

## บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: พลิทส์เซนเตอร์การพิมพ์, 2530.
- การฝึกหัดครู, กรม. สหวิทยาลัยทักษิณ. รายงานการวิจัยเรื่องการฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า  
(พ.ศ.2535-2544). ภูเก็ต: ภูเก็ตการพิมพ์, 2535.
- . สหวิทยาลัยทวารวดี. รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ  
การฝึกอบรมครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
ปี พ.ศ.2535. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2535.
- . สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการ  
บริหารการฝึกอบรมครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา,  
2535.
- . เอกสารสรุปและประเมินผลการวิจัยอบรมครูประจำการ โครงการอบรมครูผู้สอน  
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติปีงบประมาณ 2535.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2535.
- โกวิท ประวาลพฤกษ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต ตามแนวหลักสูตรประถมศึกษา  
และมัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
การศาสนา, 2534.
- คริสโตเฟอร์ วิลเลอร์. กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษายุทธวิธีในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน  
ประถมศึกษา, วารสารการศึกษาแห่งชาติ (ตุลาคม-พฤศจิกายน 2533):  
43-71.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. หลักและเทคนิค การจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางวางแผน  
การเขียนโครงการและการบริการโครงการ. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์  
การพิมพ์, 2531.
- คำใบ แทนคำ. การนำเสนอโปรแกรมฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพทางวิชาการแก่ครูวิชาการ  
กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 10.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพที่พึงประสงค์



- ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
การศาสนา, 2530.
- จักรพันธ์ จันทรศรี. การศึกษากิจกรรมการวิเคราะห์งานการฝึกอบรมตามการรับรู้ของ  
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- จรัส ศิลาคม. ตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการนิเทศแบบคลินิก ของผู้ที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับ  
การนิเทศแบบคลินิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- เฉลิม ศรีผดุง. การพัฒนาข้าราชการให้มีจริยธรรม. วารสารข้าราชการ 4 (เมษายน  
2534): 75-86.
- เจียรศรี วิวิธศิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์.  
กรุงเทพมหานคร: มศว ประสานมิตร, 2527.
- เชษฐา เทียมเพชร. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีการ  
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล. วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของรัฐวิสาหกิจตามการรับรู้ของวิทยากร  
ฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- दनัย เทียนพูน. เกณฑ์การประเมินการจัดดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ทนง ทองเต็ม. ปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมแก่พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า  
นครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. การนิเทศแบบคลินิก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2535.
- . เทคนิคการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2535.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2531.
- . ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา  
ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.



- บุญเรียง ขจรศิลป์. สถิติวิจัย 2. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534.
- ประณดี วัฒนโพธิคุณ. การฝึกอบรมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ปรีชา ศรีสารภณ. การนำเสนอแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ไพศาล เทียมเวช. การศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวทาง  
การเร่งรัดคุณภาพการประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2533.
- เพ็ญศรี เขานันทกุล. ปัญหาในการฝึกอบรมข้าราชการของกรมการปกครองวิทยานิพนธ์  
พาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- เริงลักษณ์ รัตนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาเทคโนโลยี  
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,  
2529.
- วิชาการ, กรม. เอกสารแนะนำหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2533.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร:  
ไทยวัฒนาพานิช, 2526
- วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- วัลลภ กัณฑ์พร. ข้อคิดเบื้องต้นในการสอนและการสอนที่เน้นกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.
- สามัญศึกษา, กรม. หน่วยศึกษานิเทศก์. แนวการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการ.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2534.
- สายสอางค์ แก้วเกษตรกรรม. สูตรสำเร็จ-การเป็นวิทยากร. กรุงเทพมหานคร: สวีสติการ



สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.).

สายพิน ทองสว่าง. การประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

สมชาย มิตรประเสริฐสุข. การศึกษาการฝึกอบรมบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สมปอง ชดกึ่ง. การประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2524.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2535.

สุจิตต์ธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. หลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่ 9-15. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุจิตต์ธรรมมาธิราช, 2533.

อภรณ์ ปรีดาสุวรรณ. การสอนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรมครูประจำการ ในการสอนสอดแทรกจริยธรรมตามหลักสูตรประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

อุทุมพร (ทองอุทัย) จามรมาน. คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: พันนี้พับลิชชิ่ง, 2533.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, 2531.

อุ้นตา นพคุณ. การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2527.

อุทัย จามรมาน. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินติ้ง เฮาส์, 2531.



เอนกกุล กริแสง. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

ภาษาอังกฤษ

- Bandura, A. Social Learning Theory. New Jersey: Prentice-Hall, 1977.
- Chase A. Wolfe P. Off to a Good start in peer Coaching. Educational Leadership 46 (May 1989).
- Copeland, W.D. Coaching training and peer review. Journal of Teacher Education 36 (1985): 18-21.
- Crisco, I.M. Peer Assistance Works. Educational Leadership 46 (May 1989): 31-32.
- De Cecco. The Psychology Learning and Instruction : Eruction Psychology. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1968.
- Garmston, R.J. How Administrators Support Peer Coaching Educational Leadership 44 (February 1987).
- Gagne, R.M. and Briggs, L.J., and Wager, W.W. Principles of Instructional Design. 3rd ed. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1988.
- Gagne, R.M. The conditions of learning and theory of instruction. 4th ed. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1985.
- Hall, G., Loucks. S. Teacher concerns as a basis for facilitating and personalizing staff development. Teachers College Record 80 (1978): 36-53.
- Joyce, B., Showers, B. The coaching of teaching. Educational Leadership 40 (October 1982): 4-10.
- Levine, S. Promoting adult growth in schools: The promise of professional development. Lexington: MA.: Allyn & Bacon,



1989.

- Lieberman, A., and Miller, L. Teachers their world and their work: Implications for school improvement. Alexandria, VA.: Association for Supervision and Curriculum Development, 1984.
- Lovin, B.C., and Cassevens, E.C. Coaching Learning and Action. American Management Association, Inc., 1971.
- McCarthy Bernice, Improving Staff Development Through CBAM and 4 Matt. Educational Leadership 40 (October 1982): 20-25.
- Mohlman, G.G., Kierstead, J., Gundlach Mac. A Research-Based Inservice Model for Secondary Teachers. Educational Leadership 40 (October 1982 ): 16-19.
- Nadler, L. Designing Training Programs: The critical events model. 8th ed. Addison-Wesley Publishing Company Inc, 1989.
- Nemsar, S.F. Learning to teach. In L. Shulman & G. Sykes (Eds.) Handbook of teaching and policy. New York: Longman, 1983.
- Neubert, G.A. Improving Teaching Through Coaching. Indiana Phi Delta Kappa. Educational Foundation, 1988.
- Oldroyd, D., and Hall, V. Managing staff development a handbook for secondary schools. London: Paul Chapman Publishing Ltd., 1991.
- Padelford, H. Psychomotor skill acquisition in technical subjects. presented at the American Vocational Association Convention. New Orleans, 1984. (Unpublished Manuscript).
- Raney, P., Wolfe P., Professional Growth nas Support throuth peer Coaching, Educational Leadership. 44 (February 1987).
- Robbins, P., Wolfe P., Reflectons on a Hunter-Based Staff



Development Project, Educational Leadership 44  
(February 1987).

Sparks, G., Loucks-Horsley, S. Five models of staff development for teachers. Journal of Staff Development 10 (February 1989): 40-57.

Stollings, I., & Mohlman, G. School policy, leadership style, teacher change, and student behavior in eight schools, final report. Washington, DC: National Institute of Education, 1981.

Taylor, M. Effectiveness in education: the theory and practice of personal development. Brookfield: Avebury.

Wehrich, H., and Keentz, H. Essential of management. 4th ed. New York: Mc Graw-Hill Brook Company, 1990.

Wood F.H, Mc Quarrie F.O, Thompson S.R. Practitioners and Professors Agree on Effective Staff Development Practices. Educational Leadership 40 (October 1982): 28-31.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างกระบวนการฝึกอบรมแบบ เน้นการสอนแนะ

1. รศ.ดร.อินทร์ ศรีคุณ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. รศ.ดร.ทองคุณ หงส์พันธุ์ รองอธิบดีกรมพลศึกษา
3. รศ.ดร.เปรี๊ยะ กิจรัตน์ อธิการบดีสถาบันราชภัฏพระนคร
4. ผศ.ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสัตตภัณฑ์ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.จันทราณี สงวนนาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบวัดเจตคติของครูต่อกระบวนการสอนแนะ

1. ผศ.ดร.ภัทตรา ประเสริฐวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
2. รศ.ชูศรี สนิทประชากร รองศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
3. นายพิทักษ์ นิลนพคุณ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

ศูนย์วิทยุโทรทัศน์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ

1. ผศ.ดร.พูลสุข กิจรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
2. ผศ.ดร.ชนาธิป พรกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
3. นางนิตยา จรุงผลฐิติ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
4. รศ.ชูศรี สนิทประชากร รองศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
5. นายพิทักษ์ นิลนพคุณ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสังเกตทักษะกระบวนการ 9 ชั้น

1. ผศ.ดร.อมรา รัตตการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
2. นางนิตยา จรุงผลฐิติ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. นายพิทักษ์ นิลนพคุณ ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
4. ดร.ไสว พักขาว อาจารย์โรงเรียนบางมดวิทยา
5. ผศ.ยุพิน ศิริพละ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบฝึกหัดการ เปลี่ยนแปลงทางด้านงานสอน  
และการให้การสอนแนะ

1. ผศ.ดร. พูนสุข กิจรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตร  
และการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบัน  
ราชภัฏจันทรเกษม
2. ผศ. ยุพิน ศิริพละ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
3. ผศ.ดร. ภัทตรา ประเสริฐวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา  
และการแนะแนว คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 การคำนวณค่าระดับความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และกระบวนการฝึกอบรมแบบเน้นการสอนแนะ ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ดัชนีความยากง่าย } p = \frac{P_H + P_L}{2n}$$

$$\text{อำนาจจำแนก } r = \frac{P_H - P_L}{n}$$

$p$  = ดัชนีความยากง่าย

$r$  = อำนาจจำแนก

$P_H$  = จำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มสูง

$P_L$  = จำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

$n$  = จำนวนผู้ตอบทั้งหมด

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531)

1.2 การค่าความเที่ยงของแบบสอบวัดความรู้ ความเข้าใจทั้งฉบับโดยวิธีของ กูเดอริ์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) KR- 21

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{x(n-x)}{ns^2_t} \right\}$$



เมื่อ  $n$  คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\bar{x}$  คือ คะแนนเฉลี่ยของเครื่องมือวัด

$s^2$  คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือวัด

$t$

1.3 การหาความเที่ยงของแบบวัดเจตคติ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$n$  คือ จำนวนข้อของเครื่องมือ

2

$s_i$  คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

2

$s_t$  คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

(ล้วน, อังคณา สายยศ, 2528)

1.4 การหาความเที่ยงของพฤติกรรมการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตร Pearson product-moment coefficient correlation



$$r_{tt} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left\{ \begin{matrix} 2 & 2 \\ N \sum X^2 - (\sum X)^2 \end{matrix} \right\} \left\{ \begin{matrix} 2 & 2 \\ N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \end{matrix} \right\}}}$$

เมื่อ  $r_{tt}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$N$  คือ จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum XY$  คือ ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนการสังเกตครั้งแรก ( $X$ ) และคะแนนการสังเกตครั้งที่สอง ( $Y$ )

$\sum X$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนการสังเกตครั้งแรก

$\sum Y$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนการสังเกตครั้งที่สอง

$\sum X^2$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนการสังเกตครั้งแรก

