั้นเรียน วิธีการที่เลือกจะทำให้
การสอนบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่

หลังการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์
ทางการสอนเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับที่ 2 ขึ้นไปคือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกได้ตาม
ทฤษฎีทางการสอน สามารถเลือกเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับเรื่องที่สอน โดยสามารถระบุ
จุดอ่อน จุดแข็ง ของวิธีการสอนที่เลือกมาสอนได้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าวิธีการสอนสอดคล้องกับ
แบบเรียน ความสนใจ บริบทของผู้เรียนอย่างไร และคำนึงถึงว่าวิธีการสอนที่เลือกจะส่งผลให้นักเรียน
บรรลุผลตามจุดประสงค์ในการสอน และอยู่ในระดับที่ 3 คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีการ
สอนที่เลือกได้ ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง ของวิธีการสอนที่เลือกมาสอนได้ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าวิธีการ
สอนสอดคล้องกับแบบเรียนความสนใจ บริบทของผู้เรียนได้อย่างไร คำนึงถึงว่าวิธีการสอนนั้นผู้เรียน
จะบรรลุตามจุดประสงค์ในการสอน และสามารถระบุผลกระทบของวิธีการสอน ที่มีต่อผู้เรียนและ
สังคมด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและการเมืองได้

3.2 การจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ

ก่อนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ไม่มีการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียน
การสอน แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำพบว่าเขียนแต่ละองค์ประกอบของแผนไม่ถูกต้องและ
ไม่สมบูรณ์ หรือบางคนใช้แผนของสำนักพิมพ์การจัดการเรียนรู้เน้นการบรรยายและอธิบายตาม
หนังสือเรียนโดยครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher center) ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ โดยไม่คำนึงถึงความ
แตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ขณะที่จัดการเรียนการสอนครูไม่มีความมั่นใจในตนเอง

พูดอธิบายแต่นักเรียนไม่เข้าใจเพราะพูดเร็ว และไม่มีสื่อประกอบ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ไม่หลากหลาย ไม่เหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่สอนเพราะไม่ได้คัดสรรสื่อก่อนนำมาใช้ การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินหลังเรียนเพียงอย่างเดียวโดยตรวจแบบฝึกหัดและทดสอบ การสอนจึงมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

หลังการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีการวางแผนและออกแบบการสอนเพิ่มมากขึ้น มีการสะท้อนผล (Reflect) การสอนของตนเองเพื่อค้นหาจุดพัฒนาในการสอนครั้งต่อไปโดยตรวจสอบจากการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนออกแบบการสอนทุกครั้ง ครูเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ การเรียนรู้และความชอบของนักเรียนโดยไม่ยึดติดกับวิธีการสอนวิธีใดวิธีหนึ่ง มีการจัดเตรียมสื่อโดยการผลิตหรือคัดสรรสื่อที่นำมาใช้ซึ่งมีความหลากหลาย เหมาะสมกับจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้และความชอบของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น ครูบรรจุใหม่มีความมั่นใจในการสอนมากกว่าก่อนการพัฒนา เข้าใจขั้นตอนการสอนที่ใช้ทำให้สามารถพูดสื่อสารได้ชัดเจนจึงดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้ดี การจัดการเรียนการสอนมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนตามวิธีการสอนที่เลือกใช้ นักเรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมโดยเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เปลี่ยนจากครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher center) มาเป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center) โดยครูเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้คอยดูแล ช่วยเหลือ แนะนำนักเรียน บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างจากก่อนการพัฒนาโดยนักเรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียน การวัดและประเมินผลใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น ดำเนินการประเมินทั้งก่อนการเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน จึงส่งผลให้การสอนประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น นักเรียนชอบเรียนวิชาที่ครูบรรจุใหม่สอนเพราะนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของรูปแบบโดยหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ซึ่งปรากฏผล เป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่า สามารถนำไปใช้พัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เลื่อนระดับและมีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนได้สูงขึ้นตามระดับ การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ Zeichner & Liston (1987) ผลการทดลองนำรูปแบบ การพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้ครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบและประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. มีการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแบ่งเป็นจำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 จากระดับ 1 เป็นระดับ

2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และกลุ่มที่ 2 จากระดับ 2 เป็นระดับ 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 โดยไม่มีครูบรรจุใหม่คนใดที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน และไม่มีครูบรรจุใหม่คนใดเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจากระดับ 1 เป็นระดับ 3 ดังนั้น รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่ จึงสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภษิต ประมวลศิลป์ชัย (2548) วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการและผลของการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ โดยใช้วิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดไตร่ตรองของกลุ่ม ครูประจำการเพิ่มขึ้นจากการสะกิดความคิดและครูประจำการทุกคนมีการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ชั้น ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูน้อย (2-7 ปี) สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองได้เร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพครูมาก (14-20 ปี) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Smite (1999) วิจัยเรื่อง กระบวนการและเนื้อหาของ การไตร่ตรอง การสอน ของครู ผลการวิจัยพบว่า การไตร่ตรองการสอนขณะกำลังปฏิบัติงานเกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้นในห้องเรียน ที่หลากหลายจะมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนและเรื่องราวของวิชาที่สอน และการไตร่ตรองภายนอกของ พวกเขาจะมุ่งเน้นที่ความสนใจในด้านการเมืองและหลักจริยธรรมคนที่เริ่มเป็นครูจะมุ่งเน้นเนื้อหาทางด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น ส่วนครูที่มีประสบการณ์จะมุ่งเน้นด้านวิชาการและมองปัญหาของนักเรียนที่กว้างขึ้นและนอกเหนือจากในวิชา

เมื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จากก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พบว่า ครูบรรจุใหม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับเพิ่มขึ้น 1 ระดับทุกคน และการเปลี่ยนแปลงระดับของแต่ละคนมีความแตกต่างกันนั้น เป็นเพราะว่ารูปแบบเสริมสร้างความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนครูบรรจุใหม่ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับคุณภาพมาก ($\bar{X} = 4.30$) และคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับคุณภาพมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.27$) โดยกระบวนการ พัฒนาครูมีขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสมกับวัยของครูบรรจุใหม่ เนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินมีความเหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้ผู้วิจัยนำหลักการสำคัญและกระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อ การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นทฤษฎีและแนวคิดหลักในการพัฒนา

รูปแบบ นำมากำหนดเป็นหลักการและกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาโรนีย์ ตีร์วีร์ญญู (2550) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนสามารถช่วยพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัด การเรียนการสอน ด้านทักษะการคิดในการจัดการเรียนการสอน และด้านความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง และผลการวิจัยของ Somma (2016) วิจัยเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันต่อประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูคนที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีอิทธิพลต่อการสอนของเขาอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบอีกว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลการวิจัยของ Korns (2019) วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้าใจ ครูเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 78.10 ของผู้เข้าร่วมมีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับประเภทและบทบาทของการประเมินและโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการใช้ FAS อย่างมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนแปลงในความคิดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการประเมินและการเติบโตของผู้เข้าร่วมประมาณร้อยละ 59 รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของพวกเขาได้รับผลกระทบจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น เพื่อนหรือผู้สอนร้อยละ 78 รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของพวกเขาได้รับผลกระทบจากการมอบหมายงานในชั้นเรียน เช่น โอกาสในการอภิปรายด้วยวาจาและโครงการในชั้นเรียน กลุ่มผลกระทบของการค้นพบเหล่านี้รวมถึงคำแนะนำสำหรับผู้ดูแลและให้คำแนะนำครูผู้สอนในการประเมินทางการศึกษา ตลอดจนคำแนะนำสำหรับการวิจัย ในอนาคต

2. ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ภายหลังจากที่ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการ ในการพัฒนาตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Mezirow (1978) นั้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ได้ตระหนักรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ ปรับเปลี่ยนระบบคิด ข้อสรุปในใจและความคาดหวัง และสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิม โดยการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ โดยมีกระบวนการในการพัฒนา 10 ขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 การเผชิญกับภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกกับสถานการณ์จริงทำให้ทราบถึงสาเหตุการณที่เกิดขึ้นในขณะนั้น หลังจากนั้นได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 การสำรวจตนเอง เพื่อตรวจสอบความรู้สึกของตนเองว่า “ชอบ” หรือ “ไม่ชอบ” กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อสำรวจความรู้สึกของตนเองได้แล้ว จึงนำสู่

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินฐานคติและความเชื่ออย่างมีวิจารณ์ญาณเพื่อประเมินค่าของความรู้สึกนั้นว่ามีความหมายอะไรกับตนเอง ตีความหมายสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นอย่างไร และจะตั้งใจทำอะไรกับสิ่งที่เกิดขึ้น นอกจากประเมินด้วยตนเองแล้ว ยังเป็นการแบ่งปันความคิด ความรู้สึก ความไม่พอใจกับบุคคลหรือกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งทำให้เห็นมุมมองความรู้สึก การแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นๆ จากบุคคลอื่นๆ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 4 แล้วจึงเข้าสู่ขั้นตอนที่ 5 คือการค้นหาค้นหาทบทวนใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ นำสู่การวางแผนเพื่อนำสู่การปฏิบัติในขั้นตอนที่ 6 ค้นหาความรู้และทักษะเพื่อการนำไปใช้ให้เกิดความชำนาญในขั้นตอนที่ 7 การเตรียมความพร้อมสู่การสร้างบทบาทใหม่ที่ปฏิบัติได้จริง ขั้นตอนที่ 8 สร้างสมรรถนะและความเชื่อมั่นในตนเองในบทบาทใหม่และสัมพันธ์ใหม่ ขั้นตอนที่ 9 และขั้นตอนที่ 10 บูรณาการความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตโดยควบคุมเงื่อนไขของโลกทัศน์ของบุคคล จากการพัฒนาตามกระบวนการดังกล่าวนี้จะส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ได้ฝึกปฏิบัติในการไตร่ตรองทบทวนความสามารถของตนเองทางการสอน สภาพ การสอน ผลของการสอนตามสภาพจริงที่เกิดขึ้น จนกระทั่งค้นพบปัญหาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ความต้องการในการพัฒนาด้านวิธีการสอนของตนเอง แล้วจึงเติมเต็มความรู้ในวิธีการสอนที่ต้องการพัฒนาดังกล่าวจนถึงระดับสามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ได้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิดหลักการ ทฤษฎีทางการสอน สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจาก การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้แบบการเรียนรู้ความสนใจของผู้เรียน สามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรมได้ คือ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนนั่นเอง นอกจากการพัฒนาตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การพัฒนาในครั้งนี้เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เกิดการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีดังกล่าวร่วมกับแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของ Nakatome (Nakatome, 1984) ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังในประเด็นที่มาจากการเรียนการสอนจริง มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนการให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะยาวและต่อเนื่อง โดยดำเนินการร่วมกับผู้รู้ ซึ่งดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้น แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องจัดตารางปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ชั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายและวางแผนการสอน ชั้นที่ 2 ชั้นปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วยการสอนและสังเกตการสอน ชั้นที่ 3 ชั้นสะท้อนผล (Reflect) การสืบสอบผล ปรับปรุงแก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้จะส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

ทางการสอนเพิ่มขึ้นจากการที่ได้ฝึกไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองตั้งแต่ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการสอน เพราะต้องอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้แบบการเรียนรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุผลสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรมได้ ซึ่งความสามารถดังกล่าว คือ ความสามารถในการคิดไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยการกระตุ้นและเติมเต็มจากผู้รู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถด้านทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอน และประสบการณ์ในการสอน ซึ่งขั้นที่ 1 เป็นเพียงการวางแผน เมื่อนำสู่ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วยการสอนและสังเกตการสอน ซึ่งเป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอนไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อตรวจสอบความคิดที่ได้วางแผนที่ผ่านการไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอนมาแล้วนั้นว่าเมื่อนำไปใช้จริงนักเรียนเกิดการพัฒนาตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามวิธีการสอนที่เลือกไว้หรือไม่ โดยมีการสังเกตการสอนจากสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หลังจากนั้นจึงกลับมา ขั้นสะท้อนผล (Reflect) การสืบสอบผล ปรับปรุงแก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของ การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา เพื่อนำปรับปรุงการออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยการไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอนในการสอนในครั้งต่อไป ซึ่งการดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอนนี้จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นได้อย่างแน่นอน เพราะมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและดำเนินการร่วมกับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูลิกร ยิ้มสุด (2552) วิจัยเรื่อง พัฒนาการคิดไต่ร่องและพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาโดยใช้เทคนิค การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการคิดไต่ร่องหลังการพัฒนาด้านการคิดไต่ร่องสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของสรินเจิมไธสง (2554) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการไต่ร่องเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาครู มีความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดไต่ร่องเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนานั้น เป็นเพราะว่ารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไต่ร่องเชิงวิพากษ์ ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียน

ร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นผ่านการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพโดยหาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่หลังการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่หลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบตั้งแต่ 0.50 เป็นต้นไป จากการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวได้ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เพิ่มขึ้น 0.5714 คิดเป็นร้อยละ 57.14 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้ผู้วิจัยนำหลักการสำคัญและกระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นทฤษฎีและแนวคิดหลักในการพัฒนารูปแบบนำมากำหนดเป็นหลักการและกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหุทัย อนุสรราชกิจ (2556) วิจัยเรื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองสำหรับการพัฒนาครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้ของครูสะท้อนใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านองค์ความรู้ ครูเกิดการปรับกระบวนการทัศน์ของตนเองในความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และ การจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และครูได้เกิดการทบทวนและสำรวจความรู้ในตนเอง 2) ด้านเจตคติ ครูพัฒนาการยอมรับและให้คุณค่ากับความเป็นเด็กและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง และ 3) ด้านทักษะวิชาชีพ ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ เกรียง ฐิติจำเริญพร (2560) วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้ครูใหม่มีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบ การเรียนการสอนสูงขึ้น ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้เหมาะสมกับผู้เรียน ออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อย่างหลากหลายและจัดการชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

การที่ครูบรรจุใหม่มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลัง การพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนามีผลมาจากการได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่ได้จัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน การพัฒนาส่งเสริมให้เกิดการใคร่ครวญตนเองของครูบรรจุใหม่อย่างมีสติ ได้ฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาตามปัญหาในการสอนของตนเองเพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ ในสภาพการทำงานที่มีการร่วมมือรวมพลังของผู้รู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาโดยใช้สุนทรียสนทนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ประสบความสำเร็จและ เป็นแบบอย่างที่ดีจนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการฝึกไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามระดับอย่างต่อเนื่อง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูบรรจุใหม่เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่โดยการสะท้อนการเรียนรู้ นำสิ่งที่ได้จากการสะท้อนการเรียนรู้ไปปรับใช้พัฒนา การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผลจากการประเมินรูปแบบ จากความเห็นครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับเหตุผลที่ว่าหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนมากขึ้นกว่าก่อนการพัฒนานั้นเป็นเพราะเหตุใดผลจากการศึกษาพบว่า

1. กระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบเริ่มพัฒนาด้วยการส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ เข้าใจ และเชื่อมั่นในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่นโดยใช้สุนทรียสนทนา เกิดความขัดแย้ง ความสับสนภายในใจของตนเองเมื่อเห็นการสอนที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิมของตนเอง จนเกิดการการเรียนรู้ที่จะกำหนดเป้าหมายใหม่ ในการพัฒนาการสอนของตนเองจากปัญหาการสอนที่ผ่านมาด้วยตนเองอย่างมีสติ วางแผนการพัฒนาตนเองและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ในเรื่องที่จะพัฒนาเพิ่มมากขึ้นผ่านการใคร่ครวญด้วยตนเอง หลังจากนั้น ได้ฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองที่มีปัญหาในการสอนอย่างมีสติ ซึ่งทักษะเหล่านี้ได้นำไปใช้ในการพัฒนาขั้นตอนต่อ ๆ ไป

2. กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน นำสู่การปฏิบัติได้จริง เป็นการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ไม่เพิ่มภาระให้กับครูเนื่องจากเป็นงานที่ครูสอนอยู่แล้ว และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ โดยฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง โดยเลื่อนตามระดับการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จากระดับที่ 1 เป็นระดับที่ 2 และระดับที่ 3 โดยแบ่งเป็น 3 รอบ ได้แก่ รอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนรอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎีและการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ โดยฝึกปฏิบัติ 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 วางแผนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ชั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See) ชั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect) และชั้นที่ 4 การวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analysis And Redesign) นอกจากการสะท้อนการสอนจากบุคคลอื่นตามกระบวนการพัฒนาดังกล่าวแล้ว ครูบรรจุใหม่ยังได้ฝึกปฏิบัติสะท้อนผลก่อนการสอนและหลังการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ครูบรรจุใหม่ได้ฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จเป็นแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประโยชน์สำหรับครูบรรจุใหม่มากที่ได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูที่สอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกับที่ครูบรรจุใหม่สอน ได้เห็นตัวอย่างการสอนที่เป็นรูปธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้จึงเกิดแรงบันดาลใจในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้นเหมือนกับห้องเรียนของครูที่ประสบความสำเร็จ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทฤษฎี หลักการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินที่ครูประสบความสำเร็จนำมาใช้ สะท้อน การเรียนรู้จากการสังเกตการสอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ประสบ

ความสำเร็จ แล้วนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง โดยเลื่อนระดับการพัฒนาตามระดับของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตาม ขั้นตอนที่กำลังกล่าวมาในข้อที่ 2 อีก 3 รอบ

การสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่พัฒนาครูบรรจุใหม่ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และได้ฝึกปฏิบัติกระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับ สถานศึกษา ให้ตรงกัน และมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพ และบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการสะท้อนหลังการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคแซนวิช คือ ชม-ติ-ชม และมีโครงการในการสังเกตการสอนของครูบรรจุใหม่ที่ชัดเจน โดยใช้โครงสร้าง SITMAP จึงทำให้สามารถสังเกตการสอนและสะท้อนผล (Reflect) หลังการสอนได้ ครอบคลุมทุกประเด็นทั้งด้านนักเรียน (S=Student) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Instruction และ Interaction) ด้านครู (Teacher) ด้านสื่อการเรียนการสอน และแหล่งการเรียนรู้ (Material) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Atmosphere) และด้านประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ (Point) ส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ค้นพบจุดเด่น จุดพัฒนาของตนเองที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพื่อนำไป ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูในครั้งต่อไป เพราะจะดำเนินการสะท้อนผลทันทีหลังจาก การสังเกตการสอนเสร็จทุกครั้ง ซึ่งการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาสามารถยืดหยุ่นทั้งกิจกรรม และเวลา ในการจัดกิจกรรมได้ ถึงแม้ว่าจะเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานศึกษา ไต แต่กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องครบทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนา เช่น การสังเกตการสอนจากคลิปวิดีโอ การสอนการสะท้อนผลการสอนผ่านทาง Application Line การใช้โปรแกรม Zoom Cloud Meeting หรือโปรแกรมอื่น ๆ

5. การประสานงาน การดูแลช่วยเหลือของกระบวนการ การสนับสนุนและให้ความสำคัญ ของโรงเรียนในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ทำให้ครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอนอย่างเข้มข้น ต่อเนื่องในแต่ละขั้นตอนการพัฒนาแต่ละขั้นตอนต้องทำอะไร เมื่อเกิดปัญหาไม่เข้าใจ กระบวนการพัฒนาในขั้นตอนใด หรือการเตรียมตัวในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนต้องทำอะไรบ้าง กระบวนการสามารถดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำได้อย่างรวดเร็วด้วยช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ หลากหลาย ทำให้สามารถดำเนินการพัฒนาต่อ ในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนได้ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยงให้ความสำคัญกับการพัฒนาจึงส่งเสริมพัฒนา และช่วยในการพัฒนาครูบรรจุใหม่อย่างเต็มที่ อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการพัฒนา

จากเหตุผลที่กำลังกล่าวมานั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ส่วนหนึ่งว่าหลังจากที่ครูบรรจุใหม่ได้รับการ พัฒนาตามรูปแบบ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาจะ

สูงกว่าก่อน การพัฒนา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูบรรจุนใหม่ ครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาของรูปแบบนั้น

ครูบรรจุนใหม่ให้ความเห็นว่า ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบ ในความคิดและความรู้สึกของตนเอง คือ ไม่ต้องสอนให้หลากหลายหรือแตกต่างกันในแต่ละครั้ง สอนสอบให้จบในแต่ละชั่วโมง โดยสอนตามหนังสือ ยืนสอนหน้าห้องเรียนเสียงดังแล้วนักเรียนคงได้ยินทุกคน ไม่ต้องเดินดูนักเรียนทุกคนก็ได้ นักเรียนสอบผ่านเกินครึ่งก็ถือว่าประสบความสำเร็จ ไม่กล้าปรึกษาครูพี่เลี้ยง คิดว่าการสอน ในห้องเรียนเป็นเรื่องเล็กน้อย คือ สอนให้ครบชั่วโมง ไม่เคยตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเอง คิดว่าสอนดีแล้ว มีความมั่นใจในตัวเองทั้งที่ความเป็นจริงอาจไม่เป็นไปตามอย่างที่คิด มีปัญหาในการสอน คือ ไม่สามารถควบคุมใช้เรียนได้ นักเรียนไม่สนใจเรียน เบื่อ ใช้การสอนแบบบรรยายเน้นเนื้อหาในหนังสือเรียน เพราะไม่เข้าใจทฤษฎีทางการสอนที่จะนำมาใช้ให้การสอนมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่เคยสอนมาตลอดไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เลือกรูปแบบสอนโดยไม่ได้คำนึงถึงบริบทหรือความสนใจของผู้เรียน ประสบความสำเร็จบ้างหรือไม่ประสบความสำเร็จบ้าง แต่ก็ไม่ได้ให้ความสนใจ ไม่ได้ลงรายละเอียด ไม่สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ตนเองเลือกมาใช้สอนได้ และไม่เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามวิธีการที่เลือกมาใช้ แต่หลังการพัฒนาส่งผลให้เปลี่ยนทัศนคติของตัวเองว่าการสอนครั้งหนึ่ง ๆ ต้องมีการวางแผนโดยระดมความคิดทั้งของตัวเอง บุคคลคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน เปลี่ยนมุมมองของตนเองในการสอนอยากให้นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมที่สนุกสนานและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ๆ เกิดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดใจรับฟังและ นำการจัดการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ กล้าที่จะคิด กล้าที่จะทำ กล้าที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่นเพิ่มมากขึ้นเพื่อขอคำแนะนำ เกิดมุมมองเกี่ยวกับนักเรียนใหม่ว่านักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน บางคนชอบเล่นเกม บางคนชอบทำงานเดี่ยว บางคนชอบทำงานกลุ่ม ควรออกแบบกิจกรรมให้หลากหลายในการสอนแต่ละครั้ง เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดีและเข้าใจ เนื้อหาที่ครูสอน มีความรอบคอบเพิ่มมากขึ้น มีพลังและความพยายามที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีที่ทางการสอนและนำไปใช้สอนจริงได้ มองตัวเองและวางแผนการสอนและเตรียมตัวก่อนสอนเสมอโดยสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนเพื่อนำมาปรับใช้ และไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตัวเองก่อนการสอน ไม่ยึดติดกับวิธีการสอนวิธีการใด วิธีการหนึ่งรับฟังเสียงเด็กและดูแลเด็ก เป็นรายบุคคลเพิ่มมากขึ้น เพราะเด็กบางคนต้องการถามและต้องการคำตอบใช้หลักการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในการจัดการเรียนรู้โดยสามารถบอกรายละเอียดวิธีสอนที่ใช้ ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง สามารถวิเคราะห์ได้ว่าวิธีการสอนสอดคล้องกับความสนใจ บริบทของผู้เรียน คำนึงถึงว่าวิธีการสอนนั้น ผู้เรียนจะบรรลุตามจุดประสงค์ในการสอน

หรือไม่ ส่งผลต่อผู้เรียน สังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและการเมืองอย่างไร โดยเรียนรู้ และเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนตามวิธีการสอนที่เลือกเพิ่มมากขึ้น จากการนำวิธีการสอนนั้นไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริงในชั้นเรียน สามารถนำทฤษฎี หลักการ แนวคิด เทคนิควิธีการสอนมา ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงนักเรียน เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม สนุกสนานกับการเรียน เรียนตามความชอบและความสนใจของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น คำนึงถึงการบ่มเพาะ คุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน ผลจากการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ ส่งผลให้นักเรียนชอบวิชาที่ครูบรรจุใหม่สอน ให้ความสนใจ ตั้งใจเรียนไม่ขาดเรียน และผลการเรียนดี ขึ้นนักเรียนมีความสุข สนุกสนานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม และเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นมีนิสัยใฝ่เรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และนักเรียนนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

สำหรับความความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียนและนักเรียน พบว่าก่อนการเข้าร่วมพัฒนามาตามรูปแบบ ครูบรรจุใหม่ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองในการสอน หรือบางคนมั่นใจในตนเองมากเกินไป ไม่ปรึกษาใครในโรงเรียน ตื่นเต้น กังวลในขณะที่สอน ใจร้อน ไม่มี ความสุขและไม่สนุกกับการสอน มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน การใช้สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพราะได้เรียนและฝึกสอนมาแล้ว แต่ลงมือปฏิบัติจริงครูกลับนำความรู้ เหล่านั้นมาใช้ไม่เป็นไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ นำความรู้เหล่านั้นมาใช้ให้เหมาะสมกับ นักเรียนในบริบทของโรงเรียนที่สอนได้ และมีประสบการณ์ในการสอนน้อย สอนเน้นการบรรยาย เน้นครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Center) ไม่มีการเตรียมสื่อหรือผลิตสื่อเพิ่มเติม ใช้สื่อเดิม ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ใจร้อน รีบถามรีบตอบเอง ป้อนความรู้ให้นักเรียน นักเรียนไม่มีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรม สื่อการเรียนการสอนที่นำมาใช้ไม่น่าสนใจ ใช้บ่อนักเรียนเบื่อ สอนไม่ตรงตาม แผนแต่หลังจากเข้าร่วมพัฒนา พบว่า ครูบรรจุใหม่ ในกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในตัวเองมีความมั่นใจใน การสอนเพิ่มมากขึ้น ลดความตื่นเต้นลง กลุ่มที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงเกินไปหรือนุ่มนวล (Soft) ขึ้น จากที่มั่นใจในตัวเองมาก อารมณ์ดี ทุ่มเตตั้งใจในการสอน เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานจากเดิม ทำงานคนเดียวมาเปลี่ยนตัวเองทำงานร่วมกับทีมงานในโรงเรียนได้ มีปฏิสัมพันธ์ปรับปรับกิจกรรม ในขณะที่สอนให้ดีขึ้นจากการที่สังเกตนักเรียนในขณะที่สอน มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง เปิดใจ รับฟังการสะท้อนการวิพากษ์ วิจารณ์การสอนจากคนอื่น เกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงการสอนของ ตัวเองให้ดี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนเพิ่มมากขึ้น และสามารถเลือกทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับความ สนใจของนักเรียน เชื่อมโยงกับเรื่องราวในชีวิตประจำวันของนักเรียนได้ดีเพิ่มมากขึ้น มีการคัดสรรสื่อ ที่เหมาะสมกับเรื่องที่สอนและนักเรียน มีแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ และผลิตสื่อให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งนักเรียนที่เรียน แบบ On Site และ On Line วัดและประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น เน้นการประเมิน

ตามสภาพจริงและคำนึงถึงการวัดให้ตรงตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยนำ ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนมาใช้ นำเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายมาใช้เพิ่มมากขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ให้เด็กได้แสดงศักยภาพของตนเอง นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ให้นักเรียนสะท้อนการเรียนรู้ว่าจะนำสิ่งที่เรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไรมีการวางแผนและเตรียมการสอน เตรียมสื่อการสอนให้พร้อมเสมอระหว่างที่จัดกิจกรรมคำนึงถึงหลักคุณธรรม เช่น ระเบียบ วินัย ความสามัคคี นักเรียนนำความรู้ไปใช้ได้จริงและสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน และปัญหาในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์หรือผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ นำรูปแบบพัฒนาครูไปใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพราะการพัฒนาตามรูปแบบนี้ ทำให้ครูบรรจุใหม่ได้ฝึกให้เหตุผล ตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ คือ สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมือง และวัฒนธรรม จะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในระดับ ที่เพียงพอที่จะเป็นผู้นำทางการคิดและการกระทำ