$\sum Y^2$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนการสังเกตครั้งที่สอง

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติสำหรับการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ ความเข้าใจ คะแนนการวัดเจตคติ คะแนนการสังเกตการสอน ใช้สูตร  $t$ -Dependent

$$t = \frac{\sum D}{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}$$

(ล้วน, อังคณา สายยศ, 2528)



เมื่อ  $D$  เป็นความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

$N$  เป็นจำนวนคู่

## 2.2 สถิติสำหรับการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่มีจำนวนเท่ากัน โดยใช้สูตร

$$MS_w = \frac{SS_w}{df_w}$$

$$SS_w = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} (X_{ij} - \bar{X}_j)^2$$

$$= \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x^2_{ij} - \sum_{j=1}^k \left( \frac{T^2_j}{n_j} \right)$$

$$df_w = N - k$$

เมื่อ  $MS_t$  คือ ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยทั้งหมด (Total Mean Square)

$MS_b$  คือ ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Between Mean Square)

$MS_w$  คือ ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (Within Mean Square)

$SS_t$  คือ ผลรวมกำลังสองทั้งหมด (Total Sum of Square)

$SS_b$  คือ ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Square)



$SS_w$  คือ ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Square)

$df_t$  คือ ชั้นความอิสระทั้งหมด

$df_b$  คือ ชั้นความอิสระระหว่างกลุ่ม

$df_w$  คือ ชั้นความอิสระภายในกลุ่ม

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{(k-1) F_{\alpha}(k-1, N-k) \frac{2MS_w}{n}}$$

เมื่อ  $F$  คือ ค่า  $F$  ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ชั้นความเป็นอิสระ  $k-1$  และ  $N-k$

$MS_w$  คือ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนในกลุ่ม

$N$  คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

ศูนย์วิทยุทพยกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





**ภาคผนวก ค**

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการสอนโดยกระบวนการสอนแนว  
การพัฒนาทักษะกระบวนการ 9 ชั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการสอนโดยกระบวนการสอนแนะ : การพัฒนาทักษะ

กระบวนการ 9 ขั้น

ระหว่างวันที่ 10-14 ตุลาคม 2537

ณ อาคารสัมมนาหอสมุด วิทยาลัยครูจันทระเกษม

### หลักการและเหตุผล

ครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรมีประสิทธิภาพ หรือล้มเหลว ถ้าครูมีความเข้าใจหลักสูตรอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และข้อกำหนดต่างๆ ของหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตร และนำไปสู่การสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรก็จะสัมฤทธิ์ผล

หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) เป็นหลักสูตรที่มี จุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยในการใช้ทักษะกระบวนการในการแสวงหาความรู้ ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากเดิม อาทิเช่นเปลี่ยนแปลงจากการ เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และ ฝึกฝนให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการใช้กระบวนการในการทำงานจนเป็นนิสัย และนำ ติดตัวไปใช้ในอนาคต

ลำดับขั้นตอนของการสอนเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการมีดังนี้

- ขั้นที่ 1 ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น
- ขั้นที่ 2 คิดวิเคราะห์วิจารณ์
- ขั้นที่ 3 การสร้างทางเลือกหลากหลาย
- ขั้นที่ 4 การประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือก
- ขั้นที่ 5 การวางแผนและกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติ
- ขั้นที่ 6 การปฏิบัติด้วยความชื่นชม
- ขั้นที่ 7 การประเมินผลในระหว่างปฏิบัติ
- ขั้นที่ 8 การปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ
- ขั้นที่ 9 การประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจในผลงาน



กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายให้ผู้สอนปรับพฤติกรรมการสอน โดยนำทักษะกระบวนการมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองทางด้านการคิด การปฏิบัติ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม และการวางแผนในการปฏิบัติงานต่างๆจนกระทั่งสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถนำทักษะกระบวนการไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมครูจึงเป็นความจำเป็นอย่างรีบด่วนที่จะต้องจัดให้แก่ครูทุกคนให้มีความรู้ในรายละเอียดของหลักสูตร และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน ให้สามารถใช้ทักษะกระบวนการในการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรได้

การจัดการฝึกอบรมในปัจจุบันมีข้อบกพร่องที่พบอยู่เสมอ คือวิธีการฝึกอบรมไม่เหมาะสม วิทยากรมักจะเป็นผู้นำเสนอความรู้ ผู้เข้ารับการอบรมมีหน้าที่แต่เพียงรับฟังข้อความรู้ต่างๆ ซึ่งเมื่อติดตามผลจะพบว่าการอบรมในลักษณะนี้ก่อให้เกิดความสูญเปล่าอย่างมากทั้งเวลา และงบประมาณ ดังนั้นการฝึกอบรมแต่ละครั้ง การเลือกกระบวนการ และวิธีการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องเลือกกระบวนการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติงาน ความต้องการ และปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของวิทยากรด้วย

กระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะ เป็นการฝึกอบรมที่กระบวนการของการฝึกอบรมสอดคล้องกับลักษณะของงาน และวิธีการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ มีการให้ความรู้ และสาธิตการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ การให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติภายใต้การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำให้คำปรึกษาหารือทั้งก่อน และหลังสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในโรงเรียน ซึ่งเท่ากับว่ามีระบบการนิเทศครูอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การที่จะมีการนิเทศตลอดเวลาและมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ทำหน้าที่นี้จะต้องอยู่ในสถานที่เดียวกันกับครู มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบรรยากาศการทำงาน of ครู เพื่อนครู จึงเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่นี้ได้ดีที่สุดใน ดังนั้นการฝึกอบรมครูให้สามารถทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ



กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายให้ผู้สอนปรับพฤติกรรมการสอน โดยนำทักษะกระบวนการมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองทางด้านการคิด การปฏิบัติ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม และการวางแผนในการปฏิบัติงานต่างๆจนกระทั่งสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถนำทักษะกระบวนการไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมครูจึงเป็นความจำเป็นอย่างรีบด่วนที่จะต้องจัดให้แก่ครูทุกคนให้มีความรู้ในรายละเอียดของหลักสูตร และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน ให้สามารถใช้ทักษะกระบวนการในการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรได้

การจัดการฝึกอบรมในปัจจุบันมีข้อบกพร่องที่พบอยู่เสมอ คือวิธีการฝึกอบรมไม่เหมาะสม วิทยากรมักจะเป็นผู้นำเสนอความรู้ ผู้เข้ารับการอบรมมีหน้าที่แต่เพียงรับฟังข้อความรู้ต่างๆ ซึ่งเมื่อติดตามผลจะพบว่าการอบรมในลักษณะนี้ก่อให้เกิดความสูญเปล่าอย่างมากทั้งเวลา และงบประมาณ ดังนั้นการฝึกอบรมแต่ละครั้ง การเลือกกระบวนการ และวิธีการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องเลือกกระบวนการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติงาน ความต้องการ และปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของวิทยากรด้วย

กระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะ เป็นการฝึกอบรมที่กระบวนการของการฝึกอบรมสอดคล้องกับลักษณะของงาน และวิธีการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ มีการให้ความรู้ และสาธิตการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ การให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติภายใต้การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการให้คำปรึกษาหารือทั้งก่อน และหลังสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในโรงเรียน ซึ่งเท่ากับว่ามีระบบการนิเทศครูอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การที่จะมีการนิเทศตลอดเวลาและมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ทำหน้าที่นี้จะต้องอยู่ในสถานที่เดียวกันกับครู มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบรรยากาศการทำงาน of ครู เพื่อนครู จึงเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่นี้ได้ดีที่สุด ดังนั้นการฝึกอบรมครูให้สามารถทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ



สังเกตการสอนและวิเคราะห์การสอนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูสามารถช่วยเหลือตนเองในการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนให้มีคุณภาพ ถ้ากระบวนการสอนนั้นสามารถพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำของครูแล้ว จะทำให้ลดความสิ้นเปลืองและลดความสูญเปล่า ทั้งงบประมาณ และเวลาในการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ เพราะครูสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาทดลองในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการสอนนั้นช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพได้

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการให้ผู้สอนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนดังกล่าว และจากจุดเด่นของกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ จึงสมควรที่จะจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาครูให้สามารถสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการสอนได้ โดยจัดการฝึกอบรมโดยเน้นกระบวนการการสอนแนะ และทักษะกระบวนการ 9 ชั้น

### วัตถุประสงค์

การฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

1. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. วางแผนการสอนโดยนำทักษะกระบวนการ 9 ชั้น ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาวิชา
3. ปฏิบัติกิจกรรมของผู้สอนแนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีเจตคติที่ดีต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพ
5. ให้ความรู้ และคำปรึกษาแก่ผู้ไม่ได้รับการอบรมให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้

### หัวข้อฝึกอบรม

1. การสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
2. กระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะ



3. การสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน
4. เทคนิคการสังเกตการสอน
5. เทคนิคการให้คำปรึกษาหารือ
6. เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ

### เป้าหมาย

1. ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 40 คน มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องทักษะกระบวนการ 9 ขั้น และกระบวนการสอนแนะ
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำทักษะกระบวนการ 9 ขั้น และกระบวนการสอนแนะไปใช้ในการปฏิบัติได้
3. ผู้เข้ารับการอบรมเห็นคุณค่าของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
4. ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูสูงขึ้น

### ระยะเวลาดำเนินงาน

พฤษภาคม 2537 - ตุลาคม 2537

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ศึกษาปัญหาและกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม
2. จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม
3. จัดหาวิทยากร และเตรียมสถานที่ฝึกอบรม
4. จัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม
6. ดำเนินการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม
7. ดำเนินการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง
8. ประเมินผลการฝึกอบรม



กำหนดการดำเนินงาน

กิจกรรม / ระยะเวลา	เมษายน				พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม				สิงหาคม				กันยายน				ตุลาคม			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษาปัญหาและกำหนดความต้องการฝึกอบรม																												
2. จัดทำหลักสูตร																												
3. จัดหาวิทยากร และเตรียมสถานที่ฝึกอบรม																												
4. จัดผู้เข้ารับการอบรม																												
5. จัดทำเอกสาร																												
6. ฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม																												
7. ฝึกอบรมในสถานการณ์จริง																												
8. ติดตามผลการฝึกอบรม																												
9. ประเมินผลการฝึกอบรม																												

สถานที่ดำเนินงาน

1. การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ระยะเวลา 5 วัน สถานที่ อาคารสัมมนา หอสมุด วิทยาลัยครูจันทระเกษม
2. การฝึกอบรมในสถานการณ์จริง เป็นเวลา 2 เดือน สถานที่ โรงเรียนของผู้เข้ารับการอบรม

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้ดำเนินโครงการ

นางอรุณี

สำเภาทอง



วิทยาการ	ผศ.ดร.พินพันธ์	เดชะคุปดี
	รศ.ดร.ชูศรี	สนิทประชากร
	รศ.สุวรรณณี	ศรีคุณ
	ผศ.ดร.พูลสุข	กิจรัตน์
	นางยุพิน	ศิริพละ
	นายเรวัต	พรหมเพ็ญ
	นางสุนี	ตันติกุล
	นางอรุณี	สาเกาทอง

**งบประมาณ** 34,000 บาท

ค่าวัสดุ	8,000 บาท
ค่าตอบแทนวิทยาการ	9,000 บาท
ค่าอาหาร-เครื่องดื่ม	15,000 บาท
ค่าพิมพ์-โรเนียวเอกสาร	2,000 บาท

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้กระบวนการฝึกอบรมที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเอง และการช่วยเหลือครูคนอื่น
3. ผู้เข้ารับการอบรมได้เทคนิคการสอนใหม่ และสามารถนำไปถ่ายทอดให้ครูคนอื่น
4. ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ช่วยพัฒนาคณะครูในโรงเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยส่วนรวมสูงขึ้น



กำหนดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการสอนโดยกระบวนการสอนแนะ : การพัฒนาทักษะ

กระบวนการ 9 ขั้น

ระหว่างวันที่ 10-14 ตุลาคม 2537

ณ อาคารสัมมนาหอสมุด วิทยาลัยครูจันทระเกษม

วัน / เวลา	เนื้อหา	กิจกรรม	วิทยากร
<b>วันจันทร์ที่ 10 ตุลาคม 2537</b>			
8.00 - 8.30	- ลงทะเบียนและรับเอกสาร		
8.30 - 9.30	- พิธีเปิด - ชี้แจงวัตถุประสงค์และ กระบวนการฝึกอบรม		
9.30 - 10.30	- ทดสอบก่อนการอบรม		
9.30 - 10.30	- การสร้างบรรยากาศเพื่อนำ กระบวนการ	ปฏิบัติ	ผศ.ดร.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์
10.30 - 10.45	- พัก -		
10.45 - 12.00	- ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น	บรรยาย ปฏิบัติ	ผศ.ดร.พูลสุข กิจรัตน์
12.00 - 13.00	- พัก -		
13.00 - 14.00	- ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น (ต่อ)	บรรยาย	อ.อรุณี สาเภททอง
14.00 - 15.00	- การเขียนแผนการสอน	บรรยาย ปฏิบัติ	ผศ.ดร.พูลสุข กิจรัตน์
15.00 - 15.15	- พัก -		
15.15 - 16.15	- การเขียนแผนการสอน (ต่อ)	บรรยาย ปฏิบัติ	ผศ.ดร.พูลสุข กิจรัตน์



วัน / เวลา	เนื้อหา	กิจกรรม	วิทยากร
วันอังคารที่ 11 ตุลาคม 2537			
8.30 - 9.30	- กิจกรรมกลุ่ม	กิจกรรม	อ.เกษมศรี อัสวศรีพงศ์ธร
9.30 - 10.30	- หลักการและทฤษฎีการสอนแนะ	บรรยาย	อ.อรุณี สาเภททอง
	- เทคนิคการการประชุมหารือ	กิจกรรม	
10.30 - 10.45	-พัก-		
10.45 - 12.00	- เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ	บรรยาย	อ.อรุณี สาเภททอง
		กิจกรรม	
12.00 - 13.00	-พัก-		
13.00 - 14.00	- สาธิตการสอนโดยใช้ทักษะ กระบวนการ 9 ชั้น (เนื้อหาวิชาภาษาไทย)	สาธิต	รศ.สุวรรณี ศรีคุณ
14.00 - 14.15	-พัก-		
14.15 - 15.15	- สาธิตการสอนโดยใช้ทักษะ กระบวนการ 9 ชั้น (เนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์)	สาธิต	อ.เรวัตพร พรหมเพ็ญ
	- สาธิตการวิเคราะห์การสอน		อ.อรุณี สาเภททอง
15.15 - 16.15	- วางแผนการสอนโดยใช้ ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น	ปฏิบัติ	คณะวิทยากร



วัน / เวลา	เนื้อหา	กิจกรรม	วิทยากร
<b>วันพุธที่ 12 ตุลาคม 2537</b>			
8.30 - 9.30	- การสร้างจิตสำนึกในความเป็นครู	กิจกรรม	อ.เกียรติ เบมกิตติ
9.00 - 10.30	- เทคนิคการสังเกตการสอน	บรรยาย	อ.อรุณี สำเภาทอง
	- สาธิตการสอนโดยใช้ทักษะ กระบวนการ 9 ขั้น (เนื้อหาวิชากลุ่มสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิต	สาธิต	อ.สุณี ดันติกุล
10.30 - 10.45	-พัก-		
10.45 - 12.00	- การสร้างและการใช้ เครื่องมือสังเกตการสอน	บรรยาย ฝึกปฏิบัติ	อ.อรุณี สำเภาทอง
12.00 - 13.00	-พัก-		
13.00 - 15.30	- สาธิตการสอนและกระบวนการ การสอนแนะครบกระบวนการ	สาธิต	ดร.ไสว พักขาว
15.30 - 15.45	-พัก-		
15.45 - 16.30	- วางแผนการจัดกิจกรรม ปฏิบัติการการสอนแนะ	สาธิต	คณะวิทยากร
<b>วันพฤหัสบดีที่ 13 ตุลาคม 2537</b>			
8.30 - 16.30	- แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ออกเป็น 5 กลุ่ม - ฝึกปฏิบัติการสอนโดยใช้ทักษะ กระบวนการ 9 ขั้น - ฝึกปฏิบัติการให้การสอนแนะ		คณะวิทยากร



วัน / เวลา	เนื้อหา	กิจกรรม	วิทยากร
วันศุกร์ที่ 14 ตุลาคม 2537			
8.30 - 12.00	- ตัวแทนสาธิตการสอนโดยใช้ ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น และ การให้การสอนแนะต่อกลุ่มใหญ่		คณะวิทยากร
	- วิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม ให้ข้อเสนอแนะ		คณะวิทยากร
12.00 - 13.00	-พัก-		
13.00 - 14.00	- วางแผนการนำกระบวนการสอนแนะ ไปใช้ในโรงเรียน		อ.อรุณี สำเภาทอง
14.00 - 14.15	-พัก-		
14.15 - 15.30	- ทดสอบหลังการอบรม - ประเมินผลการอบรม - มอบวุฒิบัตร - พิธีปิด		คณะวิทยากร

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กำหนดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานการณ์จริง  
เดือน พฤศจิกายน 2537 ถึงเดือน ธันวาคม 2537

วัตถุประสงค์	กิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม	กิจกรรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม	ระยะเวลา
เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>- จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น</p> <p>- ให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนครู อย่างน้อย สัปดาห์ละครั้ง โดยมีกิจกรรม</p> <p>1. ประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน</p> <p>2. สังเกตการสอน</p> <p>3. ประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน</p> <p>4. วางแผนปรับปรุงการสอน</p> <p>ครั้งต่อไป</p>	<p>- ไปโรงเรียนที่เป็นสนามวิจัยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อ</p> <p>1. ให้คำปรึกษา</p> <p>2. ให้ความช่วยเหลือ</p> <p>3. ช่วยแก้ไขปัญหา</p>	<p>๑ ชั่วโมง</p> <p>2 เดือน</p> <p>หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม</p> <p>ในห้องฝึกอบรม</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ขั้นตอนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมโดยกระบวนการสอนแนะ

ครั้งที่ / ระยะเวลา	กิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	กิจกรรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม
1. การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	1. ทานแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการฝึกอบรมโดยกระบวนการสอนแนะ	1. วัดความรู้ ความเข้าใจ
	2. ฝึกปฏิบัติการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น	2. สังเกตการสอนโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม
	3. ฝึกปฏิบัติให้การสอนแนะระหว่างผู้เข้ารับการอบรม	3. สังเกตพฤติกรรมการสอนแนะโดยใช้แบบสังเกตการสอนแนะ
	4. ทานแบบทดสอบวัดเจตคติ การให้การสอนแนะ	4. วัดเจตคติ
2. การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	1. ทานแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการฝึกอบรมโดยกระบวนการสอนแนะ	1. วัดความรู้ ความเข้าใจ
	2. ฝึกปฏิบัติการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น	2. สังเกตการสอนโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม
	3. ฝึกปฏิบัติให้การสอนแนะระหว่างผู้เข้ารับการอบรม	3. สังเกตพฤติกรรมการสอนแนะโดยใช้แบบการสอนแนะ
	4. ทานแบบทดสอบวัดเจตคติ การให้การสอนแนะ	4. วัดเจตคติโดยใช้แบบสำรวจของครูต่อการสอนแนะ



ครั้งที่ / ระยะเวลา	กิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	กิจกรรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม
3. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท้าแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการฝึกอบรมโดยกระบวนการสอนแนะ</li> <li>2. ปฏิบัติการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น</li> <li>3. ให้การสอนแนะระหว่างผู้เข้ารับการอบรม</li> <li>4. ท้าแบบทดสอบวัดเจตคติ การให้การสอนแนะ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วัดความรู้ ความเข้าใจ</li> <li>2. สังเกตการสอนโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม</li> <li>3. สังเกตพฤติกรรมการสอนแนะโดยใช้แบบการสอนแนะ</li> <li>4. วัดเจตคติใช้แบบเจตคติของครูต่อการสอนแนะ</li> </ol>

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กำหนดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในห้องฝึกอบรมและในสถานการณ์จริง  
และการติดตามผลการฝึกอบรมในโรงเรียนที่เป็นสนามวิจัย (ภาพรวม)

1. กระบวนการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

- 1.1 ระยะเวลา เดือน ตุลาคม ใช้เวลาฝึกอบรม 5 วัน
- 1.2 เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม
- ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
  - กระบวนการสอนแนะ
- 1.3 วิธีการฝึกอบรม
- บรรยาย และสาธิตโดยคณะวิทยากร
  - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติ
- 1.4 การประเมินผล
- |   |            |                               |
|---|------------|-------------------------------|
| - ประเมินการดำเนินการฝึกอบรม                                  | เครื่องมือ | แบบสอบถาม                     |
| - ประเมินความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และการสอนแนะ | เครื่องมือ | แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ |
| - ประเมินพฤติกรรมการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น            | เครื่องมือ | แบบสังเกตการสอน               |
| - ประเมินพฤติกรรมการสอนแนะ                                    | เครื่องมือ | แบบสังเกตพฤติกรรม การสอนแนะ   |
| - ประเมินเจตคติต่อการสอนแนะ                                   | เครื่องมือ | แบบวัดเจตคติ                  |

2. กระบวนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง

- 2.1 ระยะเวลา ใช้เวลาฝึกอบรม 2 เดือน ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน ถึงเดือน ธันวาคม 2537
- 2.2 เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม
- ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
  - กระบวนการสอนแนะ



### 2.3 วิธีการฝึกอบรม

- วิทยากรให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกในการนำความรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยวิทยากรไปตรงเรียนที่เป็นสนามวิจัย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้การสอนแนะ ซ้ำกันและกันอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

### 2.4 การประเมินผล

- ประเมินความรู้ ความเข้าใจทักษะ เครื่องมือ แบบทดสอบวัดความรู้ กระบวนการ 9 ชั้น และการสอนแนะ ความเข้าใจ
- ประเมินพฤติกรรมการสอนโดยใช้ เครื่องมือ แบบสังเกตการสอน ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
- ประเมินพฤติกรรมการสอนแนะ เครื่องมือ แบบสังเกตพฤติกรรม การสอนแนะ
- ประเมินเจตคติต่อการสอนแนะ เครื่องมือ แบบวัดเจตคติ

## 3. กระบวนการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

3.1 ระยะเวลา เป็นเวลา 2 เดือน ในระหว่าง เดือน มกราคม 2538 ถึง กุมภาพันธ์ 2538

3.2 เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม

- ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
- กระบวนการสอนแนะ

3.3 วิธีการฝึกอบรม

- วิทยากรสังเกตพฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการสอนแนะของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน โดยสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคน 2 เดือน ต่อ 1 ครั้ง