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำรูปแบบ การพัฒนาครูไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะหรือข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา โดยสามารถยืดหยุ่นเวลาในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสมกับสถานศึกษา และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดกิจกรรม ในส่วนของการสังเกตการสอนและการสะท้อนผลหลังการสอน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำรูปแบบการพัฒนาครูไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูประจำการเพราะการพัฒนาดังกล่าวเป็นการพัฒนาการคิดเพื่อพัฒนาการสอน ซึ่งครูประจำการก็จำเป็นต้องมีความสามารถนี้เช่นเดียวกัน คือ สามารถให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ คือ

สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมือง และวัฒนธรรม

1.4 ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หลากหลายสาขาวิชา เข้าใจกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบที่ชัดเจนสามารถสื่อสาร และถ่ายทอด ความรู้ให้ทุกคนเข้าใจตรงกันได้ดี สามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน จุดประกาย ให้แรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม รู้จักครูและบริบทการทำงานของครูบรรจุ ใหม่แต่ละคน มีความเป็นกัลยาณมิตร สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาได้ เป็นนักประสานงานที่ดี และนิเทศ ติดตามการพัฒนาในแต่ละกระบวนการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.5 ทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในระดับสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะเทคนิคในการสังเกตการสอน (See) และการสะท้อนการสอน (Reflect) ตระหนัก และเห็นความสำคัญการพัฒนาครูบรรจุใหม่ และ ดำเนินการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน อย่างเข้มข้น สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ดังนั้นในการวิจัย ครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาครูบรรจุใหม่ควรมีกระบวนการที่เพิ่มความยืดหยุ่นที่จะต้องทราบถึง บริบทหรือความสามารถของครูบรรจุใหม่เพื่อกำหนดวงจรการพัฒนาครูให้เหมาะสมตาม ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ที่จะพัฒนาให้บรรลุ เป้าหมาย

2.2 ควรมีการศึกษาติดตามผลระดับการคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่เมื่อผ่านการประเมินและพัฒนาอย่างเข้มข้น 2 ปี ไปแล้ว

2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและคงทนในครูบรรจุใหม่

2.4 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นที่ครูบรรจุใหม่เป็นหลัก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษา ต่อเนื่องถึงผลที่เกิดจากการออกแบบการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ที่มีต่อการเรียนรู้ และพฤติกรรมทางจริยธรรม คุณธรรมของนักเรียนเพิ่มเติมให้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกரியง จิตติจำเริญพร. (2560). *การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่ เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐานร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การสอน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษศิริรินทร์ ศรีสัมฤทธิ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพครูด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัย (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2558). ระบบพี่เลี้ยง. ใน บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตรีวีรัญญู, และเรวณี ชัยเขาวรัตน์ (บก.), *9 วิธีพัฒนาครูสู่ศิษย์* (น. 98-115). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. นนทบุรี: พีพาลานซ์ดีไซด์แอนปรินต์ติ้ง.
- ชาริณี ตรีวีรัญญู. (2550). *การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้การสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาริณี ตรีวีรัญญู. (2557). การศึกษาผ่านบทเรียน (lesson study): ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 37(3), 130-149.
- ชาริณี ตรีวีรัญญู. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 45(1), 299-319.
- ชุลีกร ยิ้มสุด. (2552). *การพัฒนาการคิดไตร่ตรองและพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตนา แคมมณี. (2561). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 21)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: การจัดการเรียนรู้ด้านการผลิต
ครู. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 22(2), 1-10.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์, และอดิสร จันทร์สุข. (2552). ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
คู่มือกระบวนการจัดตปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: ทวี พริน (1991).
- ธราญา จิตรชญาวานิช. (2560). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์. (2554). การศึกษาขั้นเรียน lesson study แนวคิดใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ
ครู. *วารสารวิจัย มข*, 1(2), 86-99.
- นาริรัตน์ รักรัตนกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*,
11(1), 21-33.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2544). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความ
แตกต่างระหว่างบุคคล* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน กิจรุ่งเรือง. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู กลยุทธ์การ
ยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. นนทบุรี: เอ็มแอนเอ็นปรีนติ้ง.
- ประเวศ วะสี. (2547). *วิถีมุขยในศตวรรษที่ 21: สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี -
สฤษดิ์วงศ์.
- ประเวศ วะสี. (2550). *ปาถกถาสวัสดิ์ สกลไทย: มหาวิทยาลัยกับจิตตปัญญาศึกษาและไตรยางค์แห่ง
การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.ก. (22 กรกฎาคม
2553). ราชกิจจานุเบกษ. เล่มที่ 121, น. 41.
- พัชรี ศีระษะภูมิ. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาโดย
ผลงานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2560). *โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการบรรยายกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ
(thailand principal forum)*. กรุงเทพฯ: ปีโกไทยแลนด์.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2561). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2547). การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2550). การศึกษาการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในกระบวนการพัฒนา วิชาชีพรูที่ใช้การศึกษาชั้นเรียน (lesson study). ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอน 820, น. 1-71.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2544). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสริน เจริญโสสง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์เพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาครู (ปริญญา นิพนธ์ ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2562). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุ วิทยาสาสน.
- วรรณดี สุทธิธนากร. (2560). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สยามบริทัศน์.
- วารภรณ์ วงษาพันธ์. (2561). การพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้องอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 8(1), 124-138.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชรา เล่าเรียนดี, ประณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง.
- วารินทร์ รัศมีพรหม. (2542). การออกแบบและพัฒนาระบบการสอน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยี การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิกร ตันทวทโย. (2536). หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง.
- สฎายุ อีรวณิชตระกูล. (2559). การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วย
ในสถานศึกษา สพป.ชลบุรี เขต 1. *วารสารการศึกษาศาสตร์และพัฒนาลังคม*, 12(1), 124-136.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *คู่มือการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย*. น่าน: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *คู่มือการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย*. น่าน: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน
สามัญนิติบุคคลเจียอ้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟิค.
- หฤทัย อนุสรราชกิจ. (2556). *กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองสำหรับการพัฒนาครู
ปฐมวัย*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิภา ปรัชญาพลกษ. (2547). การพัฒนาคุณจารย์โดยการส่งเสริมการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์มุมมอง
ของนักทฤษฎีเชิงวิพากษ์และยุคหลังสมัยใหม่. *วารสารครุศาสตร์*, 32(3), 49-67.
- อมรรัตน์ สร้อยสังวาลย์. (2562). การสะท้อนการจัดการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2563, จาก
[pbru.ac.th /e-media/16.pdf](http://pbru.ac.th/e-media/16.pdf)
- อัญชลี อุดรกิจ. (2555). *สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.28
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษภูบัณฑิต)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2550). *สอนงานอย่างไร ให้ได้งาน*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ เซนเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Acheson, K. A., & Gall, M. D. (1997). *Techniques in the clinical supervision of teacher
preservice and inservice applications* (4th ed.). New York: Longman.
- Bain, J. D., Ballantyne, R., Packer, J., & Mills, C. (1999). Using journal writing to enhance
student teachers' reflectivity during field experience placements. *Teachers and
Teaching*, 5(1), 51-73.

- Bob, B. (2016). *Learning theories simplified and how to apply them to teaching*. India: C & M Digitals CP.
- Boyd, R. D. (1991). *Personal transformations in small groups: A jungian perspective*. London: Routledge.
- Bredeson, P. V. (2003). *Designs for learning: A new architecture for professional development in school*. The United States of America: Corwin.
- Brook Field, S. D. (1995). *Becoming a critically reflective teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and Management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Campbell, M. D. (2000). *Teacher reflection: A comparison of novice and experienced teachers* (Doctoral Destinations). United States: the university of Alabama.
- Correia, M. P., & McHenry, J. M. (2002). *The mentor's handbook*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishin.
- Cranton, P. (1996). *Professional development as transformative learning new perspectives for teacher of adults*. San Francisco: Jossey.
- Darling - Hammond, L. (1997). *The right to learn: A blueprint for creating schools that work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dirkx, J. (1998). Transformative learning in the practice of adult education: An overview. *PAACE Journal of lifelong Education*, 7, 1-14.
- Fernandez, C., & Yoshida, M. (2004). *Lesson study: A Japanese approach to improving mathematics teaching and learning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Seabury Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hausser, D. L. (1980). *Comparison of different models for organization analysis*. In *Organization assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work life*. New York: John Wiley & Sons.
- Holden, J. (1995). *Mentoring principals*. N.p.: Corwin Press.
- Johns, C. (2002). *Becoming a reflective practitioner*. London: Bloomsbury.

- Kegan, R. (1994). *In over our heads: The mental demands of modern life*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kember, D., Leung, D. Y., Jones, A., Loke, A. Y., McKay, J., Sinclair, K., . . . Wong, M. (2000). Development of a questionnaire to measure the level of reflective thinking. *Assessment & evaluation in higher education*, 25(4), 381-395.
- Knowles, M. (1980). *The adult learner: A neglected species* (2nd ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Korns, J. M. L. (2019). *Applying transformative learning theory to understand preservice teacher learning experiences about formative assessment strategies* (Doctoral Destinations). North eastern University, United State.
- Lewis, C. (2002). *Lesson study: A handbook of teacher-led instructional change*. Philadelphia: Research for better school.
- Madson, A. J. (2005). *Where is the "self" in teacher self-assessment? An examination of teacher's reflection and assessment practice in relation to their teaching practices* (Doctoral Destinations). United States: Lona State University.
- Mezirow, J. (1978). Perspective transformative. *Adult education quarterly*, 28(2), 110-160.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (1996). Contemporary paradigms of learning. *Adult education quarterly*, 46(3), 158-172.
- Mezirow, J. (2000). Learning as transformative. In J. Meziron, & Associates Learning to think like an adult (Eds.), (pp. 3-33). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miller, A. (2002). *Mentoring student&young children: A handbook of effective practice*. London: Kogan page.
- Nakatome, T. (1984). *Developingkonoaikenshu: A comprehensive study of managementof japanese konaikenshu*. Tokyo: Eidell Kenkyusho.
- Ross, D. D. (1990). Frist steps in developing a refective approach. *Journal of Teacher Educatio*, 40, 22-30.

- Sato, M. (2008). Philosophy on the restoration of schools in Japan: The vision, principles and activity system of the learning community. *Journal of All India Association for Educational Research*, 20(3-4), 14-26.
- Sato, M., & Akita, K. (2017). *School as learning community in Asia. Plenary symposium. 24 November*. Japan: WALS. Nagoya University.
- Simmons, B. J. (1998). Mentoring: The route to successful college teaching. *DELTA KAPPA GAMMA BULLETIN*, 64, 45-50.
- Smite, T., H. (1999). *Teacher's reflections: The content and process* (Doctoral Destinations). United States: University of Colorado at Boulder Ann Arbor.
- Somma, V. (2016). *The impact of lesson study on teacher effectiveness* (Doctoral Destinations). United States of America.: St. John's University.
- Sparks-Langer, G. M., Colton, A. B., Pasch, M., & Starko, A. (1991). *Promoting cognitive, critical, and narrative reflection*. Chicago: The American Education Research Association Chicago.
- Sparks-Langer, G. M., Simmons, J. M., Pasch, M., Colton, A., & Starko, A. (1990). Reflective pedagogical thinking: How can we promote it and measure it? *Journal of teacher education*, 41(5), 23-32.
- Stiggins, R. J. (1994). *Student-centered classroom assessment*. New York: Maxwell macmilion college publishing company.
- Stigler, J., & Hiebert, J. (1999). *The teaching gap: Best ideas from the world's teacher for improving education in the classroom*. New York: The tree Press.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (1986). *Management* (3rd ed.). Engle Need Cliffs: Prentice-Hall.
- Taggart, G., & Wilson, A. P. (2005). *Promoting reflective thinking in teachers 50 action strategies*. Thousand Oaks, Californic: Corwin Press.
- Taylor, E. (1998). *The theory and practice of transformative learning: A critical review, eric clearinghouse or adult, career, and vocational education (information series no. 374)*. Columbus: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State university.

- Taylor, E. W. (2007). An update of transformative learning theory: A critical review of the empirical research (1999–2005). *International journal of lifelong education*, 26(2), 173-191.
- The National Education Association. (2006). *Professional community and professional development in the learning*. Berkeley USA: University of California Berkely.
- Van Manen, M. (1977). Linking ways of knowing with ways of being practical. *Curriculum inquiry*, 6(3), 205-228.
- Willer, D. (1967). *Scientific sociology: Theory and method*. New Jersey: Prentice Hall.
- Wunsch, M. A. (1994). *Mentoring revisited: Making an impact on individuals and institutions: New directions for teaching and learning, number 57 (69)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zeichner, K., & Liston, D. (1987). Teaching student teachers to reflect. *Harvard educational review*, 57(1), 23-49.
- Zepeda, S. J. (1956). *Instructional supervision applying tools and concept* (2nd ed.). Larchmont, NY: Eye On Education.
- Zhu, M. (2019). *Identity construction of novice teacher in the context of teaching and research activities in mainland china: An and lysis from thransformative learning perspective* (Doctoral Destination). Hong kong: The Chinese University of Hong kong.



ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาโรณี ตริวิรัญญู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ วัฒนานธร คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐกานต์ พงศ์ภักดิ์เยียร ศูนย์จิตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสรินทร์ เจริมไธสง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม คำชาติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- #### รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาโรณี ตริวิรัญญู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสรินทร์ เจริมไธสง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม คำชาติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ จันทะคุณ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาการคิดและหลักสูตรและการสอน

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถ ในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

ผู้ให้การสัมภาษณ์ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่ง สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี เวลา

คำชี้แจง: ให้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1: ท่านคิดว่า การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ซึ่งมี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) จะมีแนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมอย่างไรตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และแนวความคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่เหมาะสมกับ ครูบรรจุใหม่

.....
.....

ประเด็นที่ 2 จากแนวทาง เทคนิค วิธีการที่กล่าวมาในประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าแนวทาง เทคนิค วิธีการใด ที่เป็นกุญแจสำคัญ เป็นสิ่งที่จำเป็นขาดไม่ได้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ให้ประสบความสำเร็จ

.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

**แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้
เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไปใช้ในการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์
ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่**

ผู้ให้การสัมภาษณ์ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่ง สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี เวลา

คำชี้แจง: ให้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1: ท่านคิดว่า การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่ศึกษา มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) กระบวนการพัฒนาตามทฤษฎีดังกล่าว จะมีแนวทาง เทคนิค วิธีการในการ จัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอนอย่างไร เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ที่เหมาะสมกับครูบรรจุใหม่

.....

.....

ประเด็นที่ 2: จากแนวทาง เทคนิค วิธีการ ในการจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาในประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าแนวทาง วิธีการ หรือเทคนิคใดที่เป็นกุญแจสำคัญ เป็นสิ่งที่จำเป็นขาดไม่ได้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับ ครูบรรจุใหม่ให้ประสบความสำเร็จ

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ฉบับที่ 3 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่

ผู้ให้การสัมภาษณ์ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่ง สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี เวลา

คำชี้แจง: ให้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1: ท่านคิดว่า การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่ศึกษา ซึ่งมี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) และระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) จะมีแนวทาง เทคนิค วิธีการ ในการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของแนวคิดดังกล่าวอย่างไรเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่เหมาะสมกับครูบรรจุใหม่

.....

.....

ประเด็นที่ 2: จากแนวทาง เทคนิค วิธีการ ในการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาในประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าแนวทาง วิธีการ หรือเทคนิคใดที่เป็นกุญแจสำคัญ เป็นสิ่งที่จำเป็นขาดไม่ได้ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ ให้ประสบความสำเร็จ

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบและโครงร่างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ
การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

.....
คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบและโครงร่างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่าน
ผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบและคู่มือการใช้
โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมโครงร่างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด
ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนา
บทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมโครงร่างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถ
ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิด
การพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน และกรุณาเขียน
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงร่างรูปแบบและโครงร่างคู่มือการใช้ต่อไป
โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับมาก

3 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับน้อย

1 หมายถึง รายการประเมินนั้นมีความเหมาะสม ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่เสียสละเวลา ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมิน
โครงร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบในครั้งนี้

นางสาวกฤติยา ขัติยะ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมโครงสร้างรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
หลักการ						
1.	การเขียนหลักการใช้ภาษาในการสื่อสารที่เข้าใจง่าย					
2.	หลักการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
3.	การเรียงลำดับหลักการแต่ละข้อมีความต่อเนื่องกัน					
4.	หลักการของรูปแบบนำสู่การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่					
5.	มีการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่					
จุดมุ่งหมาย						
6.	จุดมุ่งหมายมีความชัดเจนเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
7.	จุดมุ่งหมายมีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่					
8.	จุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ					
9.	มีการระบุคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูบรรจุใหม่อย่างชัดเจนในจุดมุ่งหมาย					
10.	จุดมุ่งหมายมีความสำคัญสอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขและพัฒนา					

ตอนที่ 1 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
เนื้อหา						
11.	การจัดลำดับเนื้อหาที่มีความเหมาะสม					
12.	เนื้อหาที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้ในการพัฒนาครูบรรจุนใหม่					
13.	เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนา แต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ					
14.	เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนา ในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน					
15.	เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุนใหม่					
กระบวนการพัฒนาครู						
16.	กระบวนการพัฒนาครูมีความหลากหลาย น่าสนใจ					
17.	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน					
18.	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม กับวัยและความสามารถของครูบรรจุนใหม่					
19.	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม กับเวลาที่ใช้ในการกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน					
20.	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่นำมาใช้ในการพัฒนา					
21.	กระบวนการพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญ และกระบวนการพัฒนาของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้					

ตอนที่ 1 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
22.	กระบวนการพัฒนาครูช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถทางการสอน					
สื่อและแหล่งเรียนรู้						
23.	สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถนำไปใช้ได้จริง					
24.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่					
25.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมให้การจัดกิจกรรม ในกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนบรรลุ ตามเป้าหมายของรูปแบบ					
26.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่นำมาใช้ ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในแต่ละกระบวนการ					
27.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในแต่ละกระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้					
การวัดผลและประเมินผล						
28.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ					
29.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัด					
30.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ						
1.	การเขียนจุดมุ่งหมายใช้ภาษาในการสื่อสารที่เข้าใจง่าย					
2.	จุดมุ่งหมายสามารถสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่ให้นำคู่มือการใช้รูปแบบไปใช้ได้					
คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ						
3.	คำชี้แจงเขียนอธิบายได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนชัดเจนและเข้าใจง่าย ช่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ได้อย่างถูกต้อง					
4.	คำชี้แจงส่งเสริมให้การนำรูปแบบไปใช้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบเพิ่มมากขึ้น					
เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้						
5.	เงื่อนไขช่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ได้อย่างถูกต้อง					
6.	เงื่อนไขส่งเสริมให้การนำรูปแบบไปใช้บรรลุผล ตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบเพิ่มมากขึ้น					
กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ						
7.	กระบวนการพัฒนาครูมีกระบวนการและขั้นตอน ในการพัฒนาที่ชัดเจนและหลากหลาย					
8.	กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับวัยและความสามารถของครูบรรจุใหม่					
9.	กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่					
10.	กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมในการส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
11.	กระบวนการพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ ที่นำมาใช้					
โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครู						
12.	จุดประสงค์ในการพัฒนาตามโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการและขั้นตอนช่วยส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองทางการสอน					
13.	เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนของโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์					
14.	กิจกรรมในโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูแต่ละขั้นตอนมีการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญและกระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ					
15.	กิจกรรมในแต่ละกระบวนการและขั้นตอนของโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองทางการสอน					
16.	เวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกระบวนการและขั้นตอน ในโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสม กับกิจกรรมที่จัด					
17.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ในโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ใช้ในการเสริมสร้างการคิดไตร่ตรองทางการสอนของครูบรรจุใหม่					
การวัดและประเมินผล						
18.	การวัดและประเมินผลวัดได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ คือ ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของครูบรรจุใหม่					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
19.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับการวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองทางการสอน					
20.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					
(แผนการจัดกิจกรรมที่ 1-5)						
กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา						
แผนการจัดกิจกรรมที่ 1						
(ขั้นตอนที่ 1) สำรวจและใคร่ครวญตนเอง						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง สติ ความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น และสุนทรียสนทนา					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้เกิดการสำรวจและใคร่ครวญตนเองของครูบรรจุใหม่					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์เพื่อพัฒนาสติ ความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น และสุนทรียสนทนา					
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการสำรวจและใคร่ครวญตนเองของ ครูบรรจุใหม่					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory)					
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมในการพัฒนาสติ การเข้าใจ เชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับผู้อื่นและฝึกทักษะสุนทรียสนทนาของครูบรรจุใหม่					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
สื่อและแหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมให้การพัฒนาครูบรรจุใหม่บรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรม ในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาการพัฒนาครูบรรจุใหม่					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือมีความเหมาะสมกับการวัดในเรื่อง สติ ความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น และ สุนทรียสนทนา					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					
แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 (ขั้นตอนที่ 2) การสร้างความขัดแย้งภายในกับกรอบอ้างอิงเดิม						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่ต้องการให้ครูบรรจุใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง ด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึก ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory)					
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนเพิ่มมากขึ้น					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้น มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อและแหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาการพัฒนาครูบรรจุใหม่					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 (ขั้นตอนที่ 3) การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเอง					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นสามารถทำให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและ การวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่กำหนดขึ้น คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้					
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้					
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้น มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
10.	กิจกรรมพัฒนาครุมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อและแหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุนิยมให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและ เนื้อหาในการพัฒนาครูบรรจุนิยม					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					
แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 (ขั้นตอนที่ 4) เติมเต็มองค์ความรู้						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนได้จริง					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรมที่กำหนดขึ้น คือ เพื่อให้ครูบรรจุนิยมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน					
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุนิยมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) และทฤษฎีแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้					
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมช่วยส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อและแหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและ เนื้อหาในการพัฒนาครูบรรจุใหม่					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					
แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 (ขั้นตอนที่ 5) การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.	จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรม คือเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ					
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อ/แหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและ เนื้อหาในการพัฒนาครูบรรจุใหม่					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					
แผนการจัดกิจกรรมที่ 6-7						
กระบวนการขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง						
แผนการจัดกิจกรรมที่ 6						
(ขั้นตอนที่ 1) ไตร่ตรองการสอนของตนเอง						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อและแหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและ เนื้อหาในการพัฒนาครูบรรจุใหม่					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					
แผนการจัดกิจกรรมที่ 7 (ขั้นตอนที่ 2) ไตร่ตรองการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.	เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุนใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
6.	เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุนใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ					
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุนใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อ/แหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุนใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและ เนื้อหาในการพัฒนาครูบรรจุนใหม่					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
แผนการจัดกิจกรรมที่ 8						
กระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่						
แผนการจัดกิจกรรมที่ 8 (ขั้นตอนที่ 1) สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่ (ขั้นตอนที่ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนความสำเร็จ						
สาระสำคัญ						
1.	เขียนสาระสำคัญได้เหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
จุดประสงค์						
2.	จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้					
3.	จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ได้					
เนื้อหา						
4.	กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา					
5.	เนื้อหามีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้					
6.	เนื้อหาช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปัน ความรู้ได้					
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู						
7.	กิจกรรมพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
8.	กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน					
9.	เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด					
10.	กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
สื่อ/แหล่งเรียนรู้						
11.	สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					
12.	สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและ เนื้อหาในการพัฒนาครูบรรจุใหม่					
การวัดและประเมินผล						
13.	การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด					
14.	วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัดในแต่ละจุดประสงค์					
15.	เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน					

แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ก่อนและหลังพัฒนา)

ชื่อ-นามสกุล โรงเรียน

กลุ่มโรงเรียน อำเภอ

คำชี้แจง ศึกษา วัตถุประสงค์ ลักษณะและวิธีการทำแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนให้เข้าใจก่อนที่จะตอบคำถามของแบบวัดในแต่ละข้อต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับ ครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่

2. ลักษณะของแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ ในแต่ละข้อประกอบด้วยกรณีศึกษา และคำถามจำนวน 2 ข้อ ตามขอบเขตในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในครั้งนี้ โดยใช้เกณฑ์ตามระดับการคิดไตร่ตรองของไซเนอร์และลิสตัน (Zeichner & Liston, 1987) 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) หมายถึง สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน

ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี (Reflectivity) หมายถึง สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection) หมายถึง สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม

3. เวลาในการทำแบบวัดและการตรวจให้คะแนน

แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนฉบับนี้ ใช้เวลาในการทำทั้งหมด 60 นาที ตรวจให้คะแนนโดยใช้แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยกำหนดวิธีการตรวจ ให้คะแนนตามวิธีการของ สติกกิ้นส์ (Stiggins, 1994, pp. 152-153) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ กำหนดแนวทางการให้คะแนนในลักษณะรูบริก (Scoring Rubrics) ซึ่งใช้ชนิด โฮลิสติกรูบริก (Holistic Rubric) คะแนนรวม 42 คะแนน

คำชี้แจง ศึกษาสถานการณ์ที่กำหนดให้แล้วพิจารณาตอบคำถามในแต่ละประเด็นโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนประกอบในการตอบคำถามต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 1 การจัดการเรียนการสอนตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)



ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ

- จัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

ที่มา: ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ

1. ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2564 เรื่อง การจัดการศึกษาทุกระดับโดยใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้

1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง

.....

.....

1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎี หลักการ และแนวคิดทางการสอน

.....

.....

2. นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้ (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ทำให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด

.....

.....

3. เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคม ในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 6 ประเด็น)

.....

.....

คำชี้แจง ศึกษาสถานการณ์ที่กำหนดให้แล้วพิจารณาตอบคำถามในแต่ละประเด็นโดย
ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนประกอบในการตอบคำถามต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 2 การจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหานักเรียนติดเกม

เด็กติดเกม! ก้าวร้าวจัด

ลูกจ๋า กลายเป็นเด็ก “ติดเกม” หรือยัง?

- อารมณ์เปลี่ยนแปลง หงุดหงิด ก้าวร้าว
- หมกมุ่นกับเกม จนละเลยกิจกรรมอื่น
- เรียน แยกตัว ออกจากครอบครัวและสังคม
- ใช้เวลาเล่นเกม นานขึ้นเรื่อยๆ
- ไม่รับผิดชอบหน้าที่ โดยเฉพาะการเรียน

อุทธาหรณ์! เด็กติดเกมออนไลน์หัวรอน! ย้ำะจัดอ้างถูกเพื่อนแกล้ง แสดง...
ภาพจากวิดีโอสิทธิ์ ดูข้อมูลเพิ่มเติม

หนุ่มติดเกมอาร์โอวี เล่นจนเครียดส่งไลน์อกลาเพื่อน ก่อนผูกคอตับคา...

เด็กไทยติดเกมหนัก อันดับ 1 ของเอเชีย - Thaihealth.or.th | สำนักงาน...

ที่มา: shorturl.at/pHIW5

1. ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหา นักเรียนติดเกม ซึ่งมีนิสัยก้าวร้าว ซึ่หงุดหงิด แยกตัว ไม่รับผิดชอบ และจนกระทั่งเป็นสาเหตุของการฆ่าตัวตาย คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้

1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีสอนเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน

.....

.....

2. นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

.....

2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

.....

2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้ (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

.....

2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ทำให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด (ระบุเหตุผลอย่างน้อย 4 ข้อ)

.....

.....

3. เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร (ระบุผลกระทบอย่างน้อย 6 ประเด็น)

.....

.....

.....

.....



แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
กรณีศึกษาที่ 1



ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ

- จัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมทั้งแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

ที่มา: ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน
ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)	<p>1. ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรจึงตอบคำถามต่อไปนี้</p> <p>1.1 คุณ จะเลือก ใช้วิธีการสอน ในใด มีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง</p> <p>1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าว โดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน</p>	<p>แนวคำตอบ</p> <p>1.1 อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้: วิธีสอนที่เลือกใช้ คือ การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้: Inquiry Cycle: 5Es) ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการสอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ชั้นสร้างความสนใจ (engagement) เป็นขั้นที่นักเรียนมีแรงจูงใจในการสร้างบทเรียน โดยการใช้คำถามของครูและนักเรียน เป็นผู้ระบุปัญหาที่สนใจศึกษา 2) ชั้นสำรวจและค้นหา (exploration) เป็นขั้นที่นักเรียน ต้องกำหนดแนวทางในการรวบรวมข้อมูล เพื่อตั้งสมมติฐานโดยจินตนาการวิธีแก้ปัญหาแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเพื่อหาแนวทางแก้ไข 3) ชั้นอธิบายและลงข้อสรุป (explanation) เป็นขั้นที่นักเรียนนำข้อมูลจากการสำรวจ การวิเคราะห์ แปลผล สรุปผล และนำเสนอผลที่ได้ โดยนักเรียนจะสร้างสรรค์ผลผลิตตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ ทำให้เกิด การแลกเปลี่ยนระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวคำตอบ</p> <p>4) ชั้นขยบายความรู้ (elaboration) เป็นขั้นที่นักเรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้เชื่อมโยงกับความรู้เดิม หรือนำแนวคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมไปอธิบายเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น โดยนักเรียนจะสร้างสรรค์ผลผลิตตามขั้นตอนที่ได้วางแผนไว้</p> <p>5) ชั้นประมวลผล (evaluation) เป็นขั้นสุดท้าย โดยนักเรียน จะประเมินการเรียนรู้ ในด้านกระบวนการปฏิบัติและผลงาน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งอาจเกิดปัญหาใหม่ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้</p>
		<p>1.2 ให้เหตุผลในการเลือกริธีสอนตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอน:</p> <p>สาเหตุที่เลือกริธีการสอน “การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้: (Inquiry Cycle: 5Es)” เป็นวิธีการสอนตามหลักการของจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนั้นเพราะขั้นตอนการสอนของวิธีการสอนดังกล่าวเป็นไปตามหลักการสำคัญของจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ตั้งคำถาม ตอบคำถาม อภิปราย แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานกลุ่ม

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวคำตอบ</p> <p>2) พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเป็นเช่น คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินค่าและคิดแก้ปัญหา</p> <p>3) ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้การปฏิบัติจริงการสร้างสรรค้ขึ้นมา 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัว นำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชน สังคมซึ่งหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีหลักการตามทฤษฎี ทางการสอนในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ของไวทือตสกี (Vygotsky) และทฤษฎี การสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานของ ซีมัวร์พาเพิร์ต (Seymour Pappert)</p> <p>หรือใช้วิธีการสอนอื่น ๆ แต่สามารถให้เหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนตามหลักการสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คือ</p> <p>1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ตั้งคำถาม ตอบคำถาม อภิปราย แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานกลุ่ม</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน
		<p style="text-align: center;">แนวการตอบ</p> <p>2) พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเป็น เช่น คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินค่าและ คิดแก้ปัญหา</p> <p>3) ผู้เรียงสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการค้นคว้าแหล่งเรียนรู้การปฏิบัติจริงการสร้างสรรค้ขึ้นมา</p> <p>4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัว นำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชน สังคม ซึ่งหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีหลักการตามทฤษฎีทางการสอนในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ของไวโกตสกี (Vygotsky) และทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค้ขึ้นมาของซีมัวร์เพปอร์ต (Seymour Papert)</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ถูกต้องและชัดเจนตามมโนทัศน์ทางศาสตร์ทางการสอนทั้ง 2 ข้อ	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ถูกต้องและชัดเจนเป็นส่วน	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตามมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนหรือมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

<p>ความสามารถในการ คิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการ สอน</p>	<p>ประเด็นคำถาม</p>	<p>แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน</p>
<p>ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์ สมมติฐานตามหลักการทฤษฎี ทางการสอน (Reflectivity)</p>	<p>2. นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จง ให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าว ตามประเด็นดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดแข็ง จุดอ่อน อะไรบ้าง</p> <p>2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับ แบบเรียนและความสนใจของนักเรียน</p>	<p>แนวการตอบ</p> <p>2.1 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกหลากหลายมุมมอง: การสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้: Inquiry Cycle: (5Es) มี จุดแข็ง คือ ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด การกระทำอย่างเต็มที่ ศึกษาด้วยตนเองและ มีความอยากรู้อยู่ตลอดเวลา เรียน รู้วิธีจัดระบบความคิดและวิธีสืบเสาะแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองทำให้ความรู้คงทน ถ้ายึดระบบการเรียนรู้ได้ และนำไปใช้ใน สถานการณ์ใหม่ได้ และเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนโดยเฉพาะ วิชา วิทยาศาสตร์</p> <p>จุดอ่อน คือ ใช้เวลาในการสอนมาก ถ้าสถานการณ์ที่ครูสร้างขึ้นไม่ทำให้ สงสัยแปลกใจจะทำให้นักเรียนเบื่อหน่าย ถ้าครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการสอน จะทำให้นักเรียนไม่มีโอกาสได้สืบเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง ในกรณีที่นักเรียนมี ระดับสติปัญญาต่ำและเมื่อหาคำอธิบายยากอาจไม่สามารถศึกษาหาความรู้ด้วย ตนเองได้ นักเรียนบางคนที่ยังไม่เป็นผู้ใหญ่พอทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะศึกษาปัญหา และการใช้สอนแบบนี้อยู่เสมออาจทำให้ความสนใจของนักเรียนในการศึกษา ด้านนี้ลดลง</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน
	<p>ประการใดบ้างที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว</p> <p>2.3 วิธีการสอนที่เลือกใช้ทำให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด</p> <p>2.4 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้</p>	<p>แนวคำตอบ</p> <p>หรือ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีการสอนตามตัวเลือกข้อที่ 1 ที่แสดงถึงเหตุผลสำคัญที่ทำให้เลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยชี้ให้เห็นต้นทางศาสตร์การสอนได้อย่างถูกต้องและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนนั้น หลากหลายมุมมองตั้งแต่ 3 ประเด็นขึ้นไป โดยเน้นให้มีจุดแข็งของวิธีการสอนนั้นตามหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่</p> <p>1) ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ตั้งคำถาม ตอบคำถาม อภิปราย แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานกลุ่ม</p> <p>2) พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเป็น เช่น คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินค่าและคิดแก้ปัญหา</p> <p>3) ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้การปฏิบัติจริงการสร้างสรรคขึ้นงาน</p> <p>4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นำความรู้ไปใช้ ในสถานการณ์ใหม่ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัว นำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชน</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวคำตอบ</p> <p>2.2 สอดคล้องกับแบบเรียน ความสนใจของผู้เรียน: วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่สอดคล้องกับแบบเรียนความสนใจของผู้เรียนเพราะขั้นตอนการสอนในแต่ละขั้นเน้นให้นักเรียนได้เลือกเรียนปัญหาตามความสนใจ วางแผนวิธีการศึกษา อธิบายลงข้อสรุปสร้างความรู้ด้วยตนเอง จนกระทั่งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ตามความต้องการของตนเองในชุมชนและสังคม เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขึ้นสร้างความสนใจ (Engagement) เป็นขั้นที่กระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการสร้างบทเรียน โดยการใช้คำถามของครูและนักเรียน เป็นผู้ระบุปัญหาที่สนใจศึกษาแนวคำตอบ 2) ขึ้นสำรวจและค้นหา (exploration) เป็นขั้นที่นักเรียน ต้องกำหนดแนวทางในการรวบรวมข้อมูล เพื่อตั้งสมมติฐานโดยจินตนาการวิธีแก้ปัญหาแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเพื่อหาแนวทางแก้ไข 3) ขึ้นอธิบายและลงข้อสรุป (explanation) เป็นขั้นที่นักเรียนนำข้อมูลจากการสำรวจ การวิเคราะห์ แปรผล สรุปผล และนำเสนอผลที่ได้ โดยนักเรียนจะสร้างสรรค์ผลติดตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวคำตอบ</p> <p>4) ขยายความรู้ (elaboration) เป็นขั้นที่นักเรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้เชื่อมโยงกับความรู้เดิม หรือนำแนวคิดที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมไปอธิบายเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น โดยนักเรียนจะสร้างสรรค์ผลผลิตตามขั้นตอนที่ได้วางแผนไว้</p> <p>5) ชั้นประมวลผล (evaluation) เป็นขั้นสุดท้าย โดยนักเรียนจะประเมินการเรียนรู้ ในด้านกระบวนการปฏิบัติและผลงาน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งอาจเกิดปัญหาใหม่ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ โดยครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)</p> <p>หรือเขียนอธิบายความสอดคล้องกับแบบเรียน ความสนใจของผู้เรียนของวิธีการสอนที่เลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม ผลหลากหลายประเด็นโดยเน้นที่ค้นหาศาสตร์การสอนได้อย่างถูกต้อง เช่น เป็นวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เลือก เรื่องวิธีการ รูปแบบ สถานที่ เวลา หรือประเด็นอื่น ๆ ที่จะศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หรือผู้สอนเลือกแต่คำนี้ถึงผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความหมายสำหรับผู้เรียน เช่น เรื่องที่จะสอน วิธีการสอน สถานที่ เวลา สื่อและแหล่ง ครูคอยอำนวยความสะดวก</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวคำตอบ</p> <p>2.3 ส่งเสริมให้บรรลู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้: เมื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามวิธีการสอนที่เลือกแล้วจะส่งผลให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ตั้งคำถาม ตอบคำถาม อภิปราย แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานกลุ่ม 2) พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้คิดเป็น เช่น คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินค่าและคิดแก้ปัญหา 3) ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการค้นคว้าแหล่งการเรียนรู้ การปฏิบัติจริงการสร้างชิ้นงาน 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัว นำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชน สังคม เพราะวิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ มีขั้นตอนการสอนที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ สร้างองค์ความรู้และ สร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งผู้เรียนได้พัฒนาความคิด

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน</p> <p>แนวคำตอบ</p> <p>การกระทำอย่างเต็มที่ที่ศึกษด้วยตนเองและมีความอยากรู้ที่อยู่ตลอดเวลาเรียนรู้วิธีจัดระบบความคิดและวิธีสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองทำให้ความรู้คงทนถาวรโดยการเรียนรู้ได้ และนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ และเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน หรือเขียนอธิบายเหตุผลเพื่อแสดงถึงเหตุผลสำคัญของวิธีการสอนที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ทำให้เลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยใช้นวัตกรรมทางศาสตร์การสอนได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับหลักการสำคัญของจัดการเรียนรู้เชิงรุก เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเป็น 3) ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองจากกรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ การปฏิบัติจริงการสร้างชิ้นงาน 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัว นำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชนและสังคม

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวคำตอบ</p> <p>2.4 ให้เหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน: วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพราะเป็นการสอนที่จัดบริบทในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้กับผู้เรียน เช่น บรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อการกระตุ้นการ เรียนรู้ให้สามารถระบุปัญหาและวางแผนในการศึกษาค้นคว้าสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองซึ่ง</p> <p>เป็นไปตามหลักการสำคัญของทฤษฎีทางการสอนในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ของไวทกอสกี (Vygotsky) ที่กล่าวไว้ว่า “ในการจัดการเรียนรู้ผู้สอนจะต้องสร้างบรรยากาศทางสังคมจริยธรรมให้เกิดขึ้น โดยผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งทางสังคมถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของ การสร้างความรู้” และทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการสร้างสรรคั้งขึ้นงานของซีมัวร์พาเพิร์ต(Seymour Papert) กล่าวว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ควรมีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ บรรยากาศที่มีทางเลือกที่หลากหลาย เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันและเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นกันเอง ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน</p> <p>สบายใจ จะเอื้อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความสุข หรืออธิบายโดยให้เหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด อื่น ๆ ร่วมกับบริบทในชั้นเรียน แต่ หลักการสำคัญของ ทฤษฎี หลักการ แนวคิด นั้นต้องส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหลักการสำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) พัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดเป็น 3) ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ การปฏิบัติจริงการสร้างสรรค์ชิ้นงาน 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัว นำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชนและสังคม เช่น ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บรรยากาศที่มีทางเลือกที่หลากหลาย เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันและเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตรเป็นกันเอง ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย สบายใจจะเอื้อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความสุข

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธีสอนที่ เลือกและอธิบาย เหตุผลสนับสนุนวิธี สอนที่เลือกได้ ถูกต้องและชัดเจน ตามมีที่ ศาสตร์ ทางการสอนทั้ง 4 ข้อ	ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธี สอนที่เลือกและ อธิบายเหตุผล สนับสนุนวิธี สอนที่เลือกได้ และชัดเจนตาม มีที่ ศาสตร์ ทางการสอน ได้ 3 ข้อ	ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธี สอนที่เลือกและ อธิบายแสดง เหตุ ผล สนับสนุนวิธี สอนที่เลือกได้ ถูกต้องและ ชัดเจนตามมีที่ ศาสตร์ ทางการสอน ได้ 2 ข้อ	ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธี สอนที่เลือกและ อธิบายแสดง เหตุผลสนับสนุน วิธีสอนที่เลือกได้ ถูกต้อง และ ชัดเจน ตามมีที่ ศาสตร์ ทางการสอน ได้ 1 ข้อ

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความเข้าใจในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

<p>ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน</p>	<p>ประเด็นคำถาม</p>	<p>แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน</p>
<p>ระดับที่ 3 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical reflection thinking)</p>	<p>3. เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร</p>	<p>แนวคำตอบ</p> <p>2. ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม</p> <p>วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน คือ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และสร้างการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทำให้มีความรู้ที่คงทน รู้จักการประเมิน การทำงานด้วยตนเองและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น มีคุณธรรม คือ ความรับผิดชอบต่อความมีวินัยและไม่เรี่ยไร สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และนำความรู้ไปแก้ปัญหาชุมชน สังคม หรือประเทศชาติและสังคมโลกได้ในอนาคต นอกจากนี้วิธีการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองส่งผลกระทบต่อผู้เรียนแล้วยังส่งผลกระทบต่อสังคม คือ สังคมจะมีประชากรที่มีคุณภาพไม่เรี่ยไร มีความรับผิดชอบต่อสังคม นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ร่วมกันพัฒนาสังคมให้เจริญรุ่งเรือง ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนและสังคม ตระหนักเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม ส่งผลให้ตนเอง ครอบครัว ชุมชนและคนในสังคมดำรงชีวิตอย่างมีความสุข</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความเข้าใจในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		ระบุผลกระทบของผู้เรียนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จริยธรรมการเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างน้อย 6 ประเด็นขึ้นไป	ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จริยธรรมการเมือง และวัฒนธรรมได้ 4-5 ประเด็น	ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จริยธรรมการเมือง และวัฒนธรรมได้ 2-3 ประเด็น	ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จริยธรรมการเมือง และวัฒนธรรมได้ 1 ประเด็น

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
กรณีศึกษาที่ 2



ที่มา: shorturl.at/pHIW5

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
<p>ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)</p>	<p>ประเด็นคำถาม</p> <p>1. ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ดังกล่าว คือ นักเรียน ดัดจริต ทำให้มีนิสัยก้าวร้าว หงุดหงิด แยกตัว ไม่รับผิดชอบ และจนกระทั่งอาจเป็นสาเหตุของการฆ่าตัวตาย คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียน การสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้</p> <p>1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดมีรายละเอียด วิธีการสอนอย่างไรบ้าง</p> <p>1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าว โดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอน</p>	<p>แนวคำตอบ</p> <p>1.1 อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้: วิธีสอนที่เลือกใช้คือ “การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง” ซึ่งเป็นวิธีการให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียน โดยประสบการณ์อาจไม่มีโดยตรงขณะศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการคิดแก้ปัญหา เช่น การแก้ปัญหาที่ปรากฏในชีวิตจริงในสังคม ในที่นี้คือ ปัญหาการเรียนดัดจริตทำให้มีนิสัยก้าวร้าว หงุดหงิด แยกตัว ไม่รับผิดชอบ และจนกระทั่งอาจเป็นสาเหตุของการฆ่าตัวตาย โดยวิธีการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองมีแนวทางในการจัดกิจกรรม คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ชั้นสำรวจและวิเคราะห์ ก่อนสร้างสถานการณ์จำลอง โดยสำรวจและศึกษาว่าต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องอะไร สถานการณ์ มีผลต่อการเรียนรู้อย่างไร 2) ชั้นการกำหนดจุดประสงค์ คือ กำหนดจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไร 3) ชั้นการเลือกสถานการณ์ เป็นสถานการณ์ที่เป็นสถานการณ์ที่เป็นจริงที่สามารถจำลองมาใช้ในห้องเรียนได้ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกวิเคราะห์ตัดสินใจ ทำให้เกิดการเรียนรู้และทักษะ 4) กำหนดโครงสร้างของสถานการณ์จำลอง 5) ชั้นการสร้างและออกแบบสื่อการเรียนและสร้างกฎเกณฑ์

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p>แนวคำตอบ</p> <p>6) ขั้นการทดสอบใช้โดยวิธีสอนมีรายละเอียดขั้นตอนการสอน ดังนี้</p> <p>6.1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการสร้างความสนใจให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้น โดยใช้ คลิปวิดีโอที่เป็นผลกระทบของเด็กที่ติดเกม หรือข่าวที่เป็นผลกระทบจากเด็กติดเกม เป็นต้น</p> <p>6.2) ขั้นปฏิบัติการจัดกลุ่มแสดงบทบาทในแต่ละกลุ่มตามเกมสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับปัญหาของเด็กติดเกม ผลกระทบจากปัญหา โดยสลับให้ทุกคนได้แสดงบทบาทและจัดให้มีการแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่แสดงบทบาทตามสถานการณ์จำลองได้ดีที่สุด</p> <p>6.3) ขั้นจำแนกแยกแยะ ซึ่งได้ผลจากการสังเกตและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่ออธิบายปัญหา สาเหตุปัญหาเด็กติดเกมและผลกระทบ ทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาและการสรุปความคิดรวบยอดของแต่ละกลุ่ม</p> <p>6.4) ขั้นวิเคราะห์ ร่วมกันอภิปรายพหุปัจจัยเกี่ยวกับปัญหาเด็กติดเกมและผลกระทบ ทางเลือกในการแก้ปัญหาและความคิดรวบยอดที่ถูกต้องของการแก้ปัญหา เด็กติดเกม</p> <p>6.5) ขั้นลงความเห็นสรุป นักเรียนแต่ละคนลงความเห็นเขียนสรุปความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการของตนเองในการปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยง</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

<p>ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เชิงวิพากษ์ทางการสอน</p>	<p>ประเด็นคำถาม</p>	<p>แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดสร้างสรรค์ เชิงวิพากษ์ทางการสอน</p>
		<p>แนวคำตอบ</p> <p>ป้องกัน ไม่ให้ติดเกมการช่วยเหลือและป้องกันไม่ให้เพื่อนคนในครอบครัวติดเกม ที่ได้รับจากการเรียนไปเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ในชีวิตประจำวันของตนเอง หรือใช้วิธีการสอนอื่น ๆ ที่มีหลักการสำคัญที่ให้นักเรียนได้ฝึกในเรื่องของการคิด เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดวางแผน และการคิดลักษณะอื่น ๆ เพราะการคิดทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนเมื่อความคิดเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงตาม โดยใช้มนที่ค้นทางศาสตร์การสอนอย่างถูกต้อง</p> <p>1.2 ให้เหตุผลในการเลือกวิธีสอนตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอน:</p> <p>สาเหตุที่เลือกวิธีการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองเพราะ วิธีการสอนดังกล่าวมีแนวคิดสำคัญ คือ เป็นวิธีการให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียนโดยประสบการณ์อาจไม่มีโดยตรงจนกระทั่งศึกษา เพื่อฝึกให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการคิดแก้ปัญหา เช่น การแก้ปัญหาที่ปรากฏในชีวิตจริงในสังคม ในที่นี้คือปัญหานักเรียนติดเกมทำให้มีนิสัยก้าวร้าว หงุดหงิด แยกตัว ไม่รับผิดชอบ และจนกระทั่งอาจเป็นสาเหตุของการฆ่าตัวตาย เนื่องจากนักเรียนการสอนโดยใช้วิธีการดังกล่าวสามารถสร้างอารมณ์และทัศนคติให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาได้ ตามหลักการสอนที่ว่า “สอนในสิ่งที่มีความหมายแก่ผู้เรียน” สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้และ</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p>ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่นและหลักการการเรียนรู้คือผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Active Participation) และได้ใช้ประสบการณ์ที่สืบทอดมาด้วยกัน และได้เรียนในแบบเรียนที่มีความหมายต่อชีวิต เขาย่อมจำได้ดี และเร็วกว่าที่เรียนที่ยากและไม่มีความหมาย</p> <p>หรือให้เหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอนอื่น ๆ ที่มีหลักการสำคัญที่ให้นักเรียนได้ฝึกในเรื่องของการคิด เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดวางแผน และการคิดลักษณะอื่น ๆ การสอนในสิ่งที่มีความหมายกับผู้เรียนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพราะการคิดจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาเรียน โดยเฉพาะในเรื่องของการตัดสินใจ</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางการสอน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีหลักทางการสอนเพื่อให้บริการตามวัตถุประสงค์	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีหลักทางการสอน	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีหลักทางการสอน	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้ว แต่เหตุผลไม่เป็นไปตามทฤษฎีหลักทางการสอน แนวคิดทางการสอน หรือโมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนที่ทำ

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน			
		เชิงวิพากษ์ทางการสอน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		ของการสอนตาม สถานการณ์ที่ กำหนดให้ได้ถูก ต้องและชัดเจน สมบูรณ์ตาม มโนทัศน์ทาง ศาสตร์ทางการ สอนทั้ง 2 ข้อ	วัตถุประสงค์ ของการสอน ตาม สถาน การณ์ที่กำหนด ให้ถูกต้องและ ชัดเจนเป็นส่วน ใหญ่ตามมโน ทัศน์ศาสตร์ ทาง การสอนทั้ง 2 ข้อ	สอน ได้ ถูกต้องและ ชัดเจนบาง ส่วนตามมโน ทัศน์ศาสตร์ ทาง การสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่าง น้อย 1 ข้อ	ให้ บรรลุ ตาม วัตถุประสงค์ของ สถาน การณ์ ที่ กำหนดให้

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)	<p>2. นอกจากเหตุผลที่ระบุข้อที่ 1 แล้วจึงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดแข็ง จุดอ่อนอะไรบ้าง</p> <p>2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว</p> <p>2.3 วิธีการสอนที่เลือกใช้ทำให้ให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด</p> <p>2.4 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้</p>	<p>แนวคำตอบ</p> <p>2.1 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกหลากหลายมุมมอง:</p> <p>การสอนโดยให้สถานการณ์จำลอง มีจุดแข็ง คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องที่ซับซ้อนได้อย่างเข้าใจเห็นประจักษ์ชัดด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงมาก สนุกสนาน การเรียนรู้ มีความหมายต่อตัวผู้เรียน ได้ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น กระบวนการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กระบวนการสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการคิด</p> <p>จุดอ่อน คือ ค่าใช้จ่ายสูง เพราะต้องมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับผู้เล่นทุกคนใช้เวลาในการเตรียมการและการเรียนมากเพราะต้องใช้เวลาแก่ผู้เรียนในการเล่นและการอภิปราย ถ้าผู้สอน ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างสถานการณ์เพียงพอก็จะไม่สามารถสร้างได้ ยากในการ</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p style="text-align: center;">แนวการตอบ</p> <p>ดำเนินการอภิปรายให้ไปสู่การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ หรือ วัตถุประสงค์เชิง และจุดอ่อนของวิธีการสอนตามที่เลือกใช้ในข้อที่ 1 ที่แสดงถึงเหตุผลสำคัญที่ทำให้เลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยใช้สมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้อย่างถูกต้องและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนได้หลากหลายมุมมองตั้งแต่ 3 ประเด็นขึ้นไป โดยเน้นให้ประเด็นใหม่จุดแข็งของวิธีการสอนนั้นในเรื่องการได้เรียนรู้และมีทักษะการคิดโดยเฉพาะการคิดแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ</p> <p>2.2 สอดคล้องกับแบบเรียน ความสนใจของผู้เรียน:</p> <p>การสอนนี้โดยใช้สถานการณ์จำลองที่ใช้สอดคล้องกับแบบเรียนความสนใจของผู้เรียนเพราะตามขั้นตอนการสอนผู้เรียนได้เรียนรู้สถานการณ์จำลองเรื่องที่เป็นประโยชน์และมีควมหมายสำหรับผู้เรียนเพราะการเลือกสถานการณ์จำลองผู้สอนต้องสำรวจและศึกษาว่าต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องอะไร สถานการณ์มีผลต่อการเรียนรู้ได้อย่างไรแต่และขั้นตอนของการสอนนั้นนักเรียนได้เรียนรู้และฝึกการคิดด้วยตนเองตั้งแต่ขั้นปฏิบัติกิจกรรม ขึ้นจำแนกแยกแยะขั้นวิเคราะห์และขั้นลงความเห็น โดยครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p>หรือเขียนอธิบายความสอดคล้องกับแบบเรียน ความสนใจของผู้เรียนของวิธีการสอนที่เลือกใช้ได้อย่างสมเหตุสมผล หลากหลายประเด็นโดยใช้โมโนทัศน์ ศาสตร์ทางการสอนได้อย่างถูกต้อง เช่น เป็นวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เลือกรื่อง วิธีการ รูปแบบ สถานที่ เวลา หรือประเด็นอื่น ๆ ที่จะศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหรือผู้สอนเลือกแต่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความหมายสำหรับผู้เรียน เช่น เรื่องที่จะสอน วิธีการสอน สถานที่ เวลา สื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยวิธีการสอนดังกล่าวควรเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เท่านั้น</p> <p>2.3 ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้:</p> <p>เมื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามวิธีการสอนที่เลือกแล้วจะส่งผลให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้คือการแก้ปัญหาที่เรียนติดเกม โดยสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนได้เพราะวิธีการสอนที่ใช้สถานการณ์จำลองเป็นการสอนโดยนำสถานการณ์จำลองซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาจริงในชีวิตประจำวันมาให้ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ คิดแยกแยะ วิเคราะห์และลงข้อสรุปแนวปฏิบัติด้วยตนเองและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติในชีวิตจริงประจำวันของนักเรียนทำให้นักเรียนสนุกสนานกับการเรียน เข้าใจเห็นประโยชน์ด้วยตนเอง</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p>แนวคำตอบ</p> <p>หรือ เขียนอธิบายเหตุผลเพื่อแสดงถึงเหตุผลสำคัญของวิธีการสอนที่ทำได้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ทำให้เลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยใช้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมได้อย่างถูกต้อง เช่น วิธีการสอน ดังกล่าวส่งเสริมให้ค้นทางศาสตร์การสอนได้ถูกต้อง เช่น วิธีการสอน ดังกล่าวส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับปัญหาจริงในชีวิตประจำวัน และได้ฝึกการคิดลักษณะต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพราะ การคิดทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของคน</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

<p>ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน</p>	<p>ประเด็นคำถาม</p>	<p>แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน</p>
		<p>แนวคำตอบ</p> <p>2.4 ให้เหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบท ในชั้นเรียน:</p> <p>วิธีการสอนโดยสถานการณ์จำลองทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพราะเป็นการสอนที่จัดบริบทในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้กับผู้เรียนโดยนำสถานการณ์ที่เป็นปัญหาจริงในชีวิตประจำวันมาให้นักเรียนได้เรียนรู้ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความหมายสำหรับผู้เรียนตามหลักการสอนที่ว่า “สอนในสิ่งที่มีความหมายแก่ผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้และส่งเสริมให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนไปใช้ในสถานการณ์อื่นและหลักการเรียนรู้คือ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้” ได้ดี ถ้าเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Active Participation) และได้ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้านรวมกัน และได้เรียนในบทเรียนที่มีความหมายต่อชีวิต เขาจะสนใจได้ และเร็วกว่าบทเรียนที่แยกแอกและไม่มีความหมาย</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p>หรืออธิบายโดยให้เหตุผลตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด อื่น ๆ แต่หลักการสำคัญของ ทฤษฎี หลักการ แนวคิด นั้นต้องทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเป็นคนที่ดีเกมมาสนใจเรียนหรือบริหารเวลาในการเล่นเกมส์โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนในสิ่งที่มีความหมายสำหรับนักเรียนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและที่สำคัญได้ฝึกการคิดในลักษณะต่าง ๆ เช่น คิวเคอร์รี่ คิดแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพราะการคิดทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของคน</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง การสอน			
		เชิงวิพากษ์ทางการสอน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธีสอนที่ เลือกและอธิบาย เหตุผลสนับสนุนวิธี สอนที่เลือก ได้ถูกต้อง และชัดเจน ตามมโนทัศน์ศาสตร์ ทาง การ สอนทั้ง 4 ข้อ	ระบุจุดแข็ง และจุดอ่อน ของวิธีสอนที่ เลือกและ อธิบายเหตุผล สนับสนุนวิธี สอนที่เลือกได้ ถูกต้อง และ ชัดเจนตาม มโนทัศน์ ศาสตร์ ทาง การ สอน ได้ 3 ข้อ	ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธี สอนที่เลือกและ อธิบายแสดง เหตุผลสนับสนุน วิธีสอนที่เลือกได้ ถูกต้องและ ชัดเจน ตามมโนทัศน์ศาสตร์ ทาง การ สอน ได้ 2 ข้อ	ระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของวิธี สอนที่เลือกและ อธิบายแสดง เหตุผลสนับสนุน วิธีสอนที่เลือก ถูกต้องและ ชัดเจนตามมโนทัศน์ศาสตร์ ทาง การ สอน ได้ 1 ข้อ

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
ระดับที่ 3 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical reflection thinking)	3. เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร	<p>แนวทางการตอบ</p> <p>3. ระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม</p> <p>วิธีสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองส่งผลกระทบต่อผู้เรียน คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันของตนเองหรือปัญหาในชุมชน สังคม ของตนเอง ได้ฝึกการคิดในลักษณะต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จนส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด เพราะ การคิดทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของคน เมื่อความคิดของนักเรียนเปลี่ยน จะส่งผลให้พฤติกรรมของนักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น จึงจะทำให้นักเรียน มีความรับผิดชอบในการเรียน มีวินัยในตนเองสามารถจัดแบ่งเวลาในการเรียนและ การทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ สามารถสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีในการวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน
		<p>นอกจากวิธีการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองส่งผลกระทบต่อผู้เรียนแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อสังคม คือ สังคมจะมีประชากรที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ไม่สร้างปัญหาให้กับสังคม เป็นคนมีคุณธรรม คือ มีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนและสังคม ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันป้องกัน ดูแลและ แก้ไขปัญหาเพื่อให้ตนเองครอบครัวและคนในสังคมดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหรือการระบุผลกระทบของวิธีสอนที่เลือกใช้ที่มีต่อผู้เรียนและสังคมเกี่ยวกับหลักสูตร จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรมตามผลของวิธีสอนนั้น ๆ แต่ต้องครอบคลุมทั้งที่ต่อผู้เรียนและสังคม</p>

แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ประเด็นคำถาม	แนวคำตอบและเกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน			
		มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
		ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การเมือง และวัฒนธรรม ได้อย่างน้อย 6 ประเด็นขึ้นไป	ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การเมือง และวัฒนธรรม ได้ 4-5 ประเด็น	ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การเมือง และวัฒนธรรม ได้ 2-3 ประเด็น	ระบุผลกระทบของผู้เรียนและผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การเมือง และวัฒนธรรม ได้ 1 ประเด็น

ฉบับที่ 1 สำหรับครูบรรจุใหม่/ครูพี่เลี้ยง/ศน.