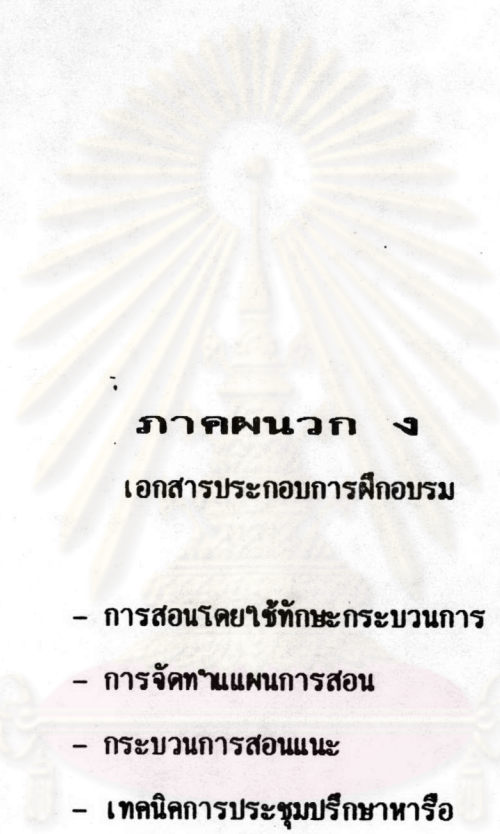
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการให้การสอนแนะซึ่งกันและกันอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

#### 3.4 การประเมินผล

- ประเมินความรู้ ความเข้าใจทักษะ เครื่องมือ แบบทดสอบวัดความรู้ กระบวนการ 9 ชั้น และการสอนแนะ ความเข้าใจ
- ประเมินพฤติกรรมการสอนโดยใช้ เครื่องมือ แบบสังเกตการสอน ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น
- ประเมินพฤติกรรมการสอนแนะ เครื่องมือ แบบสังเกตพฤติกรรม การสอนแนะ
- ประเมินเจตคติต่อการสอนแนะ เครื่องมือ แบบวัดเจตคติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





**ภาคผนวก ง**

**เอกสารประกอบการฝึกอบรม**

- การสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ
- การจัดทำแผนการสอน
- กระบวนการสอนแนะ
- เทคนิคการประมูประษาหารือ
- การให้ข้อมูลย้อนกลับ
- เทคนิคการสังเกตการสอน

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ส่วนที่ 1 ความรู้

**การสอนโดยวิธีทักษะกระบวนการ**

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ให้ความสำคัญกับกระบวนการแสวงหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ เพราะความรู้เป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าผู้เรียนมีแต่ความรู้ ไม่มีทักษะในการแสวงหาความรู้ผู้เรียนจะไม่สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้กับทุกเวลาและสถานการณ์

กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายให้ผู้สอนปรับพฤติกรรมการสอนโดยนำทักษะกระบวนการมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยถือว่าความรู้เป็นผลพลอยได้จากการทำกิจกรรม ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองทางด้านการคิด การปฏิบัติ การแก้ปัญหา ได้ฝึกการทำงานร่วมกัน และการวางแผนในการปฏิบัติงานต่างๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถนำทักษะกระบวนการไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ความหมายของกระบวนการและทักษะกระบวนการ

กระบวนการ ตามความหมายของสงวน ลักษณะ (2534) หมายถึงการดำเนินงานเป็นขั้นตอนนำไปสู่ผลที่ต้องการ วัลลภ กันทรทรัพย์ (2534) กล่าวว่า กระบวนการ หมายถึง แนวดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอนซึ่งวางไว้อย่างเป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติงานโดยวิธีกระบวนการ จึงหมายถึง วิธีดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอนซึ่งวางไว้อย่างมีระบบ และเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ต้นจนงานแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ทักษะกระบวนการ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติหรือการทำงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนงานเสร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างน่าพอใจ ทักษะกระบวนการเป็นแบบแผนสำหรับใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งเรียกว่า ทำงานเป็น การทำงานเป็นต้องประกอบด้วย การคิดอย่างรอบคอบ สร้างภาพของงานที่ชัดเจนตั้งแต่ต้นจนงานสำเร็จ และสามารถแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เมื่อจำเป็น (โรวิท ประवालพฤษ์, 2534)



### แนวคิดของการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ

การปรับพฤติกรรมการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนมีหลักดังนี้

1. ทักษะกระบวนการ เป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าสนใจในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) โดยถือว่าทักษะกระบวนการ เป็นกระบวนการหลักของกระบวนการอื่นๆ ที่เกิดจากการนำกระบวนการต่างๆ ที่มีอยู่มาประมวลหาตัวร่วม และถือว่าทักษะกระบวนการ เป็นข้อสรุปที่ครบวงจรของกระบวนการ

2. ทักษะกระบวนการไม่ใช่วิธีสอน แต่เป็นชื่อเฉพาะของกระบวนการปฏิบัติงานที่ลำดับขั้นตอนของการดำเนินงานถูกวางไว้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ต้นจนงานแล้วเสร็จตามจุดประสงค์

3. ทักษะกระบวนการเป็นทักษะของการทำงาน ดังนั้นในการทำงานที่น่าไปสู่ทักษะกระบวนการ จึงเป็นกระบวนการที่ครบวงจร ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่

- 3.1 การวางแผนหรือการเตรียมการ
- 3.2 การทำตามแผนหรือการดำเนินงาน
- 3.3 ประเมินผลสำเร็จของงาน

กล่าวโดยสรุป ทักษะกระบวนการเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นตามธรรมชาติและครบวงจร มีส่วนช่วยให้งานเสร็จอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการทำงานที่ครบทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความรู้สึก และลงมือปฏิบัติ (วัลลภ กันทรัพย์, 2534)

ลำดับขั้นตอนของการนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการสอน มี 9 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นที่ 1 ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น
- ขั้นที่ 2 คิดวิเคราะห์วิจารณ์
- ขั้นที่ 3 การสร้างทางเลือกหลาย
- ขั้นที่ 4 การประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือก
- ขั้นที่ 5 การวางแผนและกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติ
- ขั้นที่ 6 การปฏิบัติด้วยความชื่นชม



ขั้นที่ 7 การประเมินผลในระหว่างปฏิบัติ

ขั้นที่ 8 การปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ

ขั้นที่ 9 การประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจในงาน

รศ.วิท ประวาลพตฤกษ์ (2534) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐาน และกระบวนการสอนในแต่ละขั้นของทักษะกระบวนการสรุปได้ ดังนี้

### ขั้นที่ 1 ตระหนักในปัญหา และความจำเป็น

การสอนในขั้นตระหนักในปัญหาและความจำเป็น มีแนวคิดพื้นฐานคือ ก่อนที่มนุษย์จะลงมือแก้ปัญหาหรือพัฒนาเรื่องใดๆก็ตาม จะต้องเกิดการรับรู้เสียก่อนว่ามีปัญหาเกิดขึ้น การรับรู้ปัญหา ได้แก่ ความรู้สึกที่ว่าสิ่งของนี้ ผลงานนี้ควรจะต้องดีกว่านี้ และเกิดความตั้งใจ ความมุ่งมั่นว่าจะต้องดำเนินการปรับปรุงให้เกิดผลตามที่พึงปรารถนา ถ้ามนุษย์ยังไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหา เขาก็จะไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานไปจากเดิมที่เขาทำอยู่ทุกวัน

งานการสอนผู้สอนจึงจำเป็นต้องนำเสนอทั้งในด้านรูปภาพ คำพูด หรือการกระทำให้ผู้เรียนได้เห็นความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็น และที่เป็นอยู่ เพื่อให้เขาประเมินว่าผลการปฏิบัติเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องการหรือไม่ ถ้าไม่ต้องการจะต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติอย่างไร ถ้าผู้เรียนมีทักษะการสังเกตดีก็จะรับรู้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว

ดังนั้น การสอนขั้นนี้จึงสรุปได้ว่า เป็นขั้นการตั้งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน โดยการให้ผู้เรียนฟังเรื่อง ดูภาพ หรือลงมือทำเพื่อหามองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างนี้ หามองเห็นผลว่าถ้าทำอย่างนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่เราต้องการหรือไม่ ถ้าไม่ต้องการสิ่งที่ต้องการคืออะไร จะตั้งจุดมุ่งหมายว่าอย่างไร

### ขั้นที่ 2 การคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างเป็นระบบ

การสอนขั้นนี้คือ เมื่อได้กำหนดเป้าหมายหรือตัวปัญหาได้แล้ว ผู้เรียนก็ต้องมาคิดเสียก่อนว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอยู่ในเรื่องนั้นๆ จะต้องรู้ว่า



ปัญหาอันมีสาเหตุมาจากสิ่งใดบ้าง มีใคร อะไรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่งผลตามกันอย่างไร ระบบความคิดเหล่านี้เริ่มตั้งแต่ความสามารถในการเปรียบเทียบ จานนถ จัดหมวดหมู่ของสิ่งต่างๆ แล้วจึงหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นในลักษณะต่างๆ เช่น สิ่งใดมาก่อน สิ่งใดมาหลัง สิ่งใดเป็นสภาพเดิม สิ่งใดเป็นส่วนย่อยสิ่งใดเป็นส่วนใหญ่ มีระดับ มีลักษณะที่จะจัดเป็นลำดับได้อย่างไร และสิ่งใดเป็นสาเหตุ สิ่งใดเป็นผล

ทักษะพื้นฐานสำหรับการดำเนินงานในขั้นนี้ คือทักษะการคิดแบบต่างๆ คิดแบบวิเคราะห์ คิดแบบสังเคราะห์ คิดแบบเหตุและผล คิดแบบความคิดรวบยอด ความคิดเชิงระบบนี้เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การวางแผนที่ดี การมีภาพของงานในอนาคตที่ดี และการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพ การฝึกให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดก็คือ การตั้งคำถามให้ตอบและนำคำตอบมาสังเคราะห์เพื่อหาความคิดรวบยอดและหลักการ

### ขั้นที่ 3 การสร้างทางเลือกอย่างหลากหลาย

กระบวนการในขั้นนี้ คือ การมองหาสู่ทางในการปฏิบัติ มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือปัญหาใดๆก็ตาม มีวิธีการที่จะดำเนินการในการแก้ไขปัญหานั้นได้หลายๆวิธี ดังนั้นเมื่อมีปัญหานั้นจะต้องคิดทางเลือกหลายๆทางที่สามารถปฏิบัติได้หลายๆวิธี และจะต้องให้ครอบคลุมสาเหตุของปัญหานั้น

กระบวนการในขั้นนี้ ได้แก่ การทำกิจกรรมระดมสมอง การคิดแบบตรงกันข้าม การคิดอย่างเปลี่ยนเงื่อนไข กระบวนการเหล่านี้สามารถฝึกทักษะพื้นฐานของการคิดอย่างสร้างสรรค์ และการคิดแบบมีเป้าหมาย เพื่อสร้างทางเลือกที่หลากหลาย ครอบคลุมสาเหตุต่างๆ ที่อยู่ในระบบที่นำเสนอไว้แล้วในขั้นที่ 2 การแก้ปัญหาก็จะเป็นการแก้ทั้งระบบ

ในการสอนผู้สอนสามารถกระตุ้นผู้เรียน ได้ด้วยคำถามและ เปลี่ยนเงื่อนไขในระบบ ถ้าสิ่งนี้ไม่เป็นแบบนี้ ผลจะออกมาเป็นอย่างไร ถ้าไม่มีสิ่งนี้จะทำได้อย่างไร จะหาอะไร มาแทน การช่วยด้วยคำถามแบบนี้จะทำให้ผู้เรียนคิดได้ คิดเป็น คิดอย่างแตกฉาน

กล่าวโดยสรุป การสอนในขั้นนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทาง หรือวิธีการในการแก้ปัญหานั้นได้อย่างหลากหลาย โดยที่ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด อาจโดยการใช้คำถาม หรือการให้ผู้เรียนระดมสมอง จากการอภิปราย หรือการทำงานกลุ่ม ในขั้นนี้ผู้สอนจะต้องระวังไม่วิพากษ์วิจารณ์ขณะที่ผู้เรียนกำลังระดมสมองเพื่อสร้าง



ทางเลือก เพื่อให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการทำงานเสนอทางเลือกหลายๆทาง

#### ขั้นที่ 4 การประเมินและเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

กระบวนการในขั้นนี้เป็นขั้นประเมินทางเลือกต่างๆที่ได้จากขั้นที่ 3 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อประเมินทางเลือกต่างๆ ได้แก่

1. ทรัพยากร ได้แก่ เวลา งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก
2. บุคลากร จะต้องพิจารณา จำนวนบุคลากร ความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของบุคลากรที่รับผิดชอบงานนี้
3. ผลกระทบต่อสังคม ทางเลือกนั้นจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด มีผลดีต่อธรรมชาติ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีงาม
4. ประสิทธิภาพของผลงาน วิธีการแก้ไขปัญหานั้นต้องก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ในขั้นนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการสร้างคุณธรรมให้เกิดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้เลือกงานที่ให้ประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ดังนั้น ในการนำเสนอผลรวมต้องเสนอให้เห็นว่าใครได้อะไร ใครเสียอะไร ทางเลือกที่ดีที่น่าชื่นชมคือทางเลือกที่ทุกคนได้ ธรรมชาติได้ ไม้ซึ่งผู้ปฏิบัติได้เพียงอย่างเดียว

#### ขั้นที่ 5 การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เมื่อได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานแล้ว ในขั้นนี้จะเป็นขั้นการวางแผนปฏิบัติงาน คือผู้เรียนจะนำทางเลือกนั้นมาสร้างภาพของงาน ตั้งแต่ต้นจนงานแล้วเสร็จอาจสร้างเป็นคำพูด หรือภาพ แล้วนำภาพความสำเร็จของงานแต่ละตอนมาจัดลำดับก่อนหลังตามระยะเวลา ในขั้นนี้เป็นการให้ผู้เรียนนำเสนอภาพของงานที่เกิดจากการวางแผนการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ไม้ซึ่งการลงมือทำงาน ความสามารถของผู้เรียนในขั้นนี้คือ การกำหนดภาพทุกขั้นตอนของงานอย่างชัดเจน และการวางแผนการทำงาน



กล่าวโดยสรุปกระบวนการในขั้นนี้คือ กระบวนการวางแผน ซึ่งเริ่มจากการทบทวนปัญหา และสาเหตุ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการดำเนินงาน กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินงาน และขั้นติดตามผล

#### ขั้นที่ 6 การปฏิบัติด้วยความชื่นชม

กระบวนการในขั้นนี้ เป็นการลงมือปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนที่วางแผนไว้ ถ้าจัดลำดับงานไว้ดี จากงานง่าย ๆ ไปสู่งานยาก ผู้ทําค่าจะรู้สึกทําได้ มีความมั่นใจที่จะทําดังนั้นผู้สอนจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบผลสำเร็จให้กับผู้เรียนเสมอ โดยการออกแบบงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการเสริมกำลังใจบ่อยๆ การเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้สึกระบบผลสำเร็จจะกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากทํา ทําได้ดีขึ้น และจะพัฒนาไปสู่ทักษะปฏิบัติด้านต่างๆ

#### ขั้นที่ 7 การประเมินผลในระหว่างปฏิบัติ

กระบวนการในขั้นนี้ เป็นขั้นกระตุ้นให้ผู้เรียนประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญจะรู้สึกทําถูก ผิด ดี หรือไม่ดีตั้งแต่ลงมือทํา โดยไม่ต้องมีการหยุดเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน หรือให้คนอื่นมาคอยดูว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ดังนั้นผู้สอนจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง จากความรู้สึก จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสังเกต และจากผลงานของตน การประเมินผลระหว่างปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแก้ไข จะทําให้ทราบความก้าวหน้าและข้อบกพร่องของงานเพื่อนําไปสู่การปรับปรุงแก้ไขเพื่อบรรลุประสิทธิผลสำเร็จ อันจะนําไปสู่ความภูมิใจในผลงานของตน

#### ขั้นที่ 8 การปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

แม้ว่าผู้ทํางานจะได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จไปขั้นหนึ่งแล้ว ผู้สอนจำเป็นต้องช่วยผู้ปฏิบัติทําให้ดียิ่งขึ้นไปอีก โดยใช้ความเชื่อที่ว่างานต่างๆสามารถปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นได้อยู่เสมอ การทําให้ดีขึ้น ทําให้มากขึ้น ทําให้เร็วขึ้น จะทําให้ทุนต่ำลง ทําให้ใช้วัสดุอุปกรณ์น้อยลง ถ้าทุกคนได้รับการปลูกฝังค่านิยมเหล่านี้แล้ว การพัฒนา ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง



ดังนั้น การสร้างค่านิยมที่ดีในการปรับปรุงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพงาน

### ขั้นที่ 9 การประเมินผลรวมเพื่อความภูมิใจ

เมื่อผลงานบรรลุทั้งหมดตามเป้าหมายเจตนารมณ์และจุดประสงค์แล้ว การได้ทบทวนประเมินเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ การนำผลงานไปเสนอนในที่ต่างๆ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สนทนา นำเสนอชี้แจงเกี่ยวกับงานของเขา กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างเสริม ความภาคภูมิใจให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้คุณค่าของตนเอง และเกิดความชื่นชมยินดี ในผลงานของตนเอง

### ความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้กับทักษะกระบวนการ 9 ขั้น

จากจุดเน้นที่สำคัญของหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 ที่กำหนดให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการทั้งกระบวนการเรียนรู้ตามหลักจิตวิทยา กระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของวิชาต่างๆ และ ทักษะกระบวนการ 9 ขั้น ดังนั้นจึงทำให้เกิดปัญหาว่าการสอนทุกครั้งจำเป็นต้องให้ผู้เรียนบรรลุทักษะกระบวนการ 9 ขั้นหรือไม่ วิมล กันทรพย์ (2533) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่ากรณีที่เนื้อหาหรือจุดประสงค์ที่จะนำมาสอนผู้เรียนมีลักษณะการทำงานที่ครบวงจร ตั้งแต่การวางแผน การทำตามแผน และการประเมินผลก็สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 9 ขั้น ของทักษะกระบวนการได้ แต่ถ้าเนื้อหา หรือจุดประสงค์นั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงาน ก็ให้สอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ อื่นๆที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชานั้น ดังนั้นก่อนที่ผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะต้องพิจารณาจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยมีหลักในการพิจารณา ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติตามกิจกรรมที่สนองจุดประสงค์นั้น เป็นชิ้นงานที่ชัดเจน
2. การปฏิบัติตามกิจกรรมนั้น มีขั้นตอนการทำงานที่ครบวงจรการทำงาน

คือ วางแผน ทำตามแผน ประเมินและสรุป

3. การปฏิบัติกิจกรรมสามารถสร้างทางเลือกได้หลายๆทาง

จุดประสงค์ใดที่มีคุณสมบัติครบตามหลักการทั้ง 3 ข้อนี้ ก็สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการได้ครบทั้ง 9 ขั้น จุดประสงค์ที่



มีคุณสมบัติไม่ครบก็ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้อื่นๆ ตามธรรมชาติของวิชานั้น

### การนำทักษะกระบวนการ 9 ขึ้นไปสู่การสอน

ทักษะกระบวนการนำมาใช้วิธีสอน แต่เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องการพัฒนาให้ติดตัวผู้เรียนดังนั้น การนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการสอน ครูจะต้องพยายามเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนมากที่สุดทั้งในด้านพื้นฐานความรู้ และความพร้อมของผู้เรียน รวมทั้งต้องให้มีความเหมาะสมกับเวลาและข้อจำกัดอื่นๆ การสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ขึ้น มีขั้นตอนการเตรียมการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรอื่นๆ เช่น แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ
2. ศึกษาเนื้อหาสาระของกลุ่มวิชาที่จะสอน
3. วิเคราะห์เนื้อหา และคัดเลือกเนื้อหาสาระที่สามารถสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ขึ้น ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้
  - 3.1 เป็นเนื้อหาที่สามารถเป็นภาระงานได้ โดยจะต้องมีขั้นตอนของการทำงานที่ครบวงจร คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลสำเร็จของงาน และต้องเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
  - 3.2 เป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนสามารถลงมือปฏิบัติเองไม่ต้องการทำตามแบบหรือการทำตามคำสั่ง
  - 3.3 เป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับสิ่งที่ได้เรียนมาแล้ว หรือผู้เรียนสามารถนำหลักการ วิธีการที่เคยเรียนรู้แล้วมาประยุกต์ใช้
4. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ และสาระสำคัญของเนื้อหาแต่ละหน่วยที่จะสอน
5. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน และแนวทางการวัดและประเมินผล
6. จัดทำเอกสารแผนการสอน สื่อการสอน
7. สอนตามแผนการสอน



## 8. วัตถุประสงค์

### การแปลทักษะกระบวนการ 9 ชั้น ไปสู่กิจกรรมการเรียนการสอน

ทักษะกระบวนการ เมื่ออยู่ในรูปของบทเรียนต่างๆ บางบทเรียน บางตอนอาจเน้นทักษะเพียงขั้นเดียว ระดับเดียว เนื่องจากบทเรียนนี้ต้องการฝึกทักษะเฉพาะ แต่ควรชี้ให้ผู้เรียนเห็นว่าทักษะเฉพาะเหล่านี้จะนำมารวม นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร ดังนั้นบางบทเรียนหนึ่งๆอาจมีการฝึกทักษะกระบวนการบางจุดไม่ครบทั้ง 9 ขั้นตอน แต่ควรได้มีการกิจกรรมรวมยอดทำให้ผู้เรียนได้นำเอาทักษะย่อยๆ เหล่านี้มาผสมรวมกันเป็นกระบวนการทั้งหมด ซึ่งจะอยู่ในรูปของบทรวม บทสังเคราะห์ หรือบทนำพาชี้ ถ้าการฝึกฝนดำเนินการไปในลักษณะนี้แล้วก็จะเป็นการเน้นย้ำกระบวนการ ทำให้ทักษะเฉพาะต่างๆ มีความหมายนำไปใช้ได้

ลักษณะบทเรียนที่สามารถใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 9 ชั้นได้ครบ เป็นบทเรียนที่มีการกำหนดภาคปฏิบัติไว้ด้วย หรือจัดทำเป็นการเรียนแบบโครงการ เช่น การแก้ปัญหาอนามัยในชุมชน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบโรงเรียน เป็นต้น แม้แต่การสอนภาคปฏิบัติในห้องเรียน เช่น ร้องเพลง เล่นกีฬา หรือทดลองวิทยาศาสตร์ก็สามารถจัดได้ครบทั้ง 9 ชั้นได้ ถ้าการฝึกนั้นได้ขยายครอบคลุมไปสู่การวางแผนด้วย มีข้อฝึกทำตามคำสอน ของผู้สอนอย่างเดียว แต่ให้ผู้เรียนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผนด้วย และการสอนเหล่านี้จะต้องเริ่มต้นจากปัญหาที่มีมุ่งเน้นคำตอบถูกเพียงอย่างเดียว

กิจกรรมการเรียนการสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน ตามแนวทักษะกระบวนการ 9 ชั้น สามารถดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น