**แบบสัมภาษณ์ครูบรรจุใหม่และครูพี่เลี้ยงที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้าง
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการ
เปลี่ยนแปลงและ แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่**

ผู้ให้การสัมภาษณ์ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่ง สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี เวลา

คำชี้แจง: ให้สัมภาษณ์ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ในประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ภายหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบท่านคิดว่าเป็นอย่างไรบ้าง

.....
.....

1.2 ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการมีลักษณะเป็นอย่างไรและมีความสามารถในการนำกิจกรรมพัฒนาครูได้มากน้อยเพียงใด

.....
.....

1.3 สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้างก่อนการจัดกิจกรรมมีความพร้อมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมมากน้อยเพียงใด

.....
.....

1.4 การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมก่อนการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้าง มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบในแต่ละประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไ

2.1 การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ 3 กระบวนการและ 9 ขั้นตอน เป็นอย่างไร ส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนได้หรือไม่อย่างไร

2.1.1 ลักษณะของกิจกรรม

.....

.....

2.1.2 เนื้อหาในการจัดกิจกรรม

.....

.....

2.1.3 เวลาในการจัดการอบรม

.....

.....

2.2 สื่อและแหล่งเรียนรู้

.....

.....

.....

2.3 เครื่องมือ วิธีการ เกณฑ์ในการวัดและประเมินผล หรือประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการวัดและประเมินผลเป็นอย่างไ สามารถวัดพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้จริงหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2.4 ประสานงานและการอำนวยความสะดวกมีการดำเนินการเป็นอย่างไและส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบอย่างไรบ้าง

.....

.....

ประเด็นที่ 3 หลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร (ข้อที่ 3.1 สำหรับครูบรรจุใหม่/ ข้อที่ 3.2 ครูพี่เลี้ยงและศึกษานิเทศก์)

3.1 เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผลเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด เช่น

ระดับที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน

ระดับที่ 2 สามารถ เลือกรูปวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน

ระดับที่ 3 สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม

3.2 เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบผลเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด เช่น

ระดับที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน

ระดับที่ 2 สามารถ เลือกรูปวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบท ในชั้นเรียน

ระดับที่ 3 สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่
 หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง
 การสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
 สำหรับครูบรรจุใหม่

ผู้ให้การสัมภาษณ์ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่ง สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี เวลา

คำชี้แจง: สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนของครูบรรจุใหม่เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อ
 การจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถใน
 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิด
 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุใหม่ ในประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ภายหลังจากที่ครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ
 เสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ
 การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ท่านมีความคิดเห็นต่อ
 ประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การเตรียมตัวในการสอนของครูมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างหลังจากที่เข้าร่วม
 กิจกรรมของรูปแบบ ฯ แล้ว เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรึกษาครูพี่เลี้ยงหรือครูที่มี
 ประสบการณ์ในโรงเรียน

.....

.....

รูปแบบ ฯ แล้ว มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

1.2.1 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางการสอน
 มาใช้ เลือกรูปแบบการสอนค่านึงถึงแบบเรียน ความสนใจของผู้เรียน บริบทในชั้นเรียน วิธีการสอนส่งเสริม
 ให้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ค่านึงถึงผลกระทบของการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อผู้เรียนและสังคม
 เกี่ยวกับ หลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

1.2.2 สื่อและแหล่งเรียนเรียนรู้

1.2.3 การวัดและประเมินผล

1.3 การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมก่อนการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้าง มีความพร้อมมากน้อยเพียงใด

ประเด็นที่ 2 การนำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติการสอน ท่านมีความคิดเห็นต่อ การจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไ

2.1 การพูด การสื่อสาร บุคลิกลักษณะของครูเป็นอย่างไรบ้าง

2.2 ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนตามแผนที่วางแผนที่แตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบหรือไม่อย่างไร

2.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ครูใช้ประกอบการเรียนการสอนมีความเหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด มีความแตกต่างจากก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑ อย่งไรบ้าง

2.4 ในส่วนของการวัดและประเมินผลครูบรรจุใหม่มีการปรับเปลี่ยน เช่น วิธีการ เครื่องมือ เกณฑ์การประเมินหรือไม่อย่างไร และแตกต่างหรือไม่แตกต่างจากก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑

ประเด็นที่ 3 จากการที่ครูบรรจุใหม่เข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑ หลังเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดและพฤติกรรมเกี่ยวกับการสอนอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใด

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังเข้าร่วม
กิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตาม
ทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่
ผู้ให้การสัมภาษณ์ หน่วยงานที่สังกัด

ตำแหน่ง สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี เวลา

คำชี้แจง: สัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนในชั้นเรียนของครูบรรจุใหม่ที่มีต่อการจัดการ
เรียนการสอนของ ครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิด
ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทาง การสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนา
บทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ในประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ในขณะนี้ก่อนที่คุณครูของนักเรียนจะมาสอน คุณครูสอบถามหรือนัดหมาย
นักเรียนเกี่ยวกับ เรื่องอะไรบ้าง

ประเด็นที่ 2 ในปัจจุบันนี้ขณะที่คุณครูสอนในห้องเรียน เป็นอย่างไรบ้าง นักเรียนมี
ความรู้สึกอย่างไรกับ การสอนของคุณครู

2.1 การจัดกิจกรรมในห้องเรียน

2.1.1 การพูด การสื่อสาร บุคลิกลักษณะของคุณครูเป็นอย่างไรบ้าง

2.1.2 นักเรียนและเพื่อน ๆ มีส่วนร่วมอย่างไรบ้างในระหว่างที่ครูสอนจัดการเรียน
การสอน

2.1.3 บรรยากาศในห้องเรียน บริบทในชั้นเรียนขณะที่ครูสอน นักเรียนและเพื่อน ๆ รู้สึกเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

2.1.4 ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องที่ครูสอนเมื่อเปรียบเทียบกับการสอนของครู ในครั้งที่ผ่านมา ๆ มา ก่อนที่ครูจะไปอบรมเป็นอย่างไร

.....

.....

2.1.5 การสอนของครูสอนนักเรียนคิดว่า มีจุดเด่น และจุดด้อยอย่างไรบ้าง

.....

.....

2.1.6 วิธีการที่ครูใช้สอนทำให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม หรือมีวัฒนธรรมในเรื่องใดบ้างอย่างไรและส่งผลต่อชุมชน สังคม อย่งไรบ้าง

.....

.....

2.2 สื่อ สถานที่ หรือแหล่งที่เรียนรู้ที่ครูใช้ มีอะไรบ้าง นักเรียนชอบหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

2.3 ครูใช้วิธีการทดสอบหรือประเมินนักเรียนอะไรบ้าง นักเรียนชอบหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

ประเด็นที่ 3 ในปัจจุบันนี้ครูของนักเรียนสอนเป็นอย่างไรบ้าง นักเรียนชอบหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

ตอนที่ 3 ประเมินประเด็นการสัมภาษณ์แนวทาง เทคนิค วิธีการ จัดกิจกรรม ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ การสอนสำหรับครูบรรจุใหม่ แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ประเด็นที่ 1: การนำแนวคิด การพัฒนาบทเรียนร่วมกันไปใช้เพื่อ เสริมสร้างความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน สำหรับครูบรรจุใหม่มีแนวทางการจัด กิจกรรมอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	มีความ สอดคล้อง
ประเด็นที่ 2: เทคนิค วิธีการ จัด กิจกรรมในการนำแนวคิดการพัฒนา บทเรียนร่วมกันไปใช้ในการเสริมสร้าง ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ ให้ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	มีความ สอดคล้อง
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ								

ข้อเสนอแนะ ประเด็นที่ 1 สัมภาษณ์เกินขอบเขตที่ศึกษา 2. ควรมีเกริ่นนำก่อนสัมภาษณ์ และควรรวบประเด็นคำถามที่ 2 และประเด็นที่ 3 อยู่ในข้อเดียวกันและปรับภาษาในการสัมภาษณ์ให้ สั้น กระชับและเข้าใจง่าย

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 โครงสร้างแบบ ๆ								
หลักการ								
1. การเขียนหลักการใช้ภาษาในการสื่อสารที่เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. หลักการมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
3. การเรียงลำดับหลักการแต่ละข้อความต่อเนื่องกัน	+1	0	+1	0	0	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. หลักการของรูปแบบนำสู่การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่อง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุ ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและแนวคิดการพัฒนาร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
5. หลักการเป็นไปตามหลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างความสามารถในการคิดได้ตรงของเชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
จุดมุ่งหมาย								
6. จุดมุ่งหมายมีความชัดเจนเป็นไปในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
7. จุดมุ่งหมายมีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8. จุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. มีการระบุคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูบรรจุใหม่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ในจุดมุ่งหมาย								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาการเรียนร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
10. จุดมุ่งหมายมีความสำคัญสอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขและพัฒนา	-1	+1	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
11. การจัดลำดับเนื้อหาที่มีความเหมาะสมจากง่ายไปยาก (ข้อ 14)	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
12. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้ในการพัฒนาความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
13. เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการพัฒนาแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอนของรูปแบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
14. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิเคราะห์ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
กระบวนกรพัฒนาคู								
16. กระบวนการพัฒนาคูมีความหลากหลาย น่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
17. กระบวนการพัฒนาคูในแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
18. กระบวนการพัฒนาคูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมกับ วัยและ ความสามารถของครูบรรจใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
19. กระบวนการพัฒนาคูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม กับเวลาที่ ใช้ในการกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
20. กระบวนการพัฒนาคูในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมกับเนื้อหา ที่นำมาใช้ในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
21. กระบวนการพัฒนาคูมีการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญและ กระบวนการพัฒนาของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการพัฒนาร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้								
22. กระบวนการพัฒนาครูช่วยส่งเสริมให้ครูบรรลุเป้าหมายมีความสามารถทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
23. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถนำไปใช้ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
24. สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
25. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนบรรลุตามเป้าหมายของรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
26. สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในแต่ละกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาที่เรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
27. สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาครูบรรจุ ใหม่ในแต่ละกระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาที่เรียน ร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่นำมา ประยุกต์ใช้	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
การวัดผลและประเมินผล								
28. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
29. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
30. เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
รายการประเมิน								
ตอนที่ 2 โครงร่างคู่มือการใช้รูปแบบ ๑								
จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ								
1. จุดมุ่งหมายมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. จุดมุ่งหมายครอบคลุมสิ่งที่ต้องการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่จะนำ รูปแบบไปใช้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ								
3. คำชี้แจงเขียนอธิบายได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. คำชี้แจงส่งเสริมให้การนำรูปแบบไปใช้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของ รูปแบบเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้								
5. เงื่อนไขช่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่จะนำรูปแบบไปใช้ได้อย่าง ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					∑ R	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
6. เงื่อนไขเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
กระบวนการพัฒนาครู								
7. กระบวนการพัฒนาครูมีกระบวนการเป็นไปตามขั้นตอนของทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และ แนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
8. กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับวัยและความสามารถของ ครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับเวลาและ เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนสำหรับครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมในการส่งเสริมพัฒนา ความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนสำหรับครู บรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการพัฒนาร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
11. กระบวนการพัฒนาครูมีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนา เรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. จุดประสงค์ในการพัฒนาตามโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการและขั้นตอนช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองทางการสอน	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
13. เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนของโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
14. กิจกรรมในโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครูแต่ละขั้นตอนมีการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญและกระบวนการตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการ พัฒนาร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) กระบวนการพัฒนาวชิชาชีพและระบบพี่ เลี้ยง (Mentoring System)								
15. กิจกรรมในแต่ละกระบวนการและขั้นตอนของโครงสร้าง กระบวนการพัฒนาครูส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการ ไตร่ตรองทางการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
16. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ในโครงสร้างของ กระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ใช้ในการเสริมสร้าง การคิดไตร่ตรองทางการสอนของครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
17. เวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกระบวนการและขั้นตอนในโครงสร้าง ของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
การวัดและประเมินผล								
18. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมาย คือ ความสามารถในการ คิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
19. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับการวัดความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
20. เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
(แผนการจัดกิจกรรมที่ 1-5) กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความ พร้อมและสร้างทีมพัฒนา								
ขั้นตอนที่ 1 สํารวจและใคร่ครวญตนเอง								
แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 เรื่อง สติ การเข้าใจ เชื่อมมันในตนเองและ ยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้งและสุนทรียสนทนา								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง สติ ความเชื่อมั่น ในตนเองและยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้งและ สุนทรียสนทนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้เกิดการสำรวจและใคร่ครวญ ตนเองของครูบูรจุใหม่	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์เพื่อพัฒนาสติความเชื่อมั่นใน ตนเองและยอมรับผู้อื่นและ สุนทรียสนทนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
6. เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการสำรวจและใคร่ครวญตนเองของครูบรรจุ ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของการทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory)	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
8. กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมในการพัฒนาสติการเข้าใจ เชื่อม ในตนเอง ยอมรับผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้งและมีทักษะสุนทรียสนทนา ของครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมให้การพัฒนาครูบรรจุใหม่ บรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรมในแต่ละกระบวนการและแต่ ละขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถทำได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือมีความเหมาะสมกับการวัดในเรื่องสติ ความ เชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น และสุนทรียสนทนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์การตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 (ขั้นตอนที่ 2) การสร้างความขัดแย้งภายใน กับกรอบอ้างอิงเดิม								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. จุดประสงค์ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิด หรือความรู้สึกรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม ด้านการสอนของตนเอง	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดได้ตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาตามจุดประสงค์ คือ ต้องการให้ ครูบรรจุนำใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิง เดิมด้านการสอนของตนเอง ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ในการคิดได้ตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุนำใหม่เกิดความคิด หรือความรู้สึกรู้สึกที่มีความ ขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการสอนของตนเอง มีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถในการคิดได้ตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ขั้นตอนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning theory)	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
8. กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเหมาะสมที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิด ความคิด หรือความรู้สึกรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการ สอนของตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถทำได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
8. กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเหมาะสมที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิด ความคิด หรือความรู้สึกรู้สึกที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิมด้านการ สอนของตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการประเมินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 (ขั้นตอนที่ 3) การตั้งเป้าหมายในการ เปลี่ยนแปลงตนเอง								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นสามารถทำให้ครูบรรลุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่กำหนดขึ้น คือ เพื่อให้ครู บรรจุนิยมสามารถกำหนดเป้าหมาย ในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการ วางแผนเปลี่ยนแปลงตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุนิยมสามารถกำหนดเป้าหมายในการ เปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผนเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) ทฤษฎีและ แนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
8. กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ครูบรรจุนิยม กำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองและการวางแผน เปลี่ยนแปลงตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมพัฒนาความรู้มีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ใหม่ให้ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถทำได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 (ขั้นตอนที่ 4) เดิมเต็มองค์ความรู้								
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. จุดประสงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการแนวคิดทางการสอนได้จริง	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรมที่กำหนดขึ้น คือ เพื่อให้ครูบรรลุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรลุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) และทฤษฎี แนวคิดอื่น ๆ ที่นำมาใช้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
8. กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมส่งเสริมให้ครูบรรลุใหม่ มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมพัฒนาความรู้มีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ใหม่ให้ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถทำได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 (ขั้นตอนที่ 5) การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุ ใหม่								
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญใน เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่ เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่ เกี่ยวข้อง	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

เนื้อหา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
รายการประเมิน								
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรม คือเพื่อให้ เกิดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. เนื้อหาส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการพัฒนาครูบรรจุ ใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ทฤษฎีและแนวคิด อื่นๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
8. กิจกรรมพัฒนาความรู้ความเหมาะสมทำให้มีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุนใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของผู้ที่ เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นตอนมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาครูบรรจุนใหม่ให้บรรลุ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถหาได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
แผนการจัดกิจกรรมที่ 6-7 กระบวนการขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง								
แผนการจัดกิจกรรมที่ 6 (ขั้นตอนที่ 1) ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอนของตนเอง								
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญใน เรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
3. จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถใน การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. เนื้อหา มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครู บรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวความคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและ แนวคิดอื่นๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
8. กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มี ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ใหม่ให้ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถหาได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
แผนการจัดกิจกรรมที่ 7 (ขั้นตอนที่ 2) ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการ สอนของครูที่ประสบความสำเร็จ								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่ มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
6. เนื้อหาส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
8. กิจกรรมพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมพัฒนาครูมีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถหาได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
แผนการจัดกิจกรรมที่ 8 กระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่								
แผนการจัดกิจกรรมที่ 8 (ขั้นตอนที่ 1) สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่ (ขั้นตอนที่ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทความสำเร็จ								
สาระสำคัญ								
1. สาระสำคัญมีความเหมาะสมสะท้อนแก่นแท้หรือประเด็นสำคัญในเรื่อง การออกแบบเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
จุดประสงค์								
2. จุดประสงค์มีความชัดเจนและสามารถวัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
3. จุดประสงค์ที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียน ของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอน เกิดเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ได้	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
เนื้อหา								
4. กำหนดเนื้อหาเหมาะสมกับกิจกรรมและเวลา	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครู บรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนา ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เกิดเรียนรู้และ แบ่งปันความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. เนื้อหาช่วยส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอน เกิดเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของครูผู้สอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู								
7. กิจกรรมพัฒนาครูเป็นไปตามกระบวนการของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง(Transformative learning theory) แนวคิดการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lessons study approach) ทฤษฎีและ แนวคิดอื่น ๆ	+1	+1	+1	0	1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
8. กิจกรรมพัฒนาครูส่งเสริมให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนของ ตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
9. เวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในแต่ละชั้นมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
10. กิจกรรมมีความหลากหลายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบและโครงสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5			
สื่อและแหล่งเรียนรู้								
11. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่นำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนา ครูบรรจงใหม่ให้ บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้สามารถหาได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
การวัดและประเมินผล								
13. การวัดและประเมินผลตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
14. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในแต่ละจุดประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
15. เกณฑ์ในการตัดสินมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
กรณีศึกษาที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019								
ข้อคำถาม ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่จัดการเรียนการสอนในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้การสอนรูปแบบการสอนออนไลน์ (On-line) คือ ใช้อินเทอร์เน็ตในการสอน คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียน การสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
1.1 คุณจะมีเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
ข้อคำถาม ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้วจงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าว ตามประเด็นดังต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ข้อคำถาม ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบท่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
กรณีศึกษาที่ 2 การจัดการเรียนการสอนตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)								

ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
<p>ข้อคำถาม ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เรื่อง การจัดการศึกษาทุกระดับโดยใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้</p> <p>1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง</p> <p>1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน</p>	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
<p>ข้อคำถาม ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้วจงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้</p> <p>2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง</p> <p>2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว</p>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ข้อคำถาม ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
กรณีศึกษาที่ 3 การจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนติดเกม								
ข้อคำถาม ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนติดเกม ซึ่งมีนิสัยก้าวร้าว ซ้ำหูซ้ำใจ แยกตัวไม่รับผิดชอบ และงานกระทั่งเป็นสาเหตุของการฆ่าตัวตาย คุณครู จะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไร จงตอบคำถามต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
1.1 คุณ จะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ข้อคำถาม ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้วจงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไร ที่เป็นเหตุผลให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
<p>รายการประเมิน</p> <p>ข้อคำถาม ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร</p> <p>กรณีศึกษาที่ 4 การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ "สพฐ. วิชาใหม่ วิชาคุณภาพ" เรื่อง การสร้างจิตสำนึกเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้</p> <p>ข้อคำถาม ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ "สพฐ. วิชาใหม่ วิชาคุณภาพ" เรื่องการสร้างจิตสำนึกเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ตามแนวคิดจากห้องเรียนสู่ชุมชนจากชุมชนสู่ป่า "ศาสตร์แห่งการเรียนรู้รักษ์ป่าบ้านอย่างยั่งยืน" คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรจงตอบคำถามต่อไปนี้</p> <p>1.1 คุณจะได้ใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง</p>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 1 ประเมินข้อคำถามในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ข้อคำถาม ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้วจึงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรที่เป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.3 วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียนอะไรและสอดคล้องอย่างไรจึงทำให้เลือกใช้วิธีการสอนนี้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.4 วิธีการสอนที่เลือกใช้ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เพราะเหตุใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ข้อคำถาม ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 2 ผลการประเมินเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางการสอน

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
<p>รายการประเมิน</p> <p>ข้อคำถาม ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ "สพฐ. วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ" เรื่อง การสร้างจิตสำนึกเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ ตามแนวคิด จากห้องเรียนสู่ชุมชนจากชุมชนสู่ป่า "ศาสตร์แห่งการเรียนรู้รักษ่า่านอย่างยั่งยืน" คุณครูจะมีวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรจงตอบคำถามต่อไปนี้</p> <p>1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง</p> <p>1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวโดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน</p>								
<p>มากที่สุด (4 คะแนน)</p> <p>อธิบาย รายละเอียดของ วิธีสอนที่เลือกใช้ และให้เหตุผลใน</p>	<p>มาก (3 คะแนน)</p> <p>อธิบาย รายละเอียดของ วิธีสอนที่เลือกใช้ และให้เหตุผลใน</p>	<p>ปานกลาง (2 คะแนน)</p> <p>อธิบายรายละเอียด ของวิธีสอนที่ เลือกใช้และให้ เหตุผลในการเลือก</p>	<p>น้อย (1 คะแนน)</p> <p>สามารถอธิบาย รายละเอียดของ วิธีสอนที่เลือกใช้ ได้หรืออธิบาย</p>					

ตอนที่ 2 ผลการประเมินเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา		
		1	2	3	4	5					
การเลือกตาม ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการ สอนเพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ของการสอนตาม สถานการณ์ที่ กำหนดให้ได้ ถูกต้องและ ชัดเจน ตามโมโน ทัศน์ทางศาสตร์ ทางการสอนทั้ง 2 ข้อ	การเลือกตาม ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการ สอนให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของ การสอนตาม สถานการณ์ที่ กำหนดให้ถูกต้อง และชัดเจนเป็น ส่วนใหญ่ตามโมโน ทัศน์ศาสตร์ ทางการสอนทั้ง 2 ข้อ	ตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอนได้ ถูกต้องและชัดเจน บางส่วนตามโมโน ทัศน์ศาสตร์ ทางการสอนทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	แล้วแต่เหตุผลไม่ เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ แนวคิด ทางการสอนหรือ มโนทัศน์ศาสตร์ ทางการสอนที่ทำ ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของ การสอนตาม สถานการณ์ที่ กำหนดให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ผ่าน เกณฑ์

ตอนที่ 2 ผลการประเมินเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละกรณีศึกษาในแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางการสอน (ต่อ)

รายการประเมิน				ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	ผลการพิจารณา
				1	2	3	4	5		
อธิบายเหตุผล สนับสนุนวิธีสอน ที่เลือก ได้ ถูกต้องและ ชัดเจน ตามมโน ทัศน์ศาสตร์ ทางการสอนทั้ง 4 ข้อ	อธิบายเหตุผล สนับสนุนวิธีสอน ที่เลือกได้ถูกต้อง และชัดเจน ตาม มโนทัศน์ศาสตร์ ทางการสอนได้ 3 ข้อ	เหตุผลสนับสนุนวิธี สอนที่เลือกได้ ถูกต้องและชัดเจน ตามมโนทัศน์ ศาสตร์ ทางการ สอนได้ 2 ข้อ	อธิบายเหตุผล สนับสนุน วิธี สอนที่เลือกได้ ถูกต้อง ตามมโนทัศน์ ศาสตร์ทางการ สอนได้ 1 ข้อ							
ข้อคำถาม ข้อที่ 3 เมื่อนำวิธีการสอนที่เลือกไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะ ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและ วัฒนธรรมอย่างไร										

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ฉบับที่ 1 สำหรับครูบรรณารักษ์ใหม่ ครูพี่เลี้ยง								
ประเด็นที่ 1 ภายหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับครูบรรณารักษ์ใหม่ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือปัจจัยช่วยให้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบดังกล่าว ตามประเด็นต่อไปนี้หรือไม่	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
1.1 การวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบตามที่ได้รับทราบจากการประสานงานหรือจากการประชาสัมพันธ์มีลักษณะเป็นอย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.2 ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการบรรณารักษณ์ลักษณะเป็นอย่างไรและมีความคิดเห็นว่าจะเป็นผู้ที่มีความสามารถนำกิจกรรมพัฒนาครูได้มากน้อยเพียงใด	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
1.3 สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเวลาในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้างก่อนการจัดกิจกรรมมีความพร้อมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
1.4 การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมก่อนการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้างมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ประเด็นที่ 2 จากประเด็นที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือปัจจัยช่วยให้การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางทฤษฎีทางการสอนของครูบรรจุใหม่บรรลุตามจุดหมายของรูปแบบดังกล่าว แล้วถ้าในส่วนของกระบวนการ (Process) คือ หน้าที่ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามท่ามมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบในแต่ละประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไรร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.1 ผู้นำกระบวนการพัฒนาครูหรือกระบวนการมีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น การถ่ายทอดความรู้ การเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม การสื่อสาร หรือด้านอื่น ๆ เป็นอย่างไร	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
2.2 การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ 3 กระบวนการ และ 9 ขั้นตอน เช่น ลักษณะกิจกรรม เนื้อหาในการจัดกิจกรรม เวลาในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไร ส่งเสริมให้ครูบรรณารักษ์ใหม่มีความสามารถในการติดต่อขอเชิงวิพากษ์ทางการสอนได้หรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมทั้งเวลาการอบรมเชิงปฏิบัติการและเวลาที่ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษามีความเหมาะสม หลากหลาย หรือมีความพร้อมหรือไม่ หรือมีข้อคิดเห็นประเด็นอื่นเกี่ยวกับสื่อและแหล่งเรียนรู้หรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
2.4 เครื่องมือ วิธีการ เกณฑ์ในการวัดและประเมินผล หรือประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับด้านการวัดและประเมินผลเป็นอย่างไร สามารถวัดพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้จริงหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
2.5 การประสานงานและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเป็นอย่างไรและส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
ประเด็นที่ 3 หลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์การสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ทั้ง 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน ท่านมีความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ผ่านเกณฑ์

แสดงคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
เห็นต่อประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ (ครูบรรจุใหม่ สัมภาษณ์โดยใช้คำถามข้อที่ 3.1) ครูพี่เลี้ยง สัมภาษณ์โดยใช้คำถาม ข้อที่ 3.2)								
3.1 กิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาครูตามรูปแบบ ฯ ทำให้ความสามารถในการคิดได้ตรงเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของตนเองเป็นอย่างดีบ้างเมื่อ เปรียบเทียบกับก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตาม รูปแบบเหตุผลที่เป็นเช่นนั้นเพราะเหตุใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ผ่านเกณฑ์
3.2 ท่านคิดว่าความสามารถในการคิดได้ตรงเชิง วิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่เกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างหลังเข้าร่วมกิจกรรมตาม กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบดังกล่าว เมื่อ เปรียบเทียบกับก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ผ่านเกณฑ์

แสดงคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
รูปแบบและเหตุผลที่เป็นเช่นนั้นเพราะเหตุใด								
ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน								
ประเด็นที่ 1 ภายหลังที่ครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือปัจจัยช่วยให้ครูบรรจุใหม่ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนตามประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.1 การวางแผนการจัดการเรียนการสอนของครูเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบในประเด็นต่อไปนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง (1) การเลือกใช้วิธีสอนโดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (2) อธิบายเหตุผลในการเลือกวิธีสอนตามแนวคิดหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (3) เลือกวิธีสอนที่สอดคล้องกับแบบเรียนความสนใจของผู้เรียนและบริบทในชั้นเรียน (4) เลือกวิธีสอนที่ส่งเสริมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักบริหารที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
(5) สามารถระบุลักษณะของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียน และสังคมเกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม								
1.2 การเตรียมตัวเองในการสอนของครูมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑ แล้ว เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรึกษาครูที่เลี้ยงหรือครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
1.3 แผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนของครูหลังจากที่เข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑ แล้ว ในส่วนของกิจกรรมการเรียนรู้/ สื่อและแหล่งเรียนรู้ / การวัดและประเมินผล โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง เช่น มีการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางการสอนมาใช้เพิ่มมากขึ้นโดยคำนึงแบบเรียนความสนใจของผู้เรียนและบริบทในชั้นเรียน / จัดกิจกรรมโดยใช้วิธีสอนที่ส่งเสริมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และคำนึงถึงผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมเกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรมคุณครูของท่านปฏิบัติตามประเด็นดังกล่าวหรือไม่อย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
1.4 การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมก่อนการจัดกิจกรรมเป็นอย่างไรบ้างมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ประเด็นที่ 2 จากประเด็นที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หรือปัจจัยช่วยให้ครูบรรณารักษ์ใหม่ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนแล้ว ถ้าในส่วนของกระบวนการ (Process) คือ การนำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติการสอน ท่านมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.1 การพูด การสื่อสาร บุคลิกลักษณะของครูเป็นอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.2 ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนตามแผนที่วางแผนซึ่งแตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูตามรูปแบบหรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักบริหารที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
2.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ครูใช้ประกอบการเรียนการสอน มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ได้มากขึ้นเพียงใด มีความแตกต่างจากก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑ อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.4 ในส่วนของกาวิวัตและประเมินผลครูบรรจุใหม่ มีการปรับเปลี่ยน เช่น วิธีการ เครื่องมือ เกณฑ์การประเมินหรือไม่อย่างไร และแตกต่างหรือไม่แตกต่างจากก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ประเด็นที่ 3 ในส่วนของผลผลิต จากการศึกษาที่ครูบรรณารักษ์ใหม่เข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ ๑ หลังเข้าร่วมกิจกรรมแล้วความสามารถในการคิดได้ตรงตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่ในแต่ละระดับต่อไปมีเกิดขึ้นหรือไม่ และครูแสดงออกอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์
ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality) คือ สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้ เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน								
ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity) คือ								
1) สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจากการ								

แสดงคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรจุใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ΣR	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับแบบ การเรียน ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2) สามารถให้เหตุผลตามแนวคิดหลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน								
ระดับที่ 3 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical reflection thinking) คือ สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม								

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ฉบับที่ 3 สำหรับนักเรียน								
ประเด็นที่ 1 ในขณะนี้เวลาที่คุณครูของนักเรียนจะมาสอน นักเรียนเห็นสิ่งใดบ้างที่คุณครูทำแตกต่างจากเดิมและแตกต่างอย่างไร เช่น การวางแผนการสอน เช่น การสอบถามนักเรียนหรือการนัดหมายนักเรียน การเตรียมตัวของคุณเอง แผนการสอนของคุณ และการเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ ก่อนที่จะสอน หรือในเรื่องอื่น ๆ	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ผ่านเกณฑ์
ประเด็นที่ 2 ในปัจจุบันนี้ขณะที่คุณครูสอนในห้องเรียน คุณครูของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงการสอนในเรื่องต่อไปนี้บ้าง แล้วนักเรียนมีความรู้สึกอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลง การสอนของคุณในลักษณะนี้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
<p>2.1 การจัดกิจกรรมในห้องเรียนโดยสอบถามในประเด็นต่อไปนี้</p> <p>1) การพูด การสื่อสาร บุคลิกลักษณะของครูเป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>2) นักเรียนและเพื่อน ๆ มีส่วนร่วมอย่างไรบ้างในระหว่างที่ครูสอนจัดการเรียนการสอน</p> <p>3) บรรยากาศในห้องเรียน บรรยากาศในชั้นเรียนขณะที่ครูสอน นักเรียนและเพื่อน ๆ รู้สึกเป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>4) ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องที่ครูสอนเมื่อเปรียบเทียบกับการสอนของครูในครั้งที่ผ่าน ๆ มา หรือครั้งที่ ครูยังไม่ผ่านการพัฒนาด้วยวิธีการนี้เป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>มีจุดเด่น และจุดด้อยอย่างไรบ้าง</p>	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
5) วิธีการสอนของครูที่เลือกมาใช้ในการสอนในมุมมองของนักเรียนคิดว่า								
6) วิธีการที่ครูใช้สอนทำให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม หรือมีวัฒนธรรมในเรื่องใดบ้างอย่างไร และส่งผลต่อชุมชน สังคม อย่งไรบ้าง								
2.2 คือ สถานที่หรือแหล่งที่ครูให้นักเรียนศึกษาเพิ่มเติมมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.3 การทดสอบหรือประเมินนักเรียนของครูมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ผ่านเกณฑ์

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูบรรณารักษ์ใหม่ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูบรรณารักษ์ใหม่หลังเข้าร่วมกิจกรรมของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\sum R$	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ประเด็นที่ 3 จากการสอนของครูในปัจจุบันนี้ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ตามที่นักเรียนได้พูดไป แล้วนั้นทั้งการจัดกิจกรรมในห้องเรียน สื่อ สถานที่ หรือแหล่งที่ครูให้นักเรียนศึกษาเพิ่มเติม และการทดสอบหรือประเมินนักเรียน นักเรียนคิดว่า การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เป็นเพราะเหตุใดตามประเด็นต่อไปนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.1 ด้านความรู้ความสามารถทางการสอนของครู	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
3.2 ด้านประสบการณ์ทางการสอนของครู	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	9

แสดงผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลคะแนนความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยใช้สูตรของ Shapiro-Wilk ในโปรแกรมวิเคราะห์สถิติ SPSS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pretest	.349	17	.000	.709	17	.000
Posttest	.280	17	.001	.784	17	.001

a. Lilliefors Significance Correction

แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาตามรูปแบบโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติ SPSS ใช้สถิติ Non Parametric Statistics โดยใช้สถิติ Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test แบบจับคู่

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest - Pretest	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	17 ^b	9.00	153.00
	Ties	0 ^c		
	Total	17		

a. Posttest < Pretest
b. Posttest > Pretest
c. Posttest = Pretest

Test Statistics^{a,c}			
			Posttest - Pretest
Z			-3.633 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.000
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000
Monte Carlo Sig. (1-tailed)	Sig.		.000
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000
a. Wilcoxon Signed Ranks Test			
b. Based on negative ranks.			
c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			



แสดงความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาตามรูปแบบของครูบรรณารักษ์ใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพของเครื่องมือ (Try Out) เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (n=10)

ที่	ครูบรรณารักษ์ใหม่	ระดับที่ 1						ระดับที่ 2						ระดับที่ 3						สรุปรวม			
		ข้อ 1.1	ข้อ 2.1	รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม		ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	
																							4
1	คนที่ 1	2	3	5	2.50	ปานกลาง	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	9	ระดับที่ 1
2	คนที่ 2	3	3	6	3.00	มาก	2	2	4	2.00	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย	1	2	3	1.50	น้อย	13	ระดับที่ 2
3	คนที่ 3	2	1	3	1.50	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	7	ระดับที่ 1
4	คนที่ 4	2	2	4	2.00	ปานกลาง	2	2	4	2.00	ปานกลาง	1	1	2	1.00	ปานกลาง	1	1	2	1.00	น้อย	10	ระดับที่ 2
5	คนที่ 5	3	3	6	3.00	มาก	3	3	6	3.00	มาก	2	1	3	1.50	มาก	2	1	3	1.50	น้อย	15	ระดับที่ 2
6	คนที่ 6	3	3	6	3.00	มาก	3	2	5	2.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย	14	ระดับที่ 2
7	คนที่ 7	3	3	6	3.00	มาก	2	2	4	2.00	ปานกลาง	2	1	3	1.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	13	ระดับที่ 2
8	คนที่ 8	3	3	6	3.00	มาก	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย	14	ระดับที่ 2
9	คนที่ 9	3	2	5	2.50	ปานกลาง	2	2	4	2.00	ปานกลาง	1	1	2	1.00	ปานกลาง	1	1	2	1.00	น้อย	11	ระดับที่ 2
10	คนที่ 10	2	2	4	2.00	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	1	1	2	1.00	น้อย	9	ระดับที่ 1
รวม				51	รวม				39	รวม				25	รวม				115				

แสดงความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาตามรูปแบบของครูบรรณารักษ์ใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพของเครื่องมือ (Try Out) เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (n=10)

ที่	ครูบรรณารักษ์ใหม่	ระดับที่ 1						ระดับที่ 2						ระดับที่ 3						รวม	สรุป		
		ข้อ 1.1	ข้อ 2.1	รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม			ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
1	คนที่ 1	3	3	6	3.00	มาก	2	3	5	2.50	ปานกลาง	1	1	2	1.00	น้อย			13		ระดับที่ 2		
2	คนที่ 2	4	4	8	4.00	มากที่สุด	3	3	6	3.00	มาก	3	3	6	3.00	มาก			20		ระดับที่ 3		
3	คนที่ 3	3	2	5	2.50	ปานกลาง	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย			13		ระดับที่ 2		
4	คนที่ 4	3	3	6	3.00	มาก	3	3	6	3.00	มาก	3	3	6	3.00	มาก			18		ระดับที่ 3		
5	คนที่ 5	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	3	7	3.50	มาก	3	3	6	3.00	มาก			21		ระดับที่ 3		
6	คนที่ 6	4	4	8	4.00	มากที่สุด	3	4	7	3.50	มาก	3	3	6	3.00	มาก			21		ระดับที่ 3		
7	คนที่ 7	4	4	8	4.00	มากที่สุด	3	4	7	3.50	มาก	3	4	7	3.50	มาก			22		ระดับที่ 3		
8	คนที่ 8	4	4	8	4.00	มากที่สุด	3	4	7	3.50	มาก	3	4	7	3.50	มาก			22		ระดับที่ 3		
9	คนที่ 9	3	3	6	3.00	มาก	3	3	6	3.00	มาก	3	4	7	3.50	มาก			19		ระดับที่ 3		
10	คนที่ 10	3	2	5	2.50	ปานกลาง	4	3	7	3.50	มาก	1	1	2	1.00	น้อย			14		ระดับที่ 2		
รวม				68		รวม			75		รวม			52		รวม			183				

แสดงความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนหลังการพัฒนาตามรูปแบบของครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้าง
 ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (n=17)

ที่	ครูบรรจุ ใหม่	ระดับที่ 1						ระดับที่ 2						ระดับที่ 3						รวม	สรุป						
		ข้อ 1.1	ข้อ 2.1	รวม	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม	ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	ข้อ 1.2	ข้อ 2.2	รวม			ค่า เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ				
	คะแนน	4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		4	4	8		24	
1	คนที่ 1	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	3	7	3.50	มาก	2	3	5	2.50	ปานกลาง										20	ระดับที่ 3
2	คนที่ 2	4	4	8	4.00	มากที่สุด	3	4	7	3.50	มาก	3	3	6	3.00	มาก										21	ระดับที่ 3
3	คนที่ 3	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	4	8	4.00	มากที่สุด										24	ระดับที่ 3
4	คนที่ 4	4	4	8	4.00	มากที่สุด	3	4	7	3.50	มาก	4	4	8	4.00	มากที่สุด										23	ระดับที่ 3
5	คนที่ 5	3	3	6	3.00	มาก	2	3	5	2.50	ปานกลาง	2	1	3	1.50	น้อย										14	ระดับที่ 2
6	คนที่ 6	3	3	6	3.00	มาก	3	2	5	2.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย										14	ระดับที่ 2
7	คนที่ 7	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	4	8	4.00	มากที่สุด										24	ระดับที่ 3
8	คนที่ 8	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	3	7	3.50	มาก	4	3	7	3.50	มาก										22	ระดับที่ 3
9	คนที่ 9	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	4	8	4.00	มากที่สุด	4	4	8	4.00	มากที่สุด										24	ระดับที่ 3
10	คนที่ 10	3	3	6	3.00	มาก	3	2	5	2.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย										14	ระดับที่ 2
11	คนที่ 11	3	3	6	3.00	มาก	3	2	5	2.50	ปานกลาง	1	2	3	1.50	น้อย										14	ระดับที่ 2

ภาคผนวก ง คู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ

(ดาวโหลดคู่มือการใช้รูปแบบฯ ฉบับสมบูรณ์)





**คู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง
เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
และแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่**



นางสาวกฤติยา ชัตติยะ

นิสิตปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

คู่มือการใช้

คู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ มีองค์ประกอบดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ
2. คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ
3. เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้
4. กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ
5. โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครู
6. การวัดและประเมินผล
7. แผนการจัดกิจกรรม

รายละเอียดของคู่มือแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ

ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบเป็นเอกสารที่แนะนำแนวทางเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้จัดกิจกรรมพัฒนาครู โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบมีความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ที่พัฒนาขึ้นอย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้ใช้รูปแบบสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาครูตามขั้นตอนของรูปแบบเสริมสร้างความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิด การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สำหรับครูบรรจุใหม่ที่พัฒนาขึ้นได้อย่างถูกต้อง
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่สามารถดำเนินการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง

2. คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ

คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ ประกอบด้วยรายละเอียดแนะนำการนำรูปแบบไปใช้แยกเป็นประเด็น คือ การเตรียมตัวก่อนนำรูปแบบไปใช้ การดำเนินการระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน และการดำเนินการหลังการนำรูปแบบไปใช้

2.1 การเตรียมตัวก่อนนำรูปแบบไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ศึกษาารูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนใหม่ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความเป็นมาของการสร้างรูปแบบ ช่วยให้เห็นภาพโดยรวมของรูปแบบ องค์ประกอบต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ

2.1.2 ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับ ครูบรรจุนใหม่ให้ละเอียดซึ่งประกอบด้วย

- 1) จุดมุ่งหมายของคู่มือการใช้รูปแบบ
- 2) คำชี้แจงของคู่มือการใช้รูปแบบ
- 3) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้
- 4) กระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ
- 5) โครงสร้างของกระบวนการพัฒนาครู
- 6) การวัดและประเมินผล
- 7) แผนการจัดกิจกรรม

2.1.3 สร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมด้านสื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือการวัดและประเมินผล เนื่องจากรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เป็นการพัฒนาครูแบบร่วมมือรวมพลังมีส่วนร่วม ของผู้รู้ให้ผลสะท้อนและอภิปรายผลการปฏิบัติงานจากการเรียนการสอนจริงในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามรายละเอียดแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูโดยประสานแจ้งโรงเรียน และครูผู้เข้าร่วมพัฒนา ตามกิจกรรมนัดหมายเวลา สถานที่ในการดำเนินกิจกรรม

2.2 การดำเนินการระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ดำเนินการพัฒนาตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้ครบทุกขั้นตอน ผู้ใช้รูปแบบเป็นผู้อำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ครูบรรจุนใหม่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ตามกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน รายละเอียด ดังนี้

กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูบรรจุนใหม่ให้มีความเข้าใจและเชื่อมั่นในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่นโดยใช้สุนทรียสนทนา เกิดความขัดแย้ง ความสับสนภายในใจของตนเองเมื่อเห็นการสอนที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิม ของตนเอง จนเกิดการเรียนรู้ที่จะกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาการสอนของตนเองจากปัญหาการสอนที่ผ่านมาด้วยตนเองอย่างมีสติ วางแผนการพัฒนาตนเองและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ความรู้ ในเรื่องที่จะพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ในสถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษาหรือกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยงหรือครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ศึกษานิเทศก์ ผ่านกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยเริ่มจากการฝึกปฏิบัติคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามปัญหาการสอนและเป้าหมายในการพัฒนาของครูบรรจุใหม่ และฝึกปฏิบัติคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ของครูที่ประสบความสำเร็จโดยการสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูบรรจุใหม่สอน แล้วฝึกปฏิบัติ คิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ นำมาปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง จำนวน 3 รอบ โดยแต่ละรอบดำเนินการ 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ร่วมกันวางแผน ออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ชั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do&See) ชั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect) และชั้นที่ 4 การวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analysis And Redesign) เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบ

ความสำเร็จ

ในแต่ละขั้นตอนดำเนินการจำนวน 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน

รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน

และการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี

รอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนการให้เหตุผลและ

พิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎีและการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

ในแต่ละรอบดำเนินการผ่าน 4 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผนออกแบบการสอนและ

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ชั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่ เป็นการจัด

กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียนนำเสนอ และจัดนิทรรศการผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ และฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อคัดเลือกตัวแทนครูบรรจุใหม่ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่มเพื่อนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มใหญ่ คือครูบรรจุใหม่ที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของเพื่อนครูบรรจุใหม่ที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และสอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับใช้กับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยการใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล

ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ

2.2.2 การวัดและประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมของแต่ละขั้นตอนและหลังการจัดกิจกรรม

2.3 การดำเนินการหลังการนำรูปแบบไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่โดยใช้ แบบวัดเชิงสถานการณ์

2.3.2 ประเมินรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่โดยใช้ แบบสัมภาษณ์ ครูบรรจุใหม่ ครูพี่เลี้ยง และผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนของโรงเรียนที่ครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงาน

3. เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

ผลสำเร็จของการนำรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องพิจารณาตามเงื่อนไข ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนา

บทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 12 สัปดาห์ รวม 45 ชั่วโมง

2. ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องศึกษา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิด ที่นำมาใช้ในพัฒนา รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ให้เข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้อง

3. การดำเนินการตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ต้องใช้การร่วมมือร่วมพลังของผู้ผู้ทั้งในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนตามแผนการจัดกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4. ถ้าเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้ปรับรูปแบบการพัฒนาตามรูปแบบเป็นการพัฒนารูปแบบออนไลน์เพราะการพัฒนาตามรูปแบบต้องดำเนินการให้ครบตามกระบวนการพัฒนา

5. ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบสมัครใจเข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบและเข้าร่วมพัฒนาให้ครบ ตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง

4. กระบวนการพัฒนาครู

รูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุใหม่ ดำเนินการโดยศึกษา แนวคิดสำคัญและกระบวนการพัฒนาตาม ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การพัฒนาวิชาชีพ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และ ระบบพีเลียง เป็นกรอบและกระบวนการพัฒนาครูของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน ดังนี้

กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีความเข้าใจและเชื่อมั่นในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่นโดยใช้สุนทรียสนทนา เกิดความขัดแย้ง ความสับสนภายในใจของตนเองเมื่อเห็นการสอนที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิม ของตนเอง จนเกิดการเรียนรู้ที่จะกำหนดเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาการสอนของตนเองจากปัญหา การสอนที่ผ่านมาด้วยตนเองอย่างมีสติ วางแผนการพัฒนาตนเองและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ ในเรื่องที่จะพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสำคัญ กระบวนการพัฒนา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ของ Mezirow (1978) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ในบทที่ 2 ของการวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานใน ขั้นที่ 1 ของการวิจัย ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎี

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลักการสำคัญ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งโดยตระหนักรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้ ความรู้สึก อารมณ์ ปรับเปลี่ยนระบบคิด ข้อเสนอแนะใจและความคาดหวัง และสร้างความหมายใหม่บนประสบการณ์เดิมโดยการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ โดยมีกระบวนการในการพัฒนา 10 ขั้นตอน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาปรับใช้ในส่วน ที่สามารถพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ได้ ได้แก่ ขั้นตอน ที่ 1 เกิดประสบการณ์ที่มีความขัดแย้งกับกรอบอ้างอิงเดิม ขั้นตอน ที่ 2 สำรวจตัวเองจากสภาพจริง ขั้นตอน ที่ 3 การประเมินอย่างมีวิจารณญาณฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ ขั้นตอน ที่ 6 วางแผนเพื่อการปฏิบัติ ขั้นตอน ที่ 7 การค้นหาความรู้พัฒนาทักษะเพื่อนำไปพัฒนาตามระบุในแผน และขั้นตอนที่ 10 บูรณาการความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดทัศนะใหม่ นำมาจัดทำเป็นขั้นตอนของกระบวนการที่ 1 จำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้

นอกจากนำหลักการ กระบวนการพัฒนา แนวทาง เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงมาใช้แล้ว กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ผู้วิจัยยังได้นำหลักการสำคัญ การดำเนินงาน ลักษณะกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน บทบาทหน้าที่ของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของ (Nakatome, 1984) ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังโดยการมีส่วนร่วมของผู้รู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง จัดตารางปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การดำเนินการ 3 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ชั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการสอน ชั้นที่ 2 ชั้นปฏิบัติการ (Do & See) ประกอบด้วยการสอนและสังเกตการสอน ชั้นที่ 3 ชั้นสะท้อนผล (Reflect) การสืบสอบผล ปรับปรุงแก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาปรับใช้กับการวิจัยในครั้งนี้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ โดยกำหนดลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของการวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน คือ เป็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันภายในสถานศึกษาเดียวกัน เนื่องจากในแต่ละสถานศึกษาที่ครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีคณะกรรมการในการประเมินและพัฒนาอย่างเข้มของครูบรรจุใหม่อยู่แล้วในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวเป็น “ทีมพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ” การวิจัยในครั้งนี้ เรียกทีมพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่า “ทีมพัฒนาครู

บรรจุนิหาระดับสถานศึกษา” ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้
 ผู้อำนวยการโรงเรียน คือ “ผู้ดำเนินการกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” ครูพี่เลี้ยงและศึกษานิเทศก์ มี
 บทบาทเป็น “ผู้รู้” การดำเนินงานในส่วนที่ 1 ของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน คือ การ
 เตรียมการ ได้แก่ การกำหนดรูปแบบ สร้างความรู้ ความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง จัดตารางปฏิบัติงาน ผู้วิจัย
 จึงกำหนดขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษาของกระบวนการพัฒนาที่ 1 ขึ้น
 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจทีมพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่
 ของกระบวนการพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษา การสังเกตการสอนตามโครงสร้าง STIMAP และ
 เทคนิคการสะท้อนผลการสอนโดยใช้ แชนวิซเทคนิค คือ ชม – ตี -ชม และร่วมกันวางแผนกำหนด
 ปฏิทินในการพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษา

ในกระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นกระบวนการพัฒนาครู
 กระบวนการที่ 1 จึงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สสำรวจและใคร่ครวญตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษา

กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับ
 สถานศึกษาโดยทีมพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ใช้
 สถานศึกษาเป็นฐาน โดยเป็นสถานศึกษาของครูบรรจุนิหาระดับแต่ละคน สมาชิกกลุ่มพัฒนาบทเรียน
 ร่วมกันประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นครูในโรงเรียนของครูบรรจุนิหาระดับที่ได้รับ
 แต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีคุณสมบัติ คือ สามารถดูแลช่วยเหลือในเรื่องการสอน การ
 ทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลสะท้อนเกี่ยวกับการสอนในเรื่องที่
 ครูบรรจุนิหาระดับต้องการพัฒนาตนเองและศึกษานิเทศก์ โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของแต่ละ
 สถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาตามความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูบรรจุนิหาระดับ เพื่อ
 พัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามปฏิทิน การพัฒนาที่วางแผนไว้ใน
 กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุนิหาระดับ
 ในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2
 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ

จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาพบว่า ครูบรรจุใหม่ที่มีระดับความสามารถ แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละคน ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนรอบ ในการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนในแต่ละขั้นตอนให้แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของแต่ละคน คือ ครูบรรจุใหม่ที่มีระดับความสามารถ

ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนอยู่ในระดับที่ 1 การพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของตนเอง ดำเนินการจำนวน 3 รอบ โดยเริ่มจากรอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ส่วนครูบรรจุใหม่ที่ต้องได้รับการพัฒนา ที่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับที่ 2 จะต้องได้รับ การพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองจำนวน 2 รอบ โดยเริ่มจากรอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และรอบที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

เมื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองครบตามจำนวนรอบของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วนั้น ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำครูบรรจุใหม่สังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ในการสอนตามเป้าหมายการพัฒนาตนเองของครูบรรจุใหม่ตามผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพบว่า แนวทางการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ควรไปเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนเพื่อเติมเต็มความหมายใหม่โดยไปเยี่ยมชั้นเรียนที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้ จึงกำหนดให้ครูบรรจุใหม่เข้าร่วมสังเกตการสอนร่วมกับตัวแทนทีมพัฒนา ครูบรรจุใหม่ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ หลังจากนั้น เข้าสู่กระบวนการพัฒนาขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจำนวนรอบในการพัฒนาก็ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนก่อนการพัฒนาของครูบรรจุใหม่แต่ละคนตามแนวทางที่กล่าวไว้แล้ว ในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง โดยในแต่ละรอบของการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองและไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จดำเนินการผ่าน 4 ชั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan) ประกอบด้วย วางแผนออกแบบการสอนและจัดทำ

แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

กระบวนการที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศน์ใหม่ เป็นการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมพัฒนาตามรูปแบบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียน นำเสนอ และจัดนิทรรศการผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ และฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่ภายในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน เพื่อคัดเลือกตัวแทนครูบรรจุใหม่ที่มีความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนที่เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่ม นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มใหญ่ คือ ครูบรรจุใหม่ต่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของเพื่อนครูบรรจุใหม่ที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและสอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้กับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน โดยการใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการจัดกิจกรรม ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน หลักการจัดกิจกรรม คือ ใช้กลุ่มในการเปลี่ยนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มองคนอื่น และมองตัวเอง สะท้อนอย่างตรงไป ตรงมา และมีเหตุผล ได้ความหมายใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงกรอบของชุดความคิดเดิม ซึ่ง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จ

ในการนำกระบวนการพัฒนาครูแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอนดังกล่าวไปใช้ประกอบด้วยเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนาครูและเวลาในการจัดกิจกรรม ดังนี้