##### พฤติกรรมซึ่ง

- ระบุประเด็นปัญหา ข้อสงสัยที่ควรหาคำตอบ
- แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม
- อธิบายถึงข้อมูลหรือปรากฏการณ์ที่ต่างกัน
- อธิบายคุณสมบัติหรือโทษจากปรากฏการณ์หรือการกระทำ



- บอกผลเสียถ้าปรากฏการณ์หรือการกระทำนั้นไม่ได้รับการแก้ไข และผลดีที่จะเกิดขึ้นเมื่อปัญหานั้นได้รับการแก้ไข
- วางจุดมุ่งหมาย กำหนดเป้าหมายในการกระทำ
- คาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ

#### กิจกรรมการเรียนการสอน

- นำเสนอความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ ครอบคลุม ทัศนคติ และทำให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติตามคำแนะนำ
- ชี้ให้เห็นผลที่จะได้จากการปฏิบัติต่างๆ ทั้งทางบวกและทางลบ
- ผู้เรียนศึกษาข้อมูล และการนำเสนอสิ่งเร้าด้วยวิธีการต่างๆ แล้วควรจะตอบคำถามเหล่านี้ได้
  - ข้อมูลแสดงถึงอะไร อย่างไร
  - ผลที่เกิดขึ้นคืออะไร เป็นที่ต้องการหรือไม่
  - ถ้าไม่เป็นที่น่าพอใจ อะไรเป็นปัญหา
  - ยังมีอะไรที่เราสงสัยหรือควรรหาความรู้อีกบ้าง
  - ถ้าสิ่งนี้ไม่ดี จะบังเกิดผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร
  - ควรตั้งเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายอะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้

## 2. คิดวิเคราะห์วิจารณ์

### พฤติกรรมซึ่ง

- บอกความแตกต่าง ความคล้ายคลึง
- บอกสาเหตุ บอกผลที่ตามมา
- บอกองค์ประกอบย่อยๆ จัดลำดับความสำคัญ
- บอกความสัมพันธ์ของส่วนประกอบหรือเหตุการณ์
- นำเสนอเป็นกระบวนการ ลำดับขั้นตอน
- จัดประเภท อภิปราย สรุปลงเป็นความคิดรวบยอดหรือหลักการ กฎเกณฑ์



### กิจกรรมการเรียนรู้

- จัดถามด้วยคำถามที่ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ ถามหาองค์ประกอบ ถามหาความสำคัญขององค์ประกอบ ถามหาจัดหมวดหมู่ ถามหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ถามหาสาเหตุ ถามหาผล ลำดับเหตุการณ์ ถามหาสรุปเป็นหลักการ
- ผู้เรียนศึกษารายกรณี ศึกษาผลผลิต สังเกตเหตุการณ์ สังเกตผลการปฏิบัติ ผลการทดลอง และตอบคำถามต่างๆ เช่น
  - สิ่งที่เกิดขึ้นต่างกันอย่างไร อะไรคล้ายคลึงกัน
  - จัดประเภทอย่างไร อะไรเข้าพวกไม่เข้าพวก
  - อะไรเป็นส่วนประกอบ อะไรสำคัญที่สุด
  - อะไรเป็นสาเหตุ ผลคืออะไร
  - สิ่งใดเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สัมพันธ์กันภายใต้หลักการหรือกฎเกณฑ์อะไร
  - อะไรดี อะไรบกพร่อง จะแก้ส่วนบกพร่องอย่างไร
  - จัดลำดับได้อย่างไร อะไรสำคัญมากน้อย
  - สรุปว่าอย่างไร

### 3. สร้างทางเลือกหลากหลาย

#### พฤติกรรมที่พึง

- บอกแนวทางได้หลายแนวทางที่จะไปสู่จุดประสงค์
- ระบุส่วนดีส่วนเสียของแต่ละทางเลือกเสียได้หลายแง่หลายมุม
- นำสิ่งที่กำหนดให้มาจัดรูปแบบได้หลายอย่าง
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความรู้ไปตามข้อมูลที่มีเหตุผลดีกว่า
- นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ไม่ซ้ำเดิม



### กิจกรรมการเรียนการสอน

- กระตุ้น ยั่วยุให้คิดหาแนวทางอื่น ปฏิบัติแนวทางอื่นๆ ด้วยวิธีการระดมสมอง
- ทดลองเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข เพื่อยั่วยุให้ผู้เรียนคิดตรงข้าม คิดแปลกๆ ใหม่ๆ
- ผู้เรียนทำกิจกรรมระดมสมองค้นหาแนวคิดแนวทางใหม่ อย่างอิสระ ไม่มีการประเมินระหว่างระดมสมอง ผู้เรียนสามารถตอบคำถามต่างๆ เช่น
  - สิ่งนี้ใช้ทำอะไรได้บ้าง
  - จากของที่มีจะจัดได้ที่วิธี
  - ถ้าต้องการผลอย่างนี้ ควรทำอย่างไรได้บ้าง ก็อย่าง
  - สิ่งนี้มีผลเสียเสียก็อย่างต่อใครบ้าง อย่างไร
  - มีวิธีการทำอย่างไรได้บ้างที่จะแก้ปัญหานี้ได้ ระบุวิธีทำทั้งหมดที่สุดเท่าที่จะมากได้

#### 4. ประเมินและเลือกทางเลือก

##### พฤติกรรมที่พึง

- จากทางเลือกต่างๆ สามารถบอกจุดเด่นจุดอ่อนของแต่ละทางเลือกได้
- จากเงื่อนไขปัจจัยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ สามารถระบุทางเลือกที่เหมาะสมกับข้อจำกัดและปัจจัย
- เปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ โดยบอกข้อจำกัด ปัจจัย และผลดีที่จะได้รับของแต่ละทางเลือกได้
- เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด มีข้อจำกัดน้อย ปัจจัยมาก ให้ผลสูง และมีผลดีต่อคนหมู่มาก



### กิจกรรมการเรียนการสอน

- นำเสนอผลของการปฏิบัติในแต่ละแนวทางว่ามีผลดี และผลเสียต่อใคร ทั้งด้านกายภาพ ความรู้สึก และผลต่อสิ่งแวดล้อม
- เมื่อผู้เรียนได้กำหนดวัตถุประสงค์ และมีทางเลือกหลายทางมาก่อน แล้ว ผู้เรียนควรมีกิจกรรมศึกษาทางเลือกภายใต้เงื่อนไข และสรุปทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด อาจตอบคำถามต่างๆ เช่น
  - ทางเลือกแต่ละทางมีข้อจำกัดอะไรบ้าง
  - ทางเลือกแต่ละทางมีปัจจัยความพร้อมสูงต่ำต่างกันอย่างไร ภายใต้เงื่อนไขต่างๆกัน
  - ทางเลือกใดมีทางนำมาใช้ได้มากที่สุด เพราะเหตุใด
  - ความง่าย ความยากของแต่ละทางเลือกคืออะไร
  - ถ้าเลือกแล้วจะต้องทำอะไรและมีผลอย่างไร

### 5. กำหนดและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

#### พฤติกรรมซึ่ง

ขั้นตอนการปฏิบัติแบ่งเป็นสองส่วนคือ ขั้นตอนปฏิบัติที่แสดงการเรียนรู้ในแต่ละศาสตร์และขั้นตอนการปฏิบัติของการลงมือทำงาน

- ก. พฤติกรรมซึ่งของขั้นตอนการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับแต่ละสาขาวิชา เช่น ขั้นตอนเรียนภาษาจะมี โยงความสัมพันธ์ สร้างความคิดรวบยอด ได้ กณฺเณศ์ หลักการ นากณฺเณศ์ หลักการไปใช้ เป็นต้น ถ้าเป็นการทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์จะมีขั้นตอนตามหลักวิชา เช่น สังเกต รับรู้ข้อมูล บันทึก คาดการณ์ ผลวิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลสรุป เป็นต้น
- ข. พฤติกรรมซึ่งของขั้นตอนปฏิบัติทั่วไป (เช่น ในการไปค้นคว้า) จะบอกจุดมุ่งหมายได้ ลำดับขั้นตอนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ระบุกิจกรรม-เวลา-วิธีปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนได้ เสนอเกณฑ์การกระทำที่ถูกต้องได้



### กิจกรรมการเรียนการสอน

- นำเสนอภาพความสำเร็จของงานตามระยะเวลาด้วยภาพ ด้วยวาจา ด้วยการแสดง เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพการกระทำที่ถูกต้องตามขั้นตอน
- จัดกิจกรรมเรียนรู้ของแต่ละสาขาวิชาให้ตรงกับกระบวนการของศาสตร์นั้น เช่นกระบวนการเรียนคณิตศาสตร์ กระบวนการเรียนสังคมศึกษา ฯลฯ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม คิด-พูด-เขียน-ปฏิบัติ
- การมอบงานให้ปฏิบัติอาจกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวางแผน เช่น
  - วัตถุประสงค์ที่ต้องการคืออะไร
  - งานนี้ได้กำหนดส่วนประกอบอะไรมาให้แล้วบ้าง
  - จะต้องค้นหาหรือได้คำตอบอะไรตามลำดับ
  - การจะได้คำตอบแต่ละขั้นตอนนี้ควรมีการปฏิบัติอย่างไร
 ท้ากับใคร ที่ใด นานเท่าไร ใช้อะไรช่วยบ้าง

### 6. ปฏิบัติด้วยความชื่นชม

#### พฤติกรรมซึ่ง

- บอกสิ่งที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติได้
- ระบุนิเทศนิควิธีการปฏิบัติได้
- ลงมือปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ ทำเสร็จทันเวลา มีคุณภาพประหยัดและปลอดภัย
- เมื่อมีโอกาสจะรีบทำให้สำเร็จเสมอ โดยไม่ต้องมีใครบังคับหรือขอร้อง

#### กิจกรรมการเรียนการสอน

- ผู้สอนให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนทำตามแผนที่ได้วางไว้ โดยให้เริ่มจากทำตามแบบ ให้ทำเอง และฝึกจนคล่อง
- ผู้สอนกระตุ้นให้ระวังคุณภาพ และเสนอแนะ เมื่อจำเป็น
- ผู้สอนมอบงานให้ผู้เรียนปฏิบัติ เช่น มอบโจทย์คณิตศาสตร์ให้แก้ปัญหายกกรณีตัวอย่างให้คิดแก้ปัญหา ให้ลงมือเขียนตามแผนการที่ตกลงไว้ ให้



ลงมือทดลองหรือทำงานตามที่ตกลงไว้ ผู้สอนอาจกระตุ้นด้วยคำถาม  
ต่างๆ เช่น

- จะเริ่มต้นอย่างไร
- ถ้าทำมาถึงตรงนี้แล้วควรได้ผลอะไร
- ถ้าทำแล้วไม่ได้ผลแปลว่าอะไร
- จงระบุผลที่ได้รับแต่ละขั้นตอนให้ทราบ
- จงบันทึกกิจกรรมปฏิบัติและนำเสนอให้สวยงามน่าดู

## 7. ประเมินระหว่างปฏิบัติ

### พฤติกรรมที่บ่ง

- ระบุข้อดี ข้อบกพร่องของการปฏิบัติแต่ละขั้นตอน
- ระบุสาเหตุที่ทำให้ไม่ได้ผลตามที่ต้องการในแต่ละขั้นตอน
- ระบุสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข
- รู้ได้ทันทีเมื่อผิดและแก้ไขได้ทันทีที่ผิด

### กิจกรรมการเรียนการสอน

- ตรวจสอบผลงานเป็นระยะๆสม่ำเสมอ
- กระตุ้นชี้แนะให้ดูผลงานระหว่างปฏิบัติ
- ผู้สอนอาจกระตุ้นด้วยคำถาม เช่น
  - ถ้าไม่ได้ผลตามที่คาดหวังขึ้นนี้อะไรเป็นสาเหตุ
  - จงบอกผลที่เกิดขึ้นถ้ามีการปรับปรุงแก้ไขขึ้นที่บกพร่องนั้น
  - ระบุปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานแต่ละขั้น

## 8. ปรับปรุงและแก้ไขอยู่เสมอ

### พฤติกรรมที่บ่ง

- ระบุสิ่งที่ควรปรับปรุงถ้าการปฏิบัติในบางขั้นไม่ได้ผลเท่าที่ควร
- ระบุวิธีการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องนั้น
- ระบุความรู้หรือแหล่งข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติ



- ปรับปรุงการปฏิบัติที่ต่างไปจากเดิมในขั้นตอนที่พบว่าบกพร่อง
- ตรวจสอบได้ด้วยตนเองว่าผลการปรับปรุงเป็นที่น่าพอใจ ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างไร ถูกต้องเหมาะสมเพียงไร
- ยินดีเมื่อมีผู้บอกจุดปรับปรุง
- ยินดีรับคำติชม
- แสวงหาแนวทางใหม่ๆ เสมอ

#### กิจกรรมการเรียนการสอน

- กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม
- กระตุ้นให้ศึกษาเทคนิคใหม่ๆ ทดลองใช้เทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของงานขึ้นเรื่อยๆ
- ผู้สอนอาจกระตุ้นด้วยคำถามต่างๆ เช่น
  - ผลที่มันเป็นตามที่คาดหวังนั้นจะต้องแก้ไขปรับปรุงตรงจุดใดอย่างไร
  - การปรับปรุงนั้นจะต้องไปหาข้อมูลหรือความรู้อะไร จากที่ใด
  - จะต้องมีการฝึกฝนเพิ่มเติมตรงจุดใด หรือไม่
  - จะแก้ปัญหาลักษณะของการดำเนินงานอย่างไร
  - เมื่อได้ปรับปรุงไปแล้ว ผลดีขึ้นหรือไม่ ฐึ่ใดอย่างไร
  - ถ้าผลยังไม่ดีขึ้นควรทำอะไรต่อไป

#### 9. ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ

##### พฤติกรรมที่มุ่ง

- ระบุสิ่งที่ทำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
- เสนองานด้วยความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง
- บอกผลดี คุณประโยชน์ ความสำคัญของสิ่งที่ทำได้สำเร็จ
- ยึดมั่นในคุณภาพของงาน

#### กิจกรรมการเรียนการสอน

- ให้ผู้เรียนทบทวนการทำงาน นำผลงานไปแสดงให้ผู้อื่นชม



- การประเมินผลรวมอาจทำได้เมื่อเรียนครบ 1 เรื่อง 1 หน่วย ซึ่งผู้เรียนจะทราบวัตถุประสงค์ตั้งแต่ตอนเริ่มต้น ผู้สอนควรศึกษาให้ผู้เรียนประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือประเมินตามความสำเร็จของงานที่มีการวางแผน มีการปฏิบัติเป็นขั้นตอน ผู้เรียนควรได้สรุปรายงานตามผลการปฏิบัติโดยพิจารณาความสำเร็จตามสิ่งที่มุ่งหวังไว้
- ผู้สอนอาจกระตุ้นให้ผู้เรียนตอบคำถาม เช่น
  - ที่ทำงานครั้งนี้ เป้าหมายความสำเร็จคืออะไร
  - จะรู้ได้อย่างไรว่าทำงานสำเร็จ
  - สำเร็จมากสำเร็จน้อยควรรู้ใช้เกณฑ์อะไรตัดสิน
  - จากผลการปฏิบัติบอกได้ว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด
  - ความสำเร็จที่ได้รับนี้มีประโยชน์อะไรต่อใครบ้าง
  - จะนำผลไปใช้อย่างไรทั้งปัจจุบันและอนาคต

### บทสรุป

ตามหลักการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนควรเข้าใจหลักการสอนและแนวคิดต่างๆของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน แล้วนำไปแปลเป็นภาคปฏิบัติ โดยจัดสิ่งแวดล้อม สิ่งเร้า สื่อ อุปกรณ์และกิจกรรมให้เหมาะสมกับหลักการสอนและแนวคิดของกระบวนการเหล่านั้น

ผู้สอนที่มีหลักการ และกระบวนการเดียวกันอาจจัดกิจกรรมได้หลากหลายต่างกันตามสภาวะสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน แต่ก็นำไปสู่ผลของหลักสูตรและพัฒนาทักษะกระบวนการให้เกิดกับผู้เรียนเหมือนกัน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงมีได้หลายลักษณะ จัดกิจกรรมได้หลากหลายภายใต้ความมุ่งมั่นเดียวกัน คือให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร



ตารางที่ 1. เปรียบเทียบกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร 2521 กับ  
กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยทักษะกระบวนการในหลักสูตรฉบับ  
ปรับปรุง (พ.ศ.2533)

กิจกรรมการเรียนการสอนตามบทดี ในหลักสูตร พ.ศ.2521	กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยทักษะกระบวนการ ในหลักสูตรฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2533)
<p>การเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการถ่ายทอดข้อความรู้จากครูผู้สอน</li> </ul>	<p>การเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้</li> </ul>
<p>กิจกรรมการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นเนื้อหาความรู้ โดยมิครูเป็นผู้ให้ความรู้ใหม่</li> <li>- ครูกำหนดกิจกรรมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ</li> </ul>	<p>กิจกรรมการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มิครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก</li> </ul> <p>ตัวความรู้ คือผลพลอยได้จากการทำกิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระหว่างทำกิจกรรม ผู้เรียนจะได้รับผลการพัฒนาตนเองทางความคิด การปฏิบัติ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การวางแผนจัดการ และวิธีการต่างๆที่เรียกว่า เรียนรู้ด้วยวิธีการหาความรู้ (learn how to learn) มีค่ามากกว่าตัวความรู้</li> </ul>
<p>การวัดและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูเป็นผู้ประเมิน</li> </ul>	<p>การวัดและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานมากกว่าผลสำเร็จของงาน</li> <li>- ครอบคลุมพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ ค่านิยม</li> </ul>



<p>กิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ ในหลักสูตร พ.ศ.2521</p>	<p>กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยทักษะกระบวนการ ในหลักสูตรฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2533)</p>
<p>- ผลการประเมินเป็นไปเพื่อ ตัดสินมากกว่าปรับปรุงหรือพัฒนา</p>	<p>- ผู้เรียนได้ประเมินผลตนเอง รับรู้การ พัฒนาและความต้องการของตน - ครูและนักเรียนประเมินผลร่วมกัน</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตัวอย่างแผนการสอนที่ใช้ทักษะกระบวนการ**  
**แผนการสอน เรื่อง "การออกแบบสัญลักษณ์" เวลา 3 คาบ**

**สาระสำคัญ** สัญลักษณ์คือสิ่งที่เป็นรูปธรรม ทาหน้าที่แทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความหมายได้หลายอย่าง สัญลักษณ์จึงเป็นสื่อกลางที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในสังคม

**จุดประสงค์การเรียนรู้**

1. ให้นักเรียนสามารถบอกความหมาย และความสำคัญของสัญลักษณ์ได้
2. ให้นักเรียนสามารถออกแบบสัญลักษณ์ได้

**กิจกรรมการเรียนรู้**

(คาบที่ 1)

**ขั้นนำ** **ขั้นที่ 1** ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น

- 1.1 ครูสนทนาและซักถามนักเรียน เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของสัญลักษณ์
- 1.2 นักเรียนบอกสัญลักษณ์ที่พบเห็นในโรงเรียนและตามสถานที่ทั่วไป
- 1.3 นักเรียนเสนอเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่ควรมีการใช้สัญลักษณ์

**ขั้นปฏิบัติ** **ขั้นที่ 2** คิดวิเคราะห์วิจารณ์

2.1 ครูเสนอข้อมูลตัวอย่างภาพสัญลักษณ์ให้นักเรียนช่วยกันบอกความหมายของภาพสัญลักษณ์นั้น

- 2.2 นักเรียนวิเคราะห์วิธีการสร้างภาพสัญลักษณ์
- 2.3 นักเรียนบอกความหมายและการนำไปใช้
- 2.4 นักเรียนจัดประเภทของสัญลักษณ์
- 2.5 ครูแจกเอกสารใบงานและอธิบายขั้นตอนการทำงาน

**ขั้นที่ 3** สร้างทางเลือกหลากหลาย

- 3.1 นักเรียนเลือกหัวข้อที่จะออกแบบสัญลักษณ์
- 3.2 นักเรียนเสนอรูปแบบสัญลักษณ์ตามความคิดของนักเรียนเอง พร้อมให้เหตุผล
- 3.3 นักเรียนทดลองออกแบบสัญลักษณ์หลายๆ แบบ



**ขั้นสรุป** **ขั้นที่ 4 ประเมินและเลือกทางเลือก**

- 4.1 นักเรียนเลือกสัญลักษณ์ที่ออกแบบได้เหมาะสม และสื่อความหมายได้ตรง  
มาทำเป็นสัญลักษณ์

**ขั้นที่ 5 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ**

- 5.1 นักเรียนวางแผนการทำงาน  
5.2 นักเรียนวางแผนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์  
(คาบที่ 2)

- ขั้นนำ**
1. ถามความมั่นใจของนักเรียนที่จะทำงานนี้
  2. ถามปัญหาและอุปสรรค
  3. ครูบอกกำหนดเวลาที่นักเรียนจะปฏิบัติงาน

**ขั้นปฏิบัติ** **ขั้นที่ 6 ปฏิบัติด้วยความชื่นชม**

- 6.1 นักเรียนจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์  
6.2 นักเรียนปฏิบัติการออกแบบสัญลักษณ์ด้วยความมั่นใจและตั้งใจ

**ขั้นที่ 7 ประเมินระหว่างปฏิบัติ**

- 7.1 ครูกระตุ้นให้นักเรียนตรวจสอบผลงาน  
7.2 ครูสุ่มผลงานบางชิ้นมาให้นักเรียนบอกสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีเยี่ยมและให้ข้อเสนอแนะ  
เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

**ขั้นที่ 8 ปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ**

- 8.1 นักเรียนปรับปรุงหรือตกแต่งผลงานให้ดีขึ้น  
8.2 นักเรียนพิจารณาผลงานของตนเองอีกครั้งและอาจปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นตามที่ได้  
ความคิดของตนเองหรือตามที่ได้รับการเสนอแนะ

**ขั้นสรุป** 1. นักเรียนทำความเข้าใจและจัดเก็บอุปกรณ์

2. นักเรียนบอกอุปสรรคและปัญหาที่พบขณะปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไข  
(คาบที่ 3)

- ขั้นนำ** ครูสนทนากับนักเรียนเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานที่ต้องมีการประเมินผลงาน  
และการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์



### ขั้นปฏิบัติ ขั้นที่ 9 ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ

- 9.1 นักเรียนร่วมกันนำผลงานที่แสดงงานชั้นเรียน
- 9.2 นักเรียนร่วมกันประเมินผลงานของตนเองและผู้อื่น
- 9.3 ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ที่ได้จากการทำ  
งานนี้

### สื่อการเรียนการสอน

1. ตัวอย่างภาพสัญลักษณ์ประเภทต่างๆ
2. หนังสือเรียนวิชาศิลปะกับชีวิต 3-4 ของสำนักพิมพ์ต่างๆและขององค์การค้ำครุสภา
3. ใบงาน