กระบวนการพัฒนา ครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา			
ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและ ใคร่ครวญตนเอง	หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและ เข้าใจยอมรับผู้อื่น	การอบรมเชิงปฏิบัติ การเพื่อให้ครู บรรจุใหม่เข้าใจและเชื่อมั่น ในตนเอง เปิดใจยอมรับผู้อื่น ตระหนักรู้ ด้วย ตนเองในการพัฒนาการสอน กำหนด	ในเวลา 12
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความ ขัดแย้ง ภายในใจ กับกรอบ อ้างอิงเดิม	หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอน	เป้าหมาย ในการพัฒนาการสอนของ ตนเอง วางแผน การพัฒนา สืบค้น หา ความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนา และ สร้างความรู้ ความเข้าใจทีมพัฒนาครู	
ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายใน การเปลี่ยนแปลง ตนเอง	หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและ วางแผนการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง	บรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา	
ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้	หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน		
ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนา ครูบรรจุใหม่ใน สถานศึกษา	หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนา ครู บรรจุใหม่ในสถานศึกษา		
กระบวนการที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง			
ขั้นตอนที่ 1 การไตร่ตรองการ สอน ของตนเอง	หน่วยที่ 6 การฝึกปฏิบัติการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน	ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา โดยทีมพัฒนา ระดับสถานศึกษาหรือทีมพัฒนา บทเรียนร่วมกันดำเนินการพัฒนาโดย ฝึกปฏิบัติคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของตนเองและฝึกปฏิบัติ คิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ของครูที่ประสบความสำเร็จโดย ดำเนินการ 4 ชั้น ได้แก่	นอกเวลา 27 (12 สัปดาห์)
ขั้นตอนที่ 2 การไตร่ตรองการ สอน ของครูที่ ประสบความสำเร็จ			

กระบวนการพัฒนา ครู	เนื้อหา	กิจกรรมการพัฒนาครู	เวลา (ชั่วโมง)
		<p>ขั้นที่ 1 ร่วมกันวางแผน ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)</p> <p>ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do&See)</p> <p>ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect) และขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analysis and Redesign)</p>	
กระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่			
<p>ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้าง ความหมายใหม่</p>	<p>หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียน ความสำเร็จ</p>	<p>เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการถอดบทเรียน นำเสนอ และจัดนิทรรศการผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพื่อครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของเพื่อน ครูบรรจุใหม่ที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และสอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาปรับใช้กับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยการใคร่ครวญไตร่ตรองด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล</p>	<p>ในเวลา 6</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียน ความสำเร็จ</p>			
รวม			45

หมายเหตุ: ในเวลา หมายถึง เวลาในระหว่างการอบรมนอกเวลา หมายถึง เวลาที่ทำหลังจากอบรม
โดยปฏิบัติการที่สถานศึกษา

5. โครงสร้างกระบวนการพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้


จากกระบวนการพัฒนาครู 3 กระบวนการ 9 ขั้นตอน กำหนดเป็นโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครูในแต่ละกระบวนการและแต่ละขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย หน่วย จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อและระยะเวลา รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงโครงสร้างกระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
1. สำรวจและ ใคร่ครวญ ตนเอง	หน่วยที่ 1 การรู้จัก ตนเองและ เข้าใจยอมรับผู้อื่น	1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ สามารถ อธิบายเรื่องการฝึกสติได้ 2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถใช้ สติในการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนได้ 3. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เข้าใจและ เชื่อมั่นในตนเองและยอมรับ ผู้อื่น 4. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีทักษะ ใน สื่อสารอย่างมีสติ (สุนทรีย สนทนา: (Dialogue) 5. เพื่อให้สร้างบรรยากาศแห่ง ความผ่อนคลายและเป็นกันเอง	1. การสร้างสติ (Mindfulness) 2. การเข้าใจ เชื่อมโยงใน ตนเองและยอมรับผู้อื่น 3. การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และ สุนทรียสนทนา (Dialogue)	การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นนำ สร้างความรู้จักกัน โดยใช้ กิจกรรมแนะนำตัวเอง 6 ข้อ ผู้เข้าร่วมพัฒนา สัมภาษณ์เพื่อน ผู้เข้าร่วม พัฒนา จำนวน 6 คน เพื่อสร้างความรู้จัก คุ้นเคย ตามประเด็น คำถามที่กำหนดให้ แล้ว สอบถามความรู้สึกที่ได้ทำ กิจกรรม	1. กิจกรรมที่ 1 แนะนำตัว 6 ข้อ 2. กิจกรรมที่ 2 เกมฝึกสติ 3. กิจกรรมที่ 3 สายธารชีวิต “ครู ผู้สร้างแรงบันดาลใจ” 4. แบบวัดชุด ความคิดออนไลน์ ในเว็บไซต์ Kahoot.com 6. Power point	ในเวลา 3

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>ขั้นฝึกปฏิบัติ กิจกรรมที่ 1 ฝึกปฏิบัติการสร้างสติ โดยการเล่นเกมส์ฝึกสติ พร้อมกับซักถามเกี่ยวกับการสร้างสติของตนเองใน การเล่นเกมให้ถูกต้องและ จะนำสติไปใช้ในการ พัฒนาตนเองในเรื่องการ สอนของตนเองอย่างไร</p> <p>กิจกรรมที่ 2 ฝึกปฏิบัติการเข้าใจ และ เชื่อมในตนเอง การเปิด ใจยอมรับผู้อื่นโดยการวัด ชุดความคิด (Mindset) แล้ว อภิปราย ซักถาม เพื่อให้เข้าใจลักษณะ จุดเด่น จุดพัฒนาของ ตนเอง ในการสอน</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>กิจกรรมที่ 3 หลังจากนั้น ครูบรรจุใหม่แต่ละคนเล่า เรื่องราวของครู ที่สร้าง แรงบันดาลใจ ให้ตนเอง อยากเป็นครู ให้เพื่อน ผู้เข้าร่วมพัฒนาทั้ง ผู้ฟัง ฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) โดยปฏิบัติ ตามกิจกรรม สายธาร แห่งชีวิต “ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ” แล้วชวนคุย ถึงว่า “ทำไมคุณครูจึง เป็นแรงบันดาลใจของ ตัวเอง” และจะนำสิ่งที่ ประทับใจมาปรับใช้กับ การสอนของตัวเอง อย่างไร และรู้สึกและ เรียนรู้อะไรจากการที่เปิด ใจรับฟังผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และมีสติ</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>กิจกรรมที่ 4 ฝึกปฏิบัติ การไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน จากกรณีวีดิโอการสอน อย่างมีสติ ขั้นสรุป สะท้อนการเรียนรู้ โดยใช้แบบบันทึกการ เรียนรู้ตามประเด็น R- Reflection สะท้อนสิ่งที่ ได้เรียนรู้และความรู้สึก C-Connection จะนำสิ่ง ที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนา ตนเองและการเรียนการ สอนได้อย่างไร A- Application สามารถนำ สิ่งที่ได้เรียนรู้ไป ประยุกต์ใช้และทำอะไร ได้อีกบ้าง</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
2. การสร้าง ความความ ขัดแย้งภายใน ใจกับ กรอบ อ้างอิงเดิม	หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรอง เชิง วิพากษ์ ทงการการสอน	1. เพื่อให้ผู้บรรยายใหม่เกิดความ ขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิง เดิมของตนเอง 2. เพื่อให้ผู้บรรยายใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการ กระบวนการพัฒนาและการ ประเมินความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอน 3. เพื่อให้ผู้บรรยายใหม่ มี ความสามารถในการไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทาง การสอนจาก สถานการณ์การสอนที่กำหนดให้ ได้	ความสามารถ ในการ คิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทาง การสอน ประกอบด้วย - ความหมาย - ความสำคัญ - กระบวนการ - การพัฒนา - การประเมิน	การอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นนำฝึกสติโดยใช้ Brain Gym กิจกรรมที่ 1 สลับจับหู และ กิจกรรมที่ 2 สลับมือ กำ มือ และแบ่มือ เพื่อฝึกสติ รับรู้ความรู้สึกทางกาย และกักับร่างกาย จิตใจ จดจ่อกับสิ่งที่กำลังปฏิบัติ หลังจากนั้นกระบวนการ ช่วยคุย ว่า “จะนำสติไป พัฒนาตนเองในด้าน การ สอนได้อย่างไร” ขั้นฝึกปฏิบัติ กิจกรรมที่ 3 สร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง ความสามารถ ในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน โดย แบ่งกลุ่ม ศึกษา ค้นคว้า	1. เอกสาร ประกอบการใช้ รูปแบบ หน่วยที่ 2 เรื่อง การคิด ไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ ทงการ สอน 2. ใบกิจกรรม ที่ 2.1 งาน รายบุคคล 3. ใบกิจกรรม ที่ 2.2 งานกลุ่ม 4. คลิปวิดีโอ เรื่อง เด็กชาย เซว 5. คลิปวิดีโอ การ สอนของ ครูโซ่	ในเวลา 3

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>ด้วยตนเอง อภิปราย ภายในกลุ่ม สะท้อน การ เรียนรู้ โดยใช้บันทึกการ เรียนรู้ ตามประเด็น ต่อไปนี้</p> <p>R-Reflection สะท้อนสิ่ง ที่ได้เรียนรู้และความรู้สึก C-Connection จะนำสิ่ง ที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนา ตนเองและการเรียนการ สอนได้อย่างไร</p> <p>A-Application สามารถ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป ประยุกต์ใช้และทำอะไร ได้อีกบ้าง</p> <p>กิจกรรมที่ 4 ฝึกปฏิบัติ พัฒนาความสามารถใน การคิดไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอนจาก สถานการณ์ในคลิปวิดีโอ การสอนที่กำหนดให้</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>4 ขั้นตอน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความชัดเจน ภายในใจ 2. ฝึกให้แนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการ สอน 3. ฝึกทบทวนสิ่งที่ได้ปฏิบัติ 4. ฝึกคิดวิธีแก้ปัญหา และพัฒนา <p>ขั้นสรุป</p> <p>สะท้อนการเรียนรู้ (Reflect) โดยใช้ แบบ บันทึกการเรียนรู้ ตาม ประเด็นต่อไปนี้</p> <p>R-Reflection สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึก</p> <p>C-Connection จะนำ สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนา</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
3. การ ตั้งเป้าหมาย ในการ เปลี่ยนแปลง ตนเอง	หน่วยที่ 3 การ ตั้งเป้าหมายและ วางแผนการเรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลง ตนเอง	1. สามารถกำหนดเป้าหมาย ในการเรียนรู้เพื่อการ เปลี่ยนแปลงของตนเองได้ 2. สามารถวางแผน การ เรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง ของตนเอง ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ในสถานการณ์ จริงร่วมกับ ทีมพัฒนาได้	1. แนวทางการ กำหนดเป้าหมายใน การเปลี่ยนแปลง ตนเองด้านการ จัดการเรียน การ สอน 2. การวางแผน การ เปลี่ยนแปลงตนเอง ด้านการจัดการเรียน การสอน	ตนเองและการเรียน การสอนได้อย่างไร A-Application สามารถนำสิ่งที่ได้ เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ และทำอะไรได้อีกบ้าง การอบรมเชิง ปฏิบัติการ ชั้นนำ ผักสดโดยใช้ Brain Gym “สลับข้าง 5 จังหวะ” เพื่อฝึกสติ รับรู้ความรู้สึกทางกาย และกำกับร่างกาย จิตใจจดจ่อกับสิ่งที่ กำลังปฏิบัติ หลังจาก นั้นกระบวนกรช่วยคุย ว่า “จะนำไป พัฒนาตนเองในด้าน กิจกรรมที่ 3.1	1. Brain gym “สลับข้าง 5 จังหวะ” 2. กิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ ของ การเรียนรู้ 3. ใบกิจกรรม ที่ 3.1 เมทริกซ์ ของการเรียนรู้ 4. แบบ ประเมินใบ กิจกรรมที่ 3.1	ในเวลา 1.30

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>การสอนได้อย่างไร” ขั้นฝึกปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติการ กำหนดเป้าหมายและ วางแผน การ เปลี่ยนแปลงตนเอง ในการเรียนการ สอน ในกิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ของการ เรียนรู้</p>	<p>เมทริกซ์ของ การเรียนรู้ 5. แบบบันทึก การเรียนรู้</p>	
				<p>ขั้นสรุป สะท้อนการเรียนรู้ (Reflect) โดยใช้ แบบ บันทึกการเรียนรู้ ตาม ประเด็นต่อไปนี้ R-Reflection สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึก</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
4. เติมเต็มองค์ความรู้	หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการ สอน	1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน เพิ่มมากขึ้น 2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนที่จะ	ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน และการประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียน การสอน	การอบรมเชิง ปฏิบัติการ ชั้นนำ ฝึกสติโดยการทำ Body Scan และ Brain Gym เพื่อให้ รู้สึกผ่อนคลายและ รับรู้ความรู้สึกทางกาย และกักับร่างกาย	1. ใบกิจกรรม เรื่อง การทำ Body Scan แบบยืน 2. Brain Gym การยืดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย 3. คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก	ในเวลา 1.30

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
		นำไปใช้ ตามเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ในด้าน การจัดการเรียน การสอน		จิตใจจดจ่อกับสิ่งที่กำลังปฏิบัติ ชื่นฝึกปฏิบัติ การเติมเต็มความรู้โดย การบรรยายและการ ทำกิจกรรมกลุ่ม	4. เครื่องฉาย ทีวีแสง 5. แบบบันทึก การเรียนรู้ 6. Power Point ประกอบการ บรรยาย	
				ขั้นสรุป สะท้อนการเรียนรู้โดย ใช้ แบบบันทึกการ เรียนรู้ ตามประเด็น ต่อไปนี้ R-Reflection สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ และความรู้สึก C-Connection จะนำ สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนา		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
5. การสร้าง ทีมพัฒนาครู บรรจุใหม่ใน สถานศึกษา	หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ใน สถานศึกษา	1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูพี่เลี้ยง มี ความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุ ใหม่ในสถานศึกษาและ บทบาทของแต่ละคน 2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูพี่เลี้ยง ได้ ฝึกปฏิบัติ	กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ใน สถานศึกษามี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การ ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของ ตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การไตร่ตรองเชิง วิพากษ์ทางการสอน	ตนเองและการเรียน การสอนได้อย่างไร A-Application สามารถนำสิ่งที่ได้ เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ และทำอะไรได้อีก บ้าง	1. คลิปวิดีโอ ขั้นตอนการการ พัฒนาบทเรียน ร่วมกัน 2. แบบบันทึก การเรียนรู้ 3. Power point ประกอบ การ บรรยาย 4. เอกสาร	ในเวลา 3

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
		กระบวนการพัฒนา ครู บรรจุใหม่ในสถานศึกษา ตามกระบวนการ	ของครูที่ประสบ ความสำเร็จ	กระบวนการพัฒนา ครูบรรจุใหม่ ระดับ สถานศึกษาดังนี้ 1. ชมคลิปวิดีโอการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน 2. แบ่งกลุ่มครูบรรจุ ใหม่ ศึกษานิทรรศก์ ผอ.รร. และครูที่เลี้ยง ของแต่ละโรงเรียน	ประกอบ การ ใช้รูปแบบ 5. ใบกิจกรรม ที่ 6.1 6. ใบกิจกรรม ที่ 7.1 7. แบบสังเกต การสอน ในชั้น เรียน	

กระบวนการขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
1. ไตรตรงเชิงวิพากษ์ทาง การสอนของตนเอง	หน่วยที่ 6 การฝึกปฏิบัติ การคิด ไตรตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอน	เพื่อให้ครูบรรจใหม่ มีความสามารถ ในการคิดไตรตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอน	ความสามารถในการคิดไตรตรงเชิงวิพากษ์ทางการสอน	A-Application สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และทำอะไรรีบบ้าง ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา 1. ผอ.รร. หรือผู้ดำเนินการกลุ่มนัดประชุมเพื่อทบทวน การพัฒนาครูบรรจใหม่ ในสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 1 ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ตาม ใบกิจกรรมที่ 6.1 2. ดำเนินการตามขั้นตอน ในใบกิจกรรมที่ 6.1 จำนวน 3 รอบ แต่ ละรอบ มี 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกต การสอน (Do & See) ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลัง การสอน (Reflect) ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุง การสอน (Analyzing)	1. ใบกิจกรรมที่ 6.1 2. แบบบันทึกการ สะท้อนก่อนการจัดการ เรียนรู้สำหรับ ครูบรรจ ใหม่ 3. แบบบันทึกสะท้อน หลังการจัดการเรียนรู้อ สำหรับ ครูบรรจใหม่	นอกเวลา 12
					4. แบบบันทึกการ สะท้อนการสอน ในชั้นเรียน 5. แบบบันทึก ติดตาม	

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
2. ใ้ตรงตรงเชิง วิพากษ์ทาง การสอนของครู ที่ประสบ ความสำเร็จ	หน่วยที่ 6 การฝึก ปฏิบัติการคิด ใ้ตรงตรงเชิง วิพากษ์ทางการ สอน	เพื่อให้ครูบรรลุใหม่ มีความสามารถ ใน การคิดใ้ตรงตรงเชิง วิพากษ์ ทางการ สอน	ความสามารถ ในการคิด ใ้ตรงตรงเชิง วิพากษ์ ทางการสอน	การฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา 1. กระบวนการประสาน คัดเลือกครูที่ประสบ ความสำเร็จที่สอน แต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้เพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้ใ้ครูบรรลุใหม่สังเกต การสอน 2. กระบวนการแจ้งครูบรรลุ ใหม่สังเกตการสอนครูที่ ประสบความสำเร็จตามกลุ่ม สาระ การเรียนรู้ที่สอน	การพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน ฯ	นอกเวลา 15

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>3. ครูบรรยายใหม่ฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนสะท้อนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับครูที่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4. ผอ.รร.หรือผู้ดำเนินการพัฒนากลุ่มพัฒนาบทเรียน ทบทวนปฏิบัติการพัฒนาครูบรรจุใหม่และร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่จำนวน 3 รอบ</p>		
				<p>รอบละ 4 ชั้น ดังนี้</p> <p>ชั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)</p> <p>ชั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการณ์สอน (Do&See)</p> <p>ชั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)</p> <p>5. นิเทศ ติดตามและสังเกตการสอน โดยศึกษาในเทศก์ 2 ครั้ง (ครั้งที่ 14 และครั้งที่ 22)</p> <p>5. ปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษา</p>		

กระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
1. สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้าง ความหมายใหม่ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บทเรียน ความสำเร็จ	หน่วยที่ 7 ถอดบทเรียน	1. เพื่อให้ครูบรรจุนใหม่สามารถถอดบทเรียนการพัฒนา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทางการสอนของตนเองได้ 2. เพื่อให้ครูบรรจุนใหม่ได้แลกเปลี่ยน การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพื่อนำไปปรับใช้กับการสอนของตนเองได้	การถอดบทเรียน ความสำเร็จ	ขั้นเตรียมการ (นอกเวลา) 1. ครูบรรจุนใหม่ร่วมกับกลุ่ม พัฒนาบทเรียนร่วมกันของ สถานศึกษา(ทีมพัฒนาระดับ สถานศึกษา) ถอดบทเรียน การ พัฒนาความสามารถในการคิด วิเคราะห์เชิงวิพากษ์ทางการ สอนโดยจัดทำเป็น - Mind mapping หรือ Infographic - คลิปวิดีโอ - เอกสารสำหรับจัดนิทรรศการ ขั้นดำเนินการ 1. กระบวนการนำเสนอข้อค้นพบ จากการนิเทศ ติดตาม	1. คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก 2. คลิปวิดีโอ “ข้อ ค้นพบจากการนิเทศ ติดตามการฝึกปฏิบัติ ในสถานศึกษา” 3. Mind map หรือ Infographic 4. คลิปวิดีโอนำเสนอ ไม่เกิน 5-10 นาที 5. เอกสาร ประกอบการจัด นิทรรศการ 6. เอกสาร ประกอบการใช้ รูปแบบ	6

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>2. จัดกลุ่มครูบรรจุใหม่ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ แล้วนำเสนอ บทเรียนความสำเร็ กระบวนการพัฒนา ความสามารถในการคิด ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการ สอนของตนเองและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่าน การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนให้เพื่อนที่สอนใน กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันได้ รับชมผ่านทางคลิปลิวิดีโอหรือ โปรแกรมนำเสนอ (Power Point)</p> <p>3. คัดเลือกบทเรียนความสำเร็ ที่เป็น Best Practice ทั้ง กระบวนการพัฒนา</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				<p>ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของแต่ละกลุ่มเพื่อนำเสนอในกลุ่มใหญ่</p> <p>3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอบทความความสำเร็จที่เป็น Best Practice ในกลุ่มใหญ่</p> <p>4. ครูบรรจุใหม่ฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของเพื่อน</p>		
				<p>ขั้นสรุป</p> <p>5. ครูบรรจุใหม่สะท้อนการเรียนรู้ ตามประเด็น R-Reflection สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้และความรู้สึก C-Connection จะนำสิ่งที่ได้</p>		

ขั้นตอนที่	หน่วย	จุดประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ	เวลา (ชั่วโมง)
				เรียนรู้ไปพัฒนาตนเองและการเรียนการสอนได้อย่างไร C-Connection จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเองและการเรียนการสอนได้อย่างไร		

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรอง

เชิงวิพากษ์ทางการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการพัฒนาคบเรียนร่วมกันสำหรับครูบรรจุนิเทศน์ ยึดตามหลักการวัดและประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นการวัดความสามารถตามระดับการคิดไตร่ตรองของ Zeichner & Liston (1987) วิธีการทดสอบใช้แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัยที่สร้างหรือกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาแล้วถามคำถาม ตามกรอบการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)

ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)

ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)

โดยดำเนินการทดสอบก่อน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามรูปแบบ กำหนดวิธีการตรวจให้คะแนนตามวิธีการของ สติกกิ้นส์ (Stiggins, 1994, pp. 152-153) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ กำหนดแนวทางการให้คะแนนในลักษณะรูบรีค (Scoring Rubrics) ซึ่งใช้ชนิด แบบองค์รวม (Holistic Rubric) เป็นการให้คะแนนแบบไม่ได้แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบ ประเมินในภาพรวมของผลงานหรือกระบวนการ ซึ่งมีรายละเอียดของการวัดและประเมินผลดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวัดและประเมินผลความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ประเด็นการประเมิน	พฤติกรรมบ่งชี้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การตัดสิน
ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน				
ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)	สามารถอธิบาย รายละเอียดของวิธีสอนที่ใช้ และสามารถให้เหตุผลตามแนวคิดหลักการ ทฤษฎีทางการสอน	ทดสอบ	แบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน	คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 1 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป" และคะแนนเฉลี่ย ระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"

ประเด็นการประเมิน	พฤติกรรมบ่งชี้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การตัดสิน
ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักการทฤษฎีทางการสอน (Reflectivity)	<p>1. สามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างมีเหตุผลจาก การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของวิธีสอนในหลากหลายมุมมอง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ แบบการเรียนรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้บรรลุนิเทศ</p> <p>2. สามารถให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอนร่วมกับบริบทในชั้นเรียน</p>		ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย (แบบวัดเชิงสถานการณ์)	ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ในระดับที่ 1 และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป" และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"
ระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ (Critical Reflection)	สามารถระบุผลกระทบของวิธีสอนที่มีต่อผู้เรียน และสังคมที่เกี่ยวข้อง หลักคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม			ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ในระดับที่ 2 และคะแนนเฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป"

ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในแต่ละข้อ

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ			
	มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
ข้อที่ 1 ถ้าคุณเป็นคุณครูที่จะต้องสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้คุณจะจัดการเรียน การสอนอย่างไร	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีหลักการแนวคิดทางการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการแนวคิด ทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการแนวคิด ทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตามทศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นไปตามทฤษฎีหลักการแนวคิดทางการสอนหรือมีโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานการณ์ที่กำหนดให้
1.1 คุณจะเลือกใช้วิธีการสอนใดและมีรายละเอียดวิธีการสอนอย่างไรบ้าง	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีหลักการแนวคิดทางการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการแนวคิด ทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการแนวคิด ทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตามทศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นไปตามทฤษฎีหลักการแนวคิดทางการสอนหรือมีโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานการณ์ที่กำหนดให้
1.2 เพราะเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าว โดยควรระบุเหตุผลตามทฤษฎีหลักการและแนวคิดทางการสอน	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎีหลักการแนวคิดทางการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการแนวคิด ทางการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการสอนตามสถานการณ์ที่กำหนดให้	อธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้และให้เหตุผลในการเลือกตามทฤษฎี หลักการแนวคิด ทางการสอนได้ถูกต้องและชัดเจนบางส่วนตามทศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 2 ข้อ หรืออย่างน้อย 1 ข้อ	สามารถอธิบายรายละเอียดของวิธีสอนที่เลือกใช้ได้ หรืออธิบายแล้วแต่เหตุผลไม่เป็นไปตามทฤษฎีหลักการแนวคิดทางการสอนหรือมีโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานการณ์ที่กำหนดให้

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพ			
	มากที่สุด (4 คะแนน)	มาก (3 คะแนน)	ปานกลาง (2 คะแนน)	น้อย (1 คะแนน)
ข้อที่ 2 นอกจากเหตุผลที่ระบุตามข้อที่ 1 แล้ว จงให้เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสอนดังกล่าวตามประเด็นดังต่อไปนี้ 2.1 วิธีการสอนที่เลือกมีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง 2.2 วิธีการสอนที่เลือกสอดคล้องกับแบบเรียนและความสนใจของนักเรียนอย่างไรเป็นเหตุผลที่ทำให้เลือกใช้วิธีสอนดังกล่าว	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ ถูกต้องและชัดเจน ตามโมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ทั้ง 4 ข้อ	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือกได้ ถูกต้องและชัดเจนตามโมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ได้ 3 ข้อ	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายแสดงเลือกได้ถูกต้องและชัดเจนตามโมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอนได้ 2 ข้อ	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีสอนที่เลือกและอธิบายแสดงเหตุผลสนับสนุนวิธีสอนที่เลือก ถูกต้องและชัดเจนตามโมโนทัศน์ศาสตร์ทางการสอน ได้ 1 ข้อ

วิธีการตัดสินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่
ดำเนินการดังนี้

1. ประเมินและให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์ตามตาราง 14
2. รวมคะแนนการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครู
บรรจุใหม่ ในแต่ละระดับแล้วหาค่าเฉลี่ย

3. นำคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของ
ครูบรรจุใหม่ ในแต่ละระดับมาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.00 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

4. เมื่อได้ระดับคุณภาพของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในแต่ละ
ระดับ แล้วจึงตัดสินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยใช้เกณฑ์ในการ
ตัดสิน ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 1 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป" และ

คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"

ระดับที่ 2 หมายถึง ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ในระดับที่ 1 และ

คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 2 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป" และ

คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "น้อย"

ระดับที่ 3 หมายถึง ความสามารถในการคิด ฯ อยู่ในระดับที่ 2 และ

คะแนนเฉลี่ยระดับที่ 3 ได้ระดับคุณภาพ "ปานกลางขึ้นไป"

แผนการจัดกิจกรรมที่ 1

กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและใคร่ครวญตนเอง

หน่วยที่ 1 การรู้จักตนเองและเข้าใจยอมรับผู้อื่น เรื่อง สติ (Mindfulness) /การเข้าใจ เชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น /การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และสุนทรียสนทนา (Dialogue)

เวลา 3 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ..... กระบวนการ

สาระสำคัญ

สติ คือ ความระลึกได้หรือรู้ตนเองอยู่เสมอว่ากำลังทำอะไร การทำจิตให้มีสมาธิตั้งมั่นส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและไม่คิดที่ฟุ้งซ่าน การฝึกให้มีสติจะทำให้เข้าใจตนเอง รู้จักอุปนิสัยใจคอตนเอง ควบคุมความรู้สึก มีความรู้ ความสามารถ สำรวจตนเองทำให้รู้ส่วนดีหรือข้อเด่น ส่วนด้อยหรือข้อบกพร่อง ซึ่งจะได้รักษาส่งเสริมส่วนดี แก้ไขส่วนด้อยหรือข้อบกพร่อง เมื่อเข้าใจตนเองจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง แน่ใจ หรือกล้าหาญที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนตั้งใจไว้ถึงแม้จะมีเหตุการณ์หรือมีอุปสรรคใด ๆ มาขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำ สิ่งนั้น ๆ ต่อไปด้วยความมั่นใจว่า ตนจะต้องสามารถกระทำด้วยความสำเร็จ และควรเปิดใจยอมรับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยการสื่อสารอย่างมีสติที่เรียกว่าสุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง โดยพูดและฟังอย่างมีสติ รับรู้ข้อเท็จจริงจากการฟัง ไม่ได้แย้ง ไม่ตัดสิน ทำให้เกิดการตรวจสอบความเชื่อ หรือรูปแบบ ทางความคิดของตนเอง สร้างความเข้าใจร่วมกัน เกิดการแบ่งปันประสบการณ์ และปัญหา

จุดประสงค์ อยากให้ครูได้อะไร ไตร่ตรอง จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่อธิบายเรื่องการฝึกสติได้
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถสร้างสติในการพัฒนาตนเองในการสอนได้
3. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เข้าใจและเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น
4. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีสติ (สุนทรียสนทนา: (Dialogue)
5. เพื่อให้สร้างบรรยากาศแห่งความผ่อนคลายและเป็นกันเองในการทำกิจกรรม ไม่ใช่

จุดประสงค์

เนื้อหา

การสร้างสติ (Mindfulness)

การเข้าใจ เชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น

การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และสุนทรียสนทนา (Dialogue)

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

ผู้เข้าร่วมพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา (1 ชั่วโมง)

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

ขั้นนำ (สร้างความรู้จักกันและกัน) 10 นาที

1. กระบวนการแนะนำตนเอง ทักทายผู้เข้าร่วมอบรม และแนะนำว่าเราจะทำ กิจกรรมที่ 1 “แนะนำตัว 6 ช่อง” เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักกันและกันและสร้างบรรยากาศแห่งความผ่อนคลายและเป็นกันเอง

2. แจกกระดาษ A4 ที่มีช่อง 6 ช่องพร้อมคำถามและปากกาให้ผู้เข้าร่วมอบรมคนละ 1 ชุด จากนั้นให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนไปสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมอีก 6 คน โดยเขียนชื่อผู้ที่ไปสัมภาษณ์และถามคำถามตามที่กำหนดไว้ในแต่ละช่องรายละเอียดตามใบกิจกรรมที่ 1 ใช้เวลาประมาณข้อละ 1 นาที กระบวนการให้สัญญาณหมดเวลาโดยใช้เสียงระฆัง ทำเช่นนี้ไปจนครบทั้ง 6 ข้อ

3. กระบวนการสอบถามผู้เข้าอบรมว่า “ใครสามารถสัมภาษณ์เพื่อนได้ครบทั้ง 6 คน และได้ข้อมูลอะไรบ้างจากเพื่อนทั้ง 6 คน ” สอบถามประมาณ 2-3 คน

4. กระบวนการชวนคุยในประเด็น: คุณครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รู้จักเพื่อนในวิชาชีพเดียวกัน เพิ่มมากขึ้น และมีประโยชน์อย่างไร

ขั้นฝึกปฏิบัติ

(ช่วงที่ 1: การสร้างสติ Mindfulness: 30 นาที)

4. กระบวนการสอบถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ ความหมายของสติ วิธีการสร้างสติของผู้เข้าอบรม และประโยชน์ของสติ

5. กระบวนการชวนให้ผู้เข้าอบรมสงบนิ่งประมาณ 2-3 นาที โดยให้ผู้เข้าอบรมนั่งบนเก้าอี้ด้วยท่าที่สบาย ผ่อนคลาย อดไหล่ลง วางมือในท่าที่สบาย กำหนดจิตไว้ที่ปลายจมูก เมื่อครบกำหนดเวลาให้สัญญาณโดยใช้เสียงระฆัง

6. กระบวนการแนะนำวิธีการเล่นเกมฝึกสติ โดยให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติตามคำสั่งกระบวนการเพื่อทดสอบความไวของสติ ดังนี้

6.1 กระบวนการบอกว่า “ฝนตก” ให้ผู้เข้าอบรม “ปรบมือ”

6.2 กระบวนการบอกว่า “ฟ้าร้อง” ให้ผู้เข้าอบรม “ปรบตัก”

6.3) กระบวนการบอกว่า “ฟ้าผ่า” ให้ผู้เข้าอบรม “ยก 2 มือขึ้น นิ้วชี้ชี้ไปข้างหน้าพร้อมกับร้องเปรี้ยง ๆ ”

6.4 กระบวนการบอกว่า “น้ำท่วม” ให้ผู้เข้าอบรม “วิ่งเปลี่ยนที่ หากระบุจำนวนคน ก็วิ่งเปลี่ยนที่โดยจูงมือกันไปเท่าจำนวนที่ระบุ เช่น น้ำท่วม 5 คน ก็จูงมือกัน 5 คน วิ่งเปลี่ยนที่ ”

7. กระบวนการสุ่มสอบถามผู้เข้าอบรมที่ปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้องทุกครั้งและคนที่ไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้องทุกครั้ง ประมาณ 1-2 คน ดังนี้

7.1 ทำอย่างไรจึงสามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้องทุกครั้ง และที่เป็นเช่นนั้นเพราะอะไร

7.2 ทำไมจึงไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้องทุกครั้ง

7.3 ถ้าจะทำให้ตัวเองสามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้องจะต้องทำอะไร

7.4 สติมีส่วนทำให้การทำกิจกรรมในครั้งนี้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด และต้องใช้สติในขั้นตอนไหนมากที่สุด (การฟังคำสั่ง)

7.5 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมนี้คืออะไร

7.6 สติมีส่วนทำให้การทำกิจกรรมประสบความสำเร็จ ถ้าจะนำสติไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสอนต้องปฏิบัติอย่างไร

(ช่วงที่ 2: การเข้าใจ เชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่นสุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง 1 ชั่วโมง)

8. กระบวนการแจ้งจุดประสงค์ของการทำกิจกรรมในช่วงต่อไป คือ เพื่อให้เข้าใจและเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับผู้อื่น และฝึกการสุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง

9. กระบวนการชวนผู้เข้าอบรมประเมินชุดความคิด (Mindset) ของตนเองโดยใช้ข้อคำถามในแบบวัดชุดความคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้โปรแกรม Kahoot.com แล้วให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนสะท้อนผลการประเมินของตนเองว่าตนเองมีชุดความคิดอยู่ในกลุ่ม (Fixed mindset) หรือ Growth mindset)

10. กระบวนการชวนคุยและเติมเต็มองค์ความรู้เรื่อง ชุดความคิด (Mindset) และ การเปลี่ยนแปลงตัวเองจาก Fixed mindset เป็น Growth mindset โดยใช้โปรแกรม Power point ประกอบการบรรยาย

11. กระบวนการชวนคุย จากการประเมินชุดความคิดที่ผ่านมาเพื่อกระตุ้นให้ผู้อบรมเข้าใจตนเองและเชื่อมั่นในตนเองโดยใช้คำถามต่อไปนี้

11.1 คุณครุคิดว่าตัวเองเป็นคนลักษณะใด มีจุดเด่น จุดพัฒนาอะไรบ้าง

11.2 ถ้ามีลักษณะเป็นตามข้อที่ 1 แล้ว ในการจัดการเรียนการสอนคุณครุมีความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของตัวเองมากน้อยเพียงใด

11.3 เมื่อเราเข้าใจ ยอมรับตนเอง แล้วเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวเองจะเกิดผลผลดีอย่างไร ในทางตรงกันข้ามถ้าเข้าใจและยอมรับตนเองแต่ไม่เชื่อมั่นในตัวเองผลจะเป็นอย่างไร

12. ทำกิจกรรมที่ 3 สายธารชีวิต “ครูผู้เป็นแรงบันดาลใจ” เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจตนเอง ระบุสิ่งที่ตัวเองชอบ และประทับใจได้ อีกทั้งเปิดใจยอมรับฟังเรื่องราวของผู้อื่น เข้าใจความแตกต่าง บุคคล โดยฝึกใช้สุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง โดยทำกิจกรรมดังนี้

12.1 กระบวนการบรรยายวิธีการและประโยชน์ของการพูดและการฟังอย่างมีสติ (สุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง โดยใช้โปรแกรม Power point ประกอบการบรรยาย)

12.2 กระบวนการให้ผู้เข้าอบรมนั่งล้อมวงเป็นวงกลมในท่าที่สบาย หลังตกลง กระบวนการกล่าวนำให้ปลดปล่อยใจให้เป็นอิสระพร้อมกับสอดประสานให้สัมผัสเสียงดนตรีที่แผ่วเบา ดูใจและ ความคิดของตน ณ ขณะปัจจุบัน วางเรื่องราวต่าง ๆ ลง ปล่อยใจให้ว่าง พร้อมจะบอกเรื่องราว ความรู้สึกนึกคิดของตัวเองออกมาโดยไม่คิดไม่สั่ง เพียงแต่ใครครวญ ตั้งคำถามกลับมามองชีวิตที่ผ่านมา ว่า

1) ลองทบทวนเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับตนเอง เกี่ยวกับ “ครูที่เป็นแรงบันดาลใจให้ อยากมาเป็นครู คือใคร ท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร ทำไมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้กับเราได้ ถ้าเราจะ ปฏิบัติตนตามคุณครูที่เป็นแรงบันดาลใจ เราสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ ได้เพราะเหตุใด ไม่ได้เพราะ เหตุใด ถ้าไม่ได้แล้วเรามีจุดพัฒนาตรงไหน”

2) ผู้เข้าอบรมนั่งจับคู่กัน แล้วจึงเล่าสายธารชีวิตของตนเองที่ทบทวนได้จากข้อที่ 2.1 ให้เพื่อนฟังโดยสลับกันเล่า คนละ 3 นาที โดยผู้พูดมีความรู้สึกตัวในการพูด โดยขอให้ขณะที่เป็นผู้ฟัง ให้ฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังด้วยหัวใจ ด้วยความเคารพ ไม่แนะนำสั่งสอน และไม่นำเรื่องไปเล่าต่อ โดย จะมีเสียงระฆังเตือนเมื่อผ่านไป 2 นาที และบอกอีกครั้งเมื่อหมดเวลา

3) กระบวนการชวนผู้เข้าอบรม ใครครวญเรื่องราวที่ได้รับฟังเพื่อเข้าใจตัวตนของ เพื่อน สังเกตความไว้วางใจของเพื่อนที่มีให้เราโดยเปิดเผยเรื่องราวของเขา และสำรวจผลกระทบที่เกิดขึ้นในตัวเราจากการฟังเรื่องราวของเพื่อนและการเล่าเรื่องของตัวเอง แล้วขออาสาสมัครสะท้อน ความรู้สึกไว้ว่า

“เมื่อเราเข้าใจตนเอง และเปิดใจยอมรับผู้อื่น โดยผ่านการฟังอย่างลึกซึ้ง มีความรู้สึกเป็นอย่างไร จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างไร” โดยอภิปรายซักถามในกลุ่มใหญ่

(ช่วงที่ 3: การฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนอย่างมีสติโดยใช้สุนทรียสนทนา: 1 ชั่วโมง)

13. กระบวนการชวนให้ผู้เข้าพัฒนาชมคลิปการสอนของ คุณครูธัญญาภรณ์ มงคล ประมาณ 20 นาที โดยเน้นย้ำให้รับชมอย่างมีสติ และฟังอย่างลึกซึ้ง

14. กระบวนการแบ่งผู้เข้าร่วมพัฒนาแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ แล้วร่วมกันไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอน ตามประเด็นในใบกิจกรรมที่ 4 ฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

15. ตัวแทนผู้เข้าอบรมที่สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นำเสนอการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน กรณีศึกษา คุณครูธัญญาภรณ์ มงคล เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นสรุป

16. กระบวนการชวนผู้เข้าอบรมสรุปความรู้สึก และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกการใช้สติ ในการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

17. ผู้เข้าอบรมสะท้อนและบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแบบบันทึกการเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. กิจกรรมที่ 1 แนะนำตัว 6 ช่อง
2. ใบกิจกรรมที่ 1 แนะนำตัว 6 ช่อง
3. กิจกรรมที่ 2 เกม ฝึกสติ
4. กิจกรรมที่ 3 สายธารชีวิต “ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ”
5. กิจกรรมที่ 4 การฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
6. คลิปเสียงระฆัง
7. แบบวัดชุดความคิดออนไลน์ในเว็บไซต์ Kahoot.com
8. คลิปวิดีโอการสอนกรณีศึกษา คุณครูธัญญาภรณ์ มงคล
https://www.youtube.com/watch?v=kdVXi_enjQs&feature=youtu.be
9. Power point ประกอบการบรรยาย เรื่อง ชุดความคิด (Mindset)
10. Power point ประกอบการบรรยาย เรื่อง สุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การตัดสิน
1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ อธิบายเรื่องการฝึกสติ ได้	การสอบถาม	แบบบันทึกการ สอบถาม	ผ่าน หมายถึง ตอบคำถาม ได้ถูกต้อง 2 ข้อขึ้นไป
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ สามารถสร้างสติในการ พัฒนาตนเองในการ สอนได้	การสังเกต พฤติกรรม	- กิจกรรมที่ 2 เกมฝึก สติ - แบบสังเกตพฤติกรรม	ผ่านหมายถึง ได้ระดับคุณภาพพอใช้ ขึ้น ไปทั้ง 2 ด้าน
3. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ เข้าใจและเชื่อมั่น ใน ตนเองและ ยอมรับผู้อื่น	- การสอบถาม - การสังเกต พฤติกรรม	- แบบบันทึก การ สอบถาม - กิจกรรมที่ 3 สายธาร ชีวิต “ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ”	ผ่าน หมายถึง - ได้ระดับคุณภาพ พอใช้ขึ้นไป - ได้ระดับคุณภาพพอใช้ ขึ้นไป
รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การตัดสิน
4. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ มีทักษะในการฟัง อย่างลึกซึ้ง และ สนทนาสนทนา	การสังเกต พฤติกรรม	กิจกรรมที่ 3 สายธารชีวิต - แบบสังเกตพฤติกรรม	ได้ระดับคุณภาพพอใช้ ขึ้น ไป
5. เพื่อสร้าง บรรยากาศแห่งความ ผ่อนคลายและเป็น กันเอง	การประเมิน	กิจกรรมที่ 1 แนะนำ ตัว 6 ช่อง - แบบประเมิน	ได้ระดับคุณภาพพอใช้ ขึ้นไป

แผนการจัดกิจกรรมที่ 2

กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม

หน่วยที่ 2 การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เรื่อง ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

เวลา 1.30 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ. กระบวนการ

สาระสำคัญ

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน คือ ความสามารถในการอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีสอนที่ใช้โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดแนวคิดการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิค วิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพและ คุณค่ากับผู้เรียนและสังคม มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การให้เหตุผล ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี และระดับที่ 3 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ การพัฒนาแบ่ง 4 ขั้นตอน 1) ฝึกให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน 2) ฝึกคิด ทบทวนสิ่งที่ได้ทำ 3) ฝึกคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา 4) ฝึกตรวจสอบและประเมินโดยเชื่อมโยงประเด็นด้าน คุณธรรม จริยธรรม สังคม การเมือง โดยสามารถประเมินจากสภาพจริง วิเคราะห์ เอกสารที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนา หรือใช้วิธีการทดสอบเป็นแบบทดสอบแบบอัตนัยที่สร้างหรือ กำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาแล้วถามคำถามตาม กรอบการพัฒนา จึงควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เพราะจะทำให้มีความพยายามในแก้ปัญหา ชั้นเรียน ตระหนักในคุณค่าของสิ่งที่จะนำมาสอนเกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับเนื้อหาและวิธี สอนที่มีประสิทธิภาพ

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เกิดความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิมของตนเอง
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการพัฒนาและการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
3. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน จากสถานการณ์การสอนที่กำหนดให้ได้

เนื้อหา

1. ความหมายของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
2. ความสำคัญของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
3. กระบวนการของความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
4. การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
5. การประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

ขั้นนำ (การฝึกสติ) (10 นาที)

1. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำ Brain Gym เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสติ รับรู้ความรู้สึกทางกายและกำกับร่างกายอย่างต่อเนื่องก่อนทำกิจกรรม โดยทำกิจกรรม ดังนี้

1.1 กิจกรรมที่ 1 สลับจับหู

1.1.1 ท่าที่ 1 มือขวาอ้อมไปจับหูด้านซ้าย ส่วนมือซ้ายอ้อมไปจับหูด้านขวา (นับ 1)

1.1.2 ท่าที่ 2 เปลี่ยนมาเป็นมือซ้ายอ้อมไปจับหูด้านขวา มือขวาอ้อมไปจับหูด้านซ้าย (นับ 2) ทำสลับกันไปเรื่อย ๆ ถึง 10

1.1.3 ท่าที่ 3 นำมือมาวางที่ตัก

1.2 กิจกรรมที่ 2 สลับมือ กำมือและแบมือ

1.2.1 ท่าที่ 1 ยกมือทั้งสองข้างขึ้นมา มือขวาทำท่ากำมือและมือซ้ายทำท่าแบมือ (นับ 1)

1.2.2 ท่าที่ 2 เปลี่ยนเป็นกำมือซ้ายบ้าง ทำเช่นเดียวกับท่าที่ 1 ส่วนมือขวาทำเป็นท่าแบมือเช่นเดียวกับท่า 2 (นับ 2)

1.3 นำมือมาวางที่ตัก ทำสลับกันไปเรื่อยๆ ถึง 10

2. กระบวนการชวนคุยเกี่ยวกับการทำ Brain Gym ว่าหลังจากทำกิจกรรมแล้วเราได้ฝึกฝนตนเองในเรื่องอะไรและรู้สึกอย่างไร

ขั้นฝึกปฏิบัติ

(ช่วงที่ 1: สร้างความรู้ ความเข้าใจ: 30 นาที)

3. กระบวนการแบ่งผู้เข้าร่วมอบรมเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน แล้วฟังบรรยายเรื่อง ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการพัฒนาและการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปราย แล้วร่วมกันสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฟังบรรยาย ลงในแบบบันทึกการเรียนรู้เพื่อสรุปความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ช่วงที่ 2: ลงมือปฏิบัติพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน (เวลา: 1 ชั่วโมง)

ฝึกปฏิบัติ ระดับที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน (Technical Rationality)

5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งล้อมวงเป็นวงกลม นั่งในท่าที่สบายและผ่อนคลาย แล้วค่อย ๆ หลับตาลงและสงบนิ่งประมาณ 2 นาที แล้วชมคลิปวิดีโอ เรื่อง เด็กชายเซวาร์ (14 นาที) โดยขณะที่ฟังให้ฟังอย่างมีสติ ฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังด้วยหัวใจ

ขั้นที่ 1 สร้างความขัดแย้งภายในใจ

6. กระบวนการสอบถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับ คลิปวิดีโอ เรื่อง เด็กชายเซวาร์ เพื่อกระตุ้น ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความขัดแย้งขึ้นในใจกับกรอบอ้างอิงเดิมของตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้คำถามดังนี้ ประมาณ 2-3 คน

- 6.1 ภาพของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น คือ อะไร
- 6.2 คุณชอบหรือไม่ชอบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ เพราะอะไร หรือรู้สึกอย่างไร
- 6.3 ถ้าคุณเป็นคุณครูของเซวาร์จะทำอย่างไร เพราะเหตุใด

หลังจากนั้นทำกิจกรรมเพื่อฝึกปฏิบัติในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 2 ฝึกให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน

7. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน จากกรณีศึกษาการสอนของครูเด็กชายเซวาร์ โดยใช้คำถามกระตุ้นดังนี้

- 7.1 จากปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอนของคุณครูเซวาร์ ครูเลือกวิธีการสอนได้ถูกต้องหรือไม่ อย่างไร
- 7.2 วิธีการสอนที่คุณครูเซวาร์ใช้มีขั้นตอนอะไรบ้าง
- 7.3 ทำไมคุณครูเซวาร์ถึงใช้วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ทางการสอนอย่างไร
- 7.4 จากการเลือกใช้วิธีการดังกล่าวผลเป็นอย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 3 ฝึกคิดทบทวนสิ่งที่ทำ

8. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งหลับตาและนึกถึงการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่ผ่านมามีปัญหาและที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ในประเด็นดังนี้

- 8.1 สอนเรื่องอะไร ชั้นที่สอน
- 8.2 ใช้วิธีการสอนอะไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง
- 8.3 ผลเป็นอย่างไร ฟังพอใจหรือไม่เพราะเหตุใด
- 8.4 ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จเพราะเหตุใด

หลังจากนั้นให้จับคู่กัน สลับการเล่าประสบการณ์การสอนให้คู่ของตนเองฟัง ตามประเด็นที่ทบทวนได้ โดยขณะที่พูดให้มีสติและขณะที่ฟังให้ฟังอย่างลึกซึ้ง ไม่ได้แย้งหรือตัดสิน

ขั้นที่ 4 ฝึกคิดวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา ดังนี้

9. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกคิดวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา โดยมี ทฤษฎีหลักการ และแนวคิดทางการสอนเป็นรายบุคคล ตามระดับที่ 1 ของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน คือ การให้เหตุผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการสอน

ขั้นที่ 4.1 ฝึกหาวิธีแก้ปัญหาและพัฒนาในการจัดการเรียนรู้รายบุคคลโดยทำกิจกรรม คือ

10. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำงานในใบกิจกรรมที่ 2.1 รายบุคคล เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: เด็กชายเชาว์ (ปัญหาเรื่อง การจัดการเรียนการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้)

ขั้นที่ 4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาและพัฒนาในกลุ่มย่อยโดยทำกิจกรรมตามใบกิจกรรมที่ 2.2 กิจกรรมกลุ่มย่อย ดังนี้

11. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน หลังจากนั้นเลือกตัวแทนในกลุ่มเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ทำหน้าที่ในการนำการสนทนาภายในกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมาย กระตุ้นให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคุมเวลาและประเด็นในการสนทนาสร้างบรรยากาศการสนทนาให้เป็นกันเองและผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker) ทำหน้าที่จับประเด็นในการสนทนาและบันทึก การสนทนา

12. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้กรณีศึกษา เด็กชายเชาว์ โดยให้สมาชิกแต่ละคนนำเสนอวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้ทฤษฎี หลักการและแนวคิดทางการสอนมาใช้ในการแก้ไข เมื่อนำเสนอแต่ละคนแล้ว ให้ร่วมกันวิพากษ์เพื่อสรุปเป็นวิธีการแก้ปัญหาของกลุ่ม

ขั้นที่ 4.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาและพัฒนาในกลุ่มใหญ่ โดยให้ทำกิจกรรม คือ

1.3 ผู้จดบันทึก (Note taker) นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้กรณีศึกษาเด็กชายเชาว์ในกลุ่มใหญ่

1.4 ร่วมกันวิเคราะห์ วิพากษ์วิธีการแก้ปัญหา สรุปเป็นภาพรวมในกลุ่มใหญ่
 ขั้นที่ 4.4 วางแผนใช้วิธีใหม่ โดยมีเงื่อนไขว่า “วิธีใหม่อาจนำเอาวิธีการเก่ามาผสมผสาน หรือประยุกต์ใช้หรือใช้วิธีการใหม่” โดยฝึกวิเคราะห์และวิพากษ์ในระดับกลุ่มใหญ่

ฝึกปฏิบัติ ระดับที่ 2 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐาน (Reflectivity) และระดับที่ 3 การให้เหตุผลและพิสูจน์สมมุติฐาน (Reflectivity) กรณีศึกษา: ครู โช่

15. กระบวนการชวนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม “การบริหารปุ่มขมับ” เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบริหารร่างกายให้รู้สึกผ่อนคลาย โดยใช้นิ้ว 2 ข้างนิ้วขมับเบา ๆ วนเป็นวงกลมประมาณ 30 วินาที ถึง 1 นาที กวาดตามองจากซ้ายไปขวา และจากพื้นมองขึ้นไปบนเพดาน แล้วสลับ กับเพื่อนที่อยู่ทางขวามือ

ขั้นที่ 1 สร้างความขัดแย้งภายในใจ

16. กระบวนการเปิดคลิปการสอน กรณีศึกษา ครู โช่ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมชม (7 นาที) หลังจากนั้นกระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตอบคำถาม เพื่อตรวจสอบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิมของตนเอง โดยใช้คำถามดังนี้

16.1 ภาพของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น คือ อะไร

16.2 คุณชอบหรือไม่ชอบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ เพราะอะไร หรือรู้สึกอย่างไร

ขั้นที่ 2 ฝึกให้เหตุผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการสอน

1. จากปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอนของครู โช่ ครูเลือกวิธีการสอนได้ถูกต้องหรือไม่ อย่างไร
 2. วิธีการสอนที่ครู โช่ ใช้มีขั้นตอนอะไรบ้าง
 3. ทำไมครูของ โช่ ถึงใช้วิธีการสอนนี้สอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ทางการสอน
 อย่างไร

4. จากการเลือกใช้วิธีการดังกล่าวผลเป็นอย่างไรบ้าง

ขั้นที่ 3 ฝึกคิดทบทวนสิ่งที่ทำ

17. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งหลับตาและนึกถึงการจัดการเรียนการสอนของตนเองที่ผ่านมาที่มีปัญหาและที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ในประเด็นดังนี้

17.1 สอนเรื่องอะไร ชั้นที่สอน

17.2 ใช้วิธีการสอนอะไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง

17.3 ผลเป็นอย่างไร ฟังพอใจหรือไม่เพราะเหตุใด

17.4 ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จเพราะเหตุใด

ขั้นที่ 4 ฝึกคิดวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนา

ขั้นที่ 4.1 ฝึกหาวิธีแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาเป็นรายบุคคล ตามระดับที่

2 และ 3 ของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

18. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำงานในใบกิจกรรมที่ 2.3 รายบุคคล เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ครูโซ่ (ปัญหาเรื่อง นักเรียนไม่ชอบและไม่ตั้งใจเรียนคณิตศาสตร์)

ขั้นที่ 4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาและพัฒนาในกลุ่มย่อย โดยทำกิจกรรมตามใบกิจกรรมที่ 2.4 กิจกรรมกลุ่มย่อย ดังนี้

19. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4-5 คน หลังจากนั้นเลือกตัวแทนในกลุ่มเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ทำหน้าที่ในการนำการสนทนาภายในกลุ่มให้บรรลุ ตามเป้าหมาย กระตุ้นให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคุมเวลาและประเด็นในการสนทนา สร้างบรรยากาศการสนทนาให้เป็นกันเองและผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker) ทำหน้าที่จับประเด็นในการสนทนา และบันทึกการสนทนา

20. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษาครูโซ่ โดยให้สมาชิกแต่ละคนนำเสนอวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้ทฤษฎี หลักการและแนวคิดทาง การสอนมาใช้ในการแก้ไข ตามระดับที่ 2 และ 3 ของการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน เมื่อนำเสนอแต่ละคนแล้ว ให้ร่วมกันวิพากษ์เพื่อสรุปเป็นวิธีการแก้ปัญหาของกลุ่ม

ขั้นที่ 4.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาและพัฒนาในกลุ่มใหญ่

21. ทำกิจกรรม คือ ผู้จดบันทึก (Note taker) นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ครูโซ่ ในกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 4.4 วางแผนใช้วิธีสอนใหม่

22. วางแผนการใช้วิธีสอนใหม่โดยมีเงื่อนไขว่า “วิธีใหม่อาจนำเอาวิธีการเก่ามาผสมผสานหรือประยุกต์ใช้หรือใช้วิธีการใหม่” โดยฝึกวิเคราะห์และวิพากษ์ในระดับกลุ่มใหญ่ แล้วสรุปวิธีการใหม่ร่วมกัน

ขั้นสรุป

23. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อน (Reflect) กิจกรรม โดยให้ผู้เข้าอบรมได้พูดสะท้อนความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้ แล้วบันทึกในแบบบันทึกการเรียนรู้เมื่อมีเวลาว่าง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการใช้รูปแบบ หน่วยที่ 2 เรื่อง การคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน
2. แบบบันทึกการเรียนรู้

3. ใบกิจกรรมที่ 2.1 รายบุคคล เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: เด็กชายเชาว์ (ปัญหาเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่มีนักเรียนบกพร่องทางการเรียนรู้เรียนร่วม)

4. ใบกิจกรรมที่ 2.2 กลุ่มย่อย เรื่อง แลกเปลี่ยนการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: เด็กชายเชาว์ (ปัญหาเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่มีนักเรียนบกพร่องทางการเรียนรู้เรียนร่วม)

5. ใบกิจกรรมที่ 2.3 รายบุคคล เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ครูโซ่ ยอดททัย ธีศรีคำ ครูผู้สอนคณิตศาสตร์โรงเรียนแก่งวิทยสถานาร จังหวัดระยอง (ปัญหาเรื่อง นักเรียนไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์)

6. ใบกิจกรรมที่ 2.4 กลุ่มย่อย เรื่อง แลกเปลี่ยนการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ครูโซ่ ยอดททัย ธีศรีคำ ครูผู้สอนคณิตศาสตร์โรงเรียนแก่งวิทยสถานาร จังหวัดระยอง (ปัญหาเรื่อง นักเรียนไม่ชอบเรียนวิชาคณิตศาสตร์)

7. คลิปวิดีโอ เรื่อง เด็กชายเชาว์ <https://www.youtube.com/watch?v=YQfegzjsJ28>

8. คลิปวิดีโอการสอนของ ครูโซ่ <https://www.youtube.com/watch?v=w6ofqODK59Q>

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่เกิดความชัดเจนภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิมของตนเอง	สอบถาม การสังเกต พฤติกรรม	คำถาม แบบสังเกต พฤติกรรม	ผ่าน หมายถึง ได้ระดับคุณภาพดีขึ้นไป
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการพัฒนา และการประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน	การประเมินผล งาน	แบบบันทึกการ เรียนรู้	ผ่าน หมายถึง ได้ระดับคุณภาพดีขึ้นไป
3. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถ ในการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนจากสถานการณ์การสอน ที่กำหนดให้	การประเมินผล งาน	ใบกิจกรรม รายบุคคล	ผ่าน หมายถึง ได้ระดับคุณภาพดีขึ้นไป

แผนการจัดกิจกรรมที่ 3

กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

หน่วยที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเอง

เวลา 1.30 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ..... กระบวนการ

สาระสำคัญ

การกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นการกำหนดความรู้ ทักษะ ความคิด ความเชื่อ เรื่องอะไรที่ยังไม่เข้าใจ ไปไม่ถึงในการจัดการเรียนการสอน เมื่อนำเป้าหมายสู่การวางแผน ดำเนินการตามแผน จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและในชีวิต

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเอง
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนได้
3. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนได้

เนื้อหา

เนื้อหา

1. แนวทางการกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน
2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

ขั้นนำ (การฝึกสติ) (15 นาที)

1. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำ Brain gym “สลับข้าง 5 จังหวะ” เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมมีสติ รับรู้ความรู้สึกทางกายและกำกับร่างกายอย่างต่อเนื่องก่อนทำกิจกรรม และรู้สึกผ่อนคลาย โดยทำกิจกรรม ดังนี้

1.1 ท่าที่ 1 ยกมือทั้งสองข้างขึ้นให้อยู่ในระดับอกขนานกับไหล่ มือขวาวางบนมือเพื่อนข้าง ๆ ในลักษณะคว่ำฝ่ามือ มือซ้ายหงายขึ้นให้เพื่อนข้าง ๆ เอามือมาวางประกบ (นับ 1)

1.2 ท่าที่ 2 ดึงมือขวามาวางไว้ที่ตักในลักษณะคว่ำมือลง มือซ้ายหงายขึ้นอยู่ ระดับอกขนานกับไหล่ (นับ 2)

1.3 ท่าที่ 3 ดึงมือซ้ายมาวางไว้ที่ตักในลักษณะคว่ำมือลงทับมือขวา (นับ 3)

1.4 ท่าที่ 4 ดึงมือซ้ายออกมาอยู่ระดับอก หงายฝ่ามือขึ้น ในลักษณะคว่ำมือ (นับ 4)
ดึงมือขวาออกมาอยู่ระดับอก คว่ำมือลง ให้กำมือซ้ายหงายมือขึ้นอยู่ระดับอก

2. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมคุยว่า “วิธีการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายของกิจกรรมสลับข้าง 5 จังหวะ” และรู้สึกละอายใจเมื่อทำกิจกรรมได้สำเร็จ สามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาตนเองในการสอนได้อย่างไรบ้าง

ขั้นฝึกปฏิบัติ (กำหนดเป้าหมายและวางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเอง) (1 ชั่วโมง)

3. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมค้นหาสิ่งที่ต้องการปรับกรอบความคิดใหม่ (Reframe) ด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น ความคิด ความเชื่ออะไรที่ยังไปไม่ถึง ไม่เข้าใจ โดยทำกิจกรรม “เมทริกซ์ของการเรียนรู้” ดังนี้

3.1 กระบวนการแจกใบกิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ของการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบคำถามในใบกิจกรรม โดยยอมรับและเข้าใจประสบการณ์เดิมของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ไตร่ตรองตนเองอย่างมีสติ ประกอบคำถาม

คำถามที่ 1 ข้อมูลอะไรที่รู้แล้ว

คำถามที่ 2 ข้อมูลอะไรที่รู้ยังไม่รู้

กระบวนการ แนะนำให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาทราบความหมายของคำว่าเป้าหมาย คือ ความมุ่งหมายเจาะจงให้ได้ตามเจตนา เช่น การขายข้าวปีนี้ให้ได้หกแสนตัน (ราชบัณฑิตยสถาน . 2545)แล้วจึงสอบถามผู้เข้าร่วมว่า “ข้อมูลจากคำถามในข้อใดสามารถนำมากำหนดเป็นเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ (ข้อมูลที่รู้แล้วยังไม่รู้)

3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนสรุปเรื่องที่รู้แล้วยังไม่รู้ แล้วกำหนดเป็นเป้าหมาย ในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน และวางแผนการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหัวข้อต่อไปนี้

หัวข้อที่ 1 จะทำอะไรบ้างให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

หัวข้อที่ 2 จะทำที่ไหน

หัวข้อที่ 3 ทำเมื่อไหร่

ประเด็นที่ 4 และจะทำอย่างไร

โดยนำความรู้ด้านศิลปะมาช่วยในการออกแบบแผนการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน ให้น่าสนใจ

3.3 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่กันแล้วเล่าเป้าหมายและการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนให้เพื่อนฟังอย่างมีสติ และผู้ฟัง ฟังอย่างมีสติ ไม่ได้แย้ง ฟังด้วยใจ

ขั้นสรุป (15 นาที)

กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้และความรู้สึก ในการทำกิจกรรม แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกการเรียนรู้

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. Brain gym “สลัดข้าง 5 จังหวะ”
2. กิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ของการเรียนรู้
3. ใบกิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ของการเรียนรู้
4. แบบประเมินใบกิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ของการเรียนรู้
5. แบบบันทึกการเรียนรู้
6. สไลด์สำหรับตกแต่งชิ้นงาน
7. ปากกาเคมี

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนได้ 2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนได้	ประเมินผลงานใบกิจกรรมที่ 3.1 เมทริกซ์ของการเรียนรู้	แบบประเมินผลงาน	ผ่านได้ ระดับคุณภาพพอใช้ ขึ้นไป

แผนการจัดกิจกรรมที่ 4

กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 เติมเต็มองค์ความรู้

หน่วยที่ 4 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

เรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

เวลา 3 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ..... กระบวนการ

สาระสำคัญ

ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนมีหลักการสำคัญ แนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการเลือกใช้ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนไปใช้ ควรคำนึงจุดประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนว่าต้องการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะหรือเจตคติ โดยควรคำนึงถึงผลกระทบของวิธีสอนที่เลือกใช้ที่มีต่อผู้เรียนและสังคมเกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน เพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน ที่จะนำไปใช้ตามเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน

เนื้อหา

ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนและการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

ชั้นนำ (การฝึกสติ) (10 นาที)

1. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำ Body Scan แบบยืน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 การพูดเหนี่ยวนำ
 - 1.2 ขึ้น Scan และใส่ข้อมูล
 - 1.3 ขึ้นปลุก
2. ทำ Brain Gym ยืดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เพื่อกระตุ้นให้ร่างกายกลับมาใช้ประสาทสัมผัสทุกส่วนได้อย่างเต็มที่อีกครั้งดังนี้
 - 2.1 ท่าที่ 1 ดัดมือ (ด้านหน้า)

2.2 ท่าที่ 2 ดัดมือ (ด้านข้าง ซ้าย-ขวา)

2.3 ท่าที่ 3 ดัดมือ (หน้า- หลัง)

หลังจากนั้นกระบวนการชวนผู้เข้าร่วมพัฒนาและสอบถามความรู้สึกหลังจากที่ทำกิจกรรมแล้วรู้สึกอย่างไร ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และจะนำไปปรับใช้กับการพัฒนาตนเองในการสอนได้อย่างไร

ขั้นเติมเต็มองค์ความรู้ (สุนทรียสนทนา) (2 ชั่วโมง 40 นาที)

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจัดกลุ่มตามเรื่องของเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนที่เหมือนกัน

4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มเลือกผู้อำนวยความสะดวกในการสนทนา (Facilitator)

5. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน วิธีสอนที่กลุ่มของตนเองจะนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน จากเอกสารประกอบการใช้รูปแบบและสืบค้นข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ เช่น เอกสารตำรา เว็บไซต์ ต่างๆ โดยแบ่งหัวข้อให้สมาชิกในกลุ่มศึกษา ดังนี้

5.1 แนวคิดสำคัญ

5.2 แนวทางการจัดการเรียนรู้

5.3 จุดแข็ง จุดอ่อน

5.4 ผลกระทบต่อผู้เรียนและสังคมด้านหลักคุณธรรม จริยธรรมการเมืองและวัฒนธรรม

6. ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) นำการสนทนาในกลุ่มโดยให้สมาชิกในกลุ่มนำเสนอประเด็นที่ไปศึกษามาให้เพื่อนฟัง คนละ 3-5 นาที โดยใช้สุนทรียสนทนา คือ พูดอย่างมีสติ และผู้ฟัง ฟังอย่างมีสติไม่ได้แย้งผู้บันทึก (Note taker) บันทึกประเด็นที่สมาชิกในกลุ่มนำเสนอเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน แล้วบันทึกในใบกิจกรรมที่ 4.1 ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอน

7. ตัวแทนของแต่ละกลุ่มย่อมนำเสนอในกลุ่มใหญ่โดยออกแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ

ขั้นสรุป (10 นาที)

8. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมอภิปรายเพื่อสรุปเรื่อง ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการสอนในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

9. กระบวนการชวนคุยเพื่อสะท้อนการเรียนรู้โดยสอบถามผู้เข้าร่วมพัฒนาถึงความรู้สึก สิ่งที่ได้เรียนรู้ในเข้าร่วมกิจกรรมในวันนี้ และจะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเอง อย่างไรบ้าง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. ใบกิจกรรม เรื่อง การทำ Body Scan แบบปinyin
2. Brain Gym ยืดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย

3. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
4. เครื่องฉายทึบแสง
5. แบบบันทึกการเรียนรู้
6. Power Point ประกอบการบรรยาย

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอนเพิ่มมากขึ้น	ประเมินผลงาน	แบบบันทึกการเรียนรู้ แบบบันทึกคะแนน การบันทึกการเรียนรู้	ผ่านหมายถึง ได้ระดับคุณภาพดีขึ้นไป
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการ แนวคิดทางการสอนที่จะนำไปใช้ตามเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ในด้านการจัดการเรียนการสอน	ประเมินผลงาน	การนำเสนองาน	ผ่านหมายถึง ได้ระดับคุณภาพดีขึ้นไป

แผนการจัดกิจกรรมที่ 5

กระบวนการขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่

หน่วยที่ 5 กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่

เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและ บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เวลา 3.00 ชั่วโมง

วันที่..... เดือน พ.ศ. กระบวนการ

สาระสำคัญ

การพัฒนาครูบรรจุใหม่โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการพัฒนาตนเองของครูในสถานที่ปฏิบัติงานจริง แบบร่วมมือรวมพลัง ประเด็นการศึกษาที่มาจากการเรียนการสอนจริง การสังเกตผู้เรียน ในชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงานมีการดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของผู้รู้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See) สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect) วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

จุดประสงค์

เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูพี่เลี้ยง มีความรู้ ความเข้าใจ

กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษาและบทบาทของแต่ละคน

เนื้อหา

กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในสถานศึกษามี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองและขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ ดำเนินการ ขั้นตอนละ 3 รอบ โดยแต่ละรอบมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See) ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect) ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign) ได้แก่

รอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน

รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี

รอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎีและการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

ขั้นนำ (การฝึกสติ) (10 นาที)

1. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมสงบนิ่งประมาณ 2-3 นาที โดยนั่งในท่าที่สบาย ลดไหล่ลง กำหนดความรู้สึกไปที่ลมหายใจเข้าและออก
2. กระบวนการสอบถามกระบวนการพัฒนา ดูแลช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนที่ผ่านมาและผลการพัฒนา

ขั้นฝึกปฏิบัติ (2 ชั่วโมง 40 นาที)

3. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ชมคลิปวิดีโอเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) และบทบาทของสมาชิกในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูสภา ได้แก่
 - 1.1 ผู้ดำเนินการ
 - 1.2 ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
 - 1.3 ผู้รู้
 - 1.4 ผู้ร่วมเรียนรู้
4. กระบวนการชวนให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาแบ่งกลุ่มของแต่ละโรงเรียนและต่อไปจะเรียกว่า “กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” หรือทีมพัฒนาระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย

ผู้ดำเนินการ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน

ผู้รู้ คือ ศึกษานิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

ครูต้นแบบ คือ ครูบรรจุใหม่
5. กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันของแต่ละโรงเรียนร่วมกันศึกษาบทบาทของตนเองและวางแผนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ในระดับสถานศึกษา ในใบกิจกรรมที่ 6.1 และใบกิจกรรมที่ 7.1
6. กระบวนการชวนให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ฝึกปฏิบัติการตามกระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองโดยดำเนินการตามขั้นตอนและบทบาทของแต่ละคนตามใบกิจกรรมที่ 6.1 ตั้งแต่ครั้งที่ 1 ถึงครั้งที่ 4 โดยเน้นครั้งที่ 3 คือ สะท้อนหลังการสอน (Reflect) โดยใช้แซนด์วิชเทคนิค “ชม-ติ-ชม” คือ วิธีการให้ Feedback เพื่อให้เขาเกิดความตระหนัก ว่าควรปรับปรุงพฤติกรรมอะไรบางอย่างที่เราคิดว่าไม่เหมาะสม โดยแม้มันจะเป็นการตำหนิ แต่ยังทำให้ผู้ฟัง ยังรู้สึกดี เพราะไม่ได้พูดแต่ด้านที่ไม่ดีอย่างเพียงอย่างเดียว โดยสะท้อนการสอนตามแบบบันทึกการสังเกต การสอนในชั้นเรียน ตามโครงสร้าง SITMAP ในแบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน
7. กระบวนการชี้แจงและสร้างความเข้าใจขั้นตอนการพัฒนาในระดับสถานศึกษา กระบวนการ ขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดยอธิบายขั้นตอนที่ ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

ทางการสอนของตนเอง ตามใบกิจกรรมที่ 6.1 และไต่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ ใบกิจกรรมที่ 7.1 อีกครั้ง และให้สมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือทีมพัฒนา ระดับสถานศึกษาชั้นภาค ประเด็น ที่มีข้อสงสัยก่อนนำไปปฏิบัติจริงที่สถานศึกษา

ขั้นสรุป (10 นาที)

8. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมที่ผ่านมา ครู บรรจุใหม่บันทึกการเรียนรู้ของตนเอง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. ใบกิจกรรมที่ 6.1 ไต่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง
2. ใบกิจกรรมที่ 7.1 ไต่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จ
3. แบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน
4. คลิปวิดีโอ ขั้นตอน การ การ พัฒนา บท เรียน ร่วม กัน (Lesson Study)

(https://www.youtube.com/watch?v=iAcmo_CuhGU)

5. แบบบันทึกการเรียนรู้

6. Power point ประกอบการบรรยาย เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ใน สถานศึกษาและบทบาทของสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูพี่เลี้ยง มีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ใน สถานศึกษาและบทบาท ของแต่ละคน	ประเมินผล งาน	แบบประเมินผลงาน	ผ่านหมายถึง ได้ระดับคุณภาพดี ขึ้นไป

แผนการจัดกิจกรรมที่ 6

กระบวนการขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองการสอนของตนเอง

หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

เรื่อง การฝึกปฏิบัติการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง

เวลา 12 ชั่วโมง (นอกเวลา)

วันที่ เดือน พ.ศ. กระบวนการ

สาระสำคัญ

การฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนเป็นการฝึกอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดแนวการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองและร่วมมือกับสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

จุดประสงค์

เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

เนื้อหา

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา (12 ชั่วโมง)

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิญประชุมกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือทีมพัฒนาระดับสถานศึกษาเพื่อทบทวนปฏิทินการพัฒนาคู่มือใหม่ ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง ตามใบกิจกรรมที่ 6.1 เพื่อตรวจสอบ วัน เวลาและบทบาทของสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันอีกครั้งหลังจาก ที่วางแผนไว้แล้ว

2. กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันดำเนินการพัฒนาคู่มือใหม่ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอนของตนเอง ตามที่วางแผนไว้ในใบกิจกรรมที่ 6.1 จำนวน 3 รอบ ได้แก่

รอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน

รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี

รอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐาน ตามหลักทฤษฎีและการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์

รอบละ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

5. ศึกษานิเทศก์ร่วมสังเกตการสอนตามกระบวนการพัฒนาขั้นที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์
ทางการสอนของตนเอง ของครั้งที่ 3 และครั้งที่ 11 และนิเทศ ติดตาม การดำเนินการตามแผนการ
พัฒนาบทเรียนร่วมกัน สรุปผลการนิเทศติดตาม

6. กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตาม
ข้อเสนอแนะ ของศึกษานิเทศก์

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. ใบกิจกรรมที่ 6.1 การไตร่ตรองการสอนด้วยตนเอง
2. ใบกิจกรรมที่ 6.2-6.7 แบบบันทึกการสะท้อนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้สำหรับครู
บรรจุนใหม่
3. แบบบันทึกการสังเกตการสอนในชั้นเรียน
4. แบบนิเทศ ติดตาม การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
เพื่อให้ครูบรรจุนใหม่มี ความสามารถ ในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ ทางการสอน	ประเมินผลงาน	- แบบบันทึกการ สะท้อนก่อนการ จัดการเรียนรู้ - แบบบันทึกการ สะท้อนหลังการ จัดการเรียนรู้	ผ่าน หมายถึง ได้ระดับคุณภาพ พอใช้ขึ้นไป

แผนการจัดกิจกรรมที่ 7

กระบวนการขั้นที่ 2 การรวมพลังเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองการสอนของครู

ที่ประสบความสำเร็จ

หน่วยที่ 6 ฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

เรื่อง การฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ

เวลา 15 ชั่วโมง (นอกเวลา)

วันที่ เดือน พ.ศ. กระบวนการ

สาระสำคัญ

การฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการจะสอนเป็นการฝึกอธิบายความเหมาะสมของเบื้องหลังวิธีการสอนที่ใช้ โดยอธิบายถึงเหตุผลและผลกระทบที่เกิดขึ้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเมืองและวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดแนวการสอนใหม่เพื่อปรับเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณค่ากับผู้เรียนและสังคม ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองและร่วมมือกับสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

จุดประสงค์

เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

เนื้อหา

ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา

ขั้นนำ (นอกเวลา)

1. กระบวนการคัดเลือกและประสานกำหนดวันที่ เวลาในการสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีผู้เข้าร่วมพัฒนาสอน

2. กระบวนการแจ้งผู้เข้าร่วมพัฒนาร่วมพัฒนาขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครู ที่ประสบความสำเร็จ โดยสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จตามวัน เวลา สถานที่ ที่ กระบวนการกำหนด

ขั้นตอนกิจกรรม (ช่วงที่ 1: 3 ชั่วโมง)

3. กระบวนการและครูบรรจุใหม่สังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่
4. ผู้เข้าร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ประสบความสำเร็จเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่สงสัยเกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการสอน การแก้ไขปัญหาในการสอนในประเด็นที่ตรงกับปัญหาของครูบรรจุใหม่ หรือประเด็นอื่น ๆ ตามความสนใจและสงสัยของครูบรรจุใหม่
5. กระบวนการเชิญชวนให้ครูบรรจุใหม่ฝึกไต่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ตามใบกิจกรรมที่ 7.8
6. ครูบรรจุใหม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้การไต่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ตามใบกิจกรรมที่ 7.8 ของแต่ละคนเพื่อให้เกิดมุมมอง และทัศนคติใหม่ๆ ของแต่ละคน
7. ครูบรรจุใหม่สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรู้สึก สิ่งที่ได้เรียนรู้ และสิ่งที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเอง

ขั้นตอนกิจกรรม (ช่วงที่ 2: 12 ชั่วโมง)

8. ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ดำเนินการกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ทีมพัฒนาระดับสถานศึกษา เชิญประชุมสมาชิกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง ครูบรรจุใหม่และศึกษานิเทศก์ เพื่อทบทวนและตรวจสอบปฏิทินการพัฒนาครูบรรจุใหม่ขั้นตอนที่ 2 ไต่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ ตามใบกิจกรรมที่ 7.1 เพื่อตรวจสอบว่าสามารถดำเนินการเดิมปฏิทินเดิมที่วางแผนไว้ได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ จะปรับเปลี่ยน เวลาอย่างไรให้เหมาะสมกับเวลาการทำงานของสมาชิกในกลุ่มพัฒนา
9. ก่อนเริ่มกิจกรรมตามใบกิจกรรมที่ 7.1 ครูบรรจุใหม่สะท้อนการเรียนรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการสังเกตการสอนครูที่ประสบความสำเร็จให้สมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนฟัง ก่อนที่จะเริ่มพัฒนา ในขั้นตอนต่อไป ได้แก่

รอบที่ 1 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอน

รอบที่ 2 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนและการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐานตามหลักทฤษฎี

รอบที่ 3 การให้เหตุผลตามหลักการ ทฤษฎีทางการสอนการให้เหตุผลและพิสูจน์สมมติฐาน ตามหลักทฤษฎีและการไต่ตรองเชิงวิพากษ์

รอบละ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan)

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนผลหลังการสอน (Reflect)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และปรับปรุงการสอน (Analyzing and Redesign)

10. ศึกษานิเทศก์ ร่วมสังเกตการสอน สะท้อนผลการสอนและนิเทศ ติดตามการฝึกปฏิบัติการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจำนวน 2 ครั้ง

ขั้นสรุป

1. ผู้ดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันชวนครูบรรจุใหม่สะท้อนการเรียนรู้จากการพัฒนาในขั้นตอน ที่ 2 การไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. ใบกิจกรรมที่ 7.1
2. ใบกิจกรรมที่ 7.2 – 7.7 แบบบันทึกการสะท้อนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ของครูบรรจุใหม่
3. ใบกิจกรรมที่ 7.8 การฝึกปฏิบัติไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ
4. แบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน
5. แผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่ประสบความสำเร็จ
6. ห้องเรียนครูที่ประสบความสำเร็จ
7. แบบนิเทศ ติดตาม การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ฯ

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
เพื่อให้ครูบรรจุใหม่มีความสามารถ ในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ ทางการสอน	การสังเกต พฤติกรรม	แบบสังเกต พฤติกรรม	ผ่านได้ระดับ คุณภาพ 2 (พอใช้) ขึ้นไป 2 หัวข้อ

แผนการจัดกิจกรรมที่ 8

กระบวนการขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะใหม่

ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บทเรียนความสำเร็จ

หน่วยที่ 7 การถอดบทเรียน (Lesson Learned)

เรื่อง การถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เวลา 6 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ. กระบวนการ

สาระสำคัญ

การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้โดยถอดบทเรียนที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit knowledge) ออกมาเป็นบทเรียนหรือความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) ทำให้ได้ชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรมและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เข้าร่วมกระบวนการ อันจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยหัวใจหลักของ การถอดบทเรียนอยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing)

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถถอดบทเรียนการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองได้
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้พัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนจากการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูบรรจุใหม่

เนื้อหา

การถอดบทเรียนความสำเร็จ

ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครู

ขั้นตอนที่ 1 การสะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นเตรียมการ (นอกเวลา)

1. ครูบรรจุใหม่ถอดบทเรียนร่วมกับกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันในสถานศึกษา (ทีมพัฒนาระดับสถานศึกษา) เรื่อง การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และสกัดเป็นชุดความรู้ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เป้าหมายการพัฒนา
 2. กระบวนการพัฒนา
 3. ผลการพัฒนา
 4. ปัจจัยหรือเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ
 5. ข้อจำกัดหรืออุปสรรค
- โดยจัดทำเป็นเอกสารดังนี้

1. รายงาน จำนวน 1 เล่ม
2. สรุปเป็น Mind map หรือ Infographic
3. คลิปวิดีโอนำเสนอไม่เกิน 5-10 นาที
4. เอกสารสำหรับจัดนิทรรศการ

ขั้นตอนกิจกรรม (ในเวลา)

ขั้นนำ (10 นาที)

1. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งสงบนิ่งเพื่อให้รู้ตัวก่อนเริ่มกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. กระบวนการสอบถามความรู้สึกและผลของการฝึกปฏิบัติพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในสถานศึกษาที่ผ่านมาประมาณ 2-3 คน

ขั้นจัดกิจกรรม (ชม. 5 ชั่วโมง 40 นาที)

ช่วงที่ 1 (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน: 3 ชั่วโมง)

1. กระบวนการนำเสนอข้อค้นพบจากการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนในสถานศึกษา
2. กระบวนการเชิญชวน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมชมนิทรรศการผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูบรรจุใหม่แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. แบ่งกลุ่มครูบรรจุใหม่ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนแล้วให้ครูเล่าถึงบทเรียนความสำเร็จ (Lesson Learned) การพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองให้เพื่อน ในกลุ่มฟัง และนำเสนอกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนให้เพื่อน ในกลุ่มที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน โดยฟังและพูดอย่างมีสติ (สุนทรียสนทนา) แล้วจึงคัดเลือกบทเรียนของเพื่อนที่มีความโดดเด่นเป็น Best Practice ของกลุ่ม โดยเตรียมนำเสนอในกลุ่มใหญ่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ละ 1-2 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนของนักเรียนบรรจุใหม่ที่สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนความสำเร็จ: (2 ชั่วโมง 40 นาที)

4. ตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นำเสนอ Best Practice กระบวนการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน และนำเสนอกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์แล้วนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ ประมาณกลุ่มละ 20 นาที เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมอง ทักษะในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนกับครูผู้สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของครูที่นำเสนอกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อกลุ่มใหญ่ในใบกิจกรรมที่ 8.1

6. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเองในรูปแบบบันทึกการเรียนรู้

ขั้นสรุป (10 นาที)

7. กระบวนการชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

8. กระบวนการให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาทำแบบทดสอบหลังการพัฒนา

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
2. ใบกิจกรรมที่ 8.1
3. บันทึกการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
1. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่สามารถ ถอดบทเรียนการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรอง เชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเองได้	ประเมินผลงาน	รายงานการถอดบทเรียน	ผ่าน หมายถึง ได้ระดับดีขึ้นไป
2. เพื่อให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนกับเพื่อนครูบรรจุใหม่และบุคคลอื่น ๆ	แบบบันทึกการเรียนรู้ สังเกต พฤติกรรม	- แบบประเมินแบบบันทึกการเรียนรู้ - แบบสังเกตพฤติกรรม	ผ่าน หมายถึง ได้ระดับดีขึ้นไป

ภาคผนวก จ ประมวลภาพกิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้จริงกับครูบรรจุใหม่ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง

ประมวลภาพกิจกรรม
ประมวลภาพกิจกรรมการนำรูปแบบไปทดลองใช้จริงกับครูบรรจุใหม่ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง

กระบวนการที่ 1 การเตรียมความพร้อมและสร้างทีมพัฒนา



การอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความสามารถในการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอน ฯ
ระหว่างวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2564 ณ ห้องประชุมเวทีวิชาการ สพ.น่าน เขต 1



ครูบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจและใคร่ครวญตนเอง



ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความขัดแย้งภายในใจกับกรอบอ้างอิงเดิม



ขั้นตอนที่ 3 การตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงตัวเอง



ขั้นตอนที่ 4 การเติมเต็มองค์ความรู้



ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมพัฒนาครูบรรจุใหม่ระดับสถานศึกษา



กระบวนการที่ 2 การรวมพลังการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 1 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนของตนเอง



Plan วางแผนการสอน ปฏิบัติการสอนและสังเกตการสอน (Do & See) สะท้อนผล (Reflect)



ขั้นตอนที่ 2 ไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ทางการสอนครูที่ประสบความสำเร็จ



สังเกตการสอน คุณครูฉัฐญาภรณ์ มงคล สังเกตการสอนคุณครูเจธานี ศิริมาตย



สังเกตการสอนคุณครูปิยะพันธ์ ชันไร่ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



สังเกตการสอนคุณครูชัยยันต์ ช่วยพรหม สังเกตการสอนคุณครูจงจินต์ เหลลาแตว



แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ประสบความสำเร็จเพิ่มเติม

กระบวนการที่ 3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติใหม่

ขั้นตอนที่ 1 สะท้อนการเรียนรู้สู่การสร้างความหมายใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนความสำเร็จ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวกฤติยา ชัดิยะ
วัน เดือน ปี เกิด
ที่อยู่ปัจจุบัน
ที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองน่าน เขต 1 ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 55000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2553 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไตรธารวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
พ.ศ. 2540 ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านกอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2547 กศ.ม. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2540 คบ. การประถมศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 2) สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์