### การวัดผลประเมินผล

1. ดูจากเอกสารใบงาน
2. ดูจากแบบประเมินตนเอง (สำหรับนักเรียน)
3. ดูจากแบบประเมินผล (สำหรับครู)
4. ดูจากแบบทดสอบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แผนการสอนวิชาภาษาไทย

เรื่อง การอ่านออกเสียงร้อยแก้ว เวลา 3 คาบ

### สาระสำคัญ

การอ่านออกเสียงเป็นการสื่อสารที่มีความสำคัญเพราะเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ ของผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร

### จุดประสงค์การเรียนรู้

อ่านออกเสียงร้อยแก้วได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่วชัดเจนตามหลักการอ่าน และ ท่องจำบทประพันธ์ที่ชอบพร้อมทั้งบอกเหตุผลได้

### จุดประสงค์ย่อย

- 2.1 บอกหลักการอ่านร้อยแก้วได้
- 2.2 อ่านร้อยแก้วได้ถูกต้อง คล่องแคล่ว และชัดเจน
- 2.3 ท่องจำบทประพันธ์ที่ชอบพร้อมทั้งบอกเหตุผลได้

### กิจกรรมการเรียนการสอน

#### ขั้นที่ 1 ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น

1. ครูเปิดแถบบันทึกเสียงตัวอย่างการอ่านร้อยแก้วที่ไพเราะและถูกต้องเป็นแบบอย่างได้ให้นักเรียนฟัง
2. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่มๆละ 7-8 คน ทดลองอ่านบทร้อยแก้วข้างต้น ผลัดกันฟังในกลุ่มและเปรียบเทียบกับกรอ่านของวิทยากรจากแถบบันทึกเสียง

#### ขั้นที่ 2 ทิศวิเคราะห์วิจารณ์

3. ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อบกพร่อง ในการออกเสียงของนักเรียน
4. ให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการอ่านออกเสียงว่ามีด้านใดบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้ แล้วจดบันทึก
  - 4.1 ความแตกต่างกันในด้านความไพเราะ



- 4.2 ความแตกต่างกันในด้านความถูกต้อง
- 4.3 ความแตกต่างกันในด้านความคล่องแคล่ว
5. ครูสรุปถึงความจำเป็นของการฝึกอ่านออกเสียง แล้วให้นักเรียนแต่ละกลุ่มระดมพลังสมอง เสนอหลักเกณฑ์การอ่านออกเสียงร้อยแก้ว ตามความคิดของนักเรียน เลขาคากลุ่มจับบันทึกแล้วส่งผู้แทนกลุ่มนำเสนอผลงาน ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปหลักเกณฑ์การอ่านออกเสียงร้อยแก้ว โดยครูเพิ่มเติมข้อสรุปของนักเรียนให้ครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ทั่วไปในการอ่านออกเสียงร้อยแก้ว โดยพิจารณา ในด้านการออกเสียงชัดเจนถูกต้องตามอักขระวิธี จังหวะ วรรคตอนการใช้สำนวน น้ำเสียง สีลา อารมณ์ และบุคลิกท่าทางการอ่าน

### ขั้นที่ 3 สร้างทางเลือกหลากหลาย

6. ให้นักเรียนช่วยกันเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพด้านการอ่านหรือครูช่วยเสนอแนะทางเลือกให้นักเรียนเลือกจากวิธีการดังต่อไปนี้
  - ทางเลือกที่ 1 พัฒนาการอ่านด้วยวิธีประ เมีนตนเอง
  - ทางเลือกที่ 2 พัฒนาการอ่านด้วยวิธีคู่สัญญา (คู่สัญญา คือ เพื่อนสนิทสนมไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา)
  - ทางเลือกที่ 3 พัฒนาการอ่านโดยกลุ่ม

### ขั้นที่ 4 ประ เมีนและ เลือกทางเลือก

7. อภิปรายถึงความเหมาะสมของทางเลือกแต่ละทางเลือกแล้ว เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

### ขั้นที่ 5 วางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8. นักเรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อวางแผน และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
  - 8.1 ฝึกอ่านที่ถูกต้องพร้อมกันทั้งชั้น
  - 8.2 เลือก และคัดลอกบทประพันธ์ที่ชอบ



8.3 อ่าน และบันทึกลงในแถบบันทึกเสียง

8.4 ประเมินผลโดยตนเอง คู่สัญญา หรือ กลุ่มตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้  
อย่างน้อย 5 ครั้ง ภายในระยะเวลา 1 เดือน

#### ขั้นที่ 6 ปฏิบัติด้วยความชำนาญ

9. ครูเปิดแถบบันทึกเสียงตัวอย่างการอ่านบทร้อยแก้วที่ไพเราะที่ครูคัดเลือกให้นักเรียนฟังบทละ 2 เที้ยว
10. ให้นักเรียนอ่านบทร้อยแก้ว บทเดียวกับที่ฟังจากแถบบันทึกเสียง แล้วใช้ดินสอทำเครื่องหมายแบ่งวรรคตอนในการอ่าน
11. เปิดแถบบันทึกเสียงให้ฟังอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้นักเรียนตรวจสอบการแบ่งวรรคตอนในการอ่านแล้วแก้ไขให้ถูกต้องและฝึกอ่านซ้ำหลายครั้ง
12. ให้นักเรียนจับคู่กันฝึกอ่านบทร้อยแก้วที่ครูคัดเลือกเตรียมไว้ให้โดยคำนึงถึงหลักการอ่านร้อยแก้วคือ  
"ชัดเจน ถูกต้อง คล่องแคล่ว ฟังแล้วเกิดภาพพจน์ ได้รสได้อารมณ์"
13. เลือกและคัดลอกบทประพันธ์ที่ชอบมาอ่านและบันทึกลงในแถบบันทึกเสียงสำหรับเปิดฟังเพื่อประเมินตนเอง หรืออ่านให้คู่สัญญา หรือกลุ่มฟัง เพื่อประเมินผลการอ่านอย่างน้อย 5 ครั้ง ภายในระยะเวลา 1 เดือน แล้วบันทึกผลลงในตารางพฤติกรรมการอ่าน (ท้ายแผน)
14. ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ แล้วบันทึกความถี่ของพฤติกรรมการอ่านที่บกพร่องลงในตารางบันทึกผล

#### ขั้นที่ 7 ประเมินระหว่างปฏิบัติ

15. นำผลการบันทึกพฤติกรรมมาพิจารณา ทุกครั้งที่มีการฝึกอ่าน

#### ขั้นที่ 8 ปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

16. นักเรียนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการอ่านของตนให้ดีขึ้น
17. ฝึกและบันทึกผล และแก้ไขต่อไปจนครบตามแผนที่วางไว้



### ขั้นที่ 9 ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ

18. นำผลจากการบันทึกทุกครั้งมาพิจารณา และอภิปรายในกลุ่ม ถึงผลที่ได้รับ  
ว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ ครูให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
19. ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปถึงประโยชน์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติในครั้งนี้

#### สื่อการเรียนการสอน

1. แถบบันทึกเสียง
2. เอกสารบทฝึกอ่านร้อยแก้ว
3. หนังสือที่นักเรียนเลือกอ่านตามความสนใจ

#### การวัดผลและประเมินผล

1. บอกหลักการอ่านร้อยแก้วได้ โดยการสอบถาม สังเกตจากผลงานกลุ่มที่  
นักเรียนนำเสนอ
2. อ่านร้อยแก้วได้ถูกต้อง คสอ่งแคส่ว และชัดเจน โดยการสังเกตจากการ  
ฝึกตรวจสอบจากผลการฝึกและประเมินประสิทธิภาพการอ่านของนักเรียน

#### เกณฑ์การประเมิน

เนื่องจากการประเมินเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการอ่าน ผลการประเมินครั้ง  
หลังจึงควรมีข้อบกพร่องน้อยกว่าครั้งแรกๆ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของครู

ศูนย์วิจัยและพัฒนา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตัวอย่างแบบบันทึกพฤติกรรมการอ่าน

ครั้งที่	พฤติกรรม	อ่านผิด อักขรวิธี	อ่านตก อ่านเกิน	อ่านดูตัว	วรรคตอน	ควมกล้า	อ่าน ตะกุก ตะกัก	หมายเหตุ
1								
2								
3								
4								
5								

กิจกรรมเสนอแนะ

- 5.1 ให้นักเรียนแสดงบทบาทสมมุติ เพื่อสาธิตการอ่านร้อยแก้วตามสถานการณ์ต่างๆ เช่น เป็นโฆษกอ่านข่าวทางโทรทัศน์
- 5.2 ประกวดอ่านออกเสียงร้อยแก้ว (โดยสมมุติให้นักเรียนกลุ่มหนึ่ง เป็นผู้เข้าประกวดและกลุ่มหนึ่งเป็นกรรมการ)
- 5.3 หาโอกาสจัดประกวดการอ่านร้อยแก้วในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
- 5.4 พานักเรียนไปชมหรือสมัครเข้าประกวดอ่านร้อยแก้วระดับจังหวัด ระดับเขตการศึกษาและระดับชาติ



## กิจกรรมที่ 1

### กิจกรรมกลุ่ม ความหมายของกระบวนการ

#### สาระสำคัญ

กระบวนการ เป็นการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนงานแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ การทำงานที่เป็นกระบวนการจะช่วยทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

#### จุดประสงค์

เมื่อเข้ารับการอบรมศึกษาเอกสารประกอบการฝึกอบรม และประกอบกิจกรรมนี้แล้ว ผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถ

1. บอกความหมายกระบวนการได้
2. อธิบายลักษณะของการทำงานที่เป็นกระบวนการได้

#### ขั้นตอนการทำกิจกรรม

1. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน
2. ให้นักเลือกสมาชิกในกลุ่ม 1 คน เป็นผู้สังเกตการณ์
3. วิทยากรแจกไม้จิ้มฟันให้สมาชิกในกลุ่มคนละ 2 ก้าน
4. ให้นักสังเกตการณ์สังเกตการปฏิบัติกิจกรรมของสมาชิกในกลุ่ม
5. ให้นักสมาชิกในกลุ่มทำกิจกรรมตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้นักแต่ละกลุ่มต่อรูปอะไรก็ได้ โดยให้นักสมาชิกคนที่ 1 วางไม้จิ้มฟัน 1 ก้าน คนที่ 2, 3, 4 และ 5 วางต่อไปเรื่อยๆ และคนที่ 1 วางไม้จิ้มฟันก้านที่ 2 คนที่ 2, 3, 4 และ 5 วางต่อไปให้เป็นรูปภาพโดยไม่มีการศึกษาหารือกัน โดยใช้เวลา 2 นาที และให้นักสังเกตการณ์ตัดสินว่าเป็นรูปอะไร



ขั้นที่ 2 ให้นักแต่ละกลุ่มต่อไม้จืดพาให้เป็นรูปเครื่องบิน โดยปฏิบัติเหมือนในขั้นที่ 1 และไม่พูดปรึกษากันเหมือนเดิม ให้นักทำกิจกรรม 2 นาที ให้นักสังเกตการณ์ตัดสินว่าเป็นรูปเครื่องบินหรือไม่

ขั้นที่ 3 ให้นักแต่ละกลุ่มปรึกษากันว่าจะสร้างรูปอะไร แล้วให้ช่วยกันต่อรูปให้เสร็จภายในเวลา 5 นาที ผู้สังเกตการณ์รายงานผลวิธีการปรึกษาหารือ และวิธีการต่อไม้จืดพาของกลุ่มตน

ขั้นที่ 4 ให้นักแต่ละกลุ่มพิจารณาว่ารูปที่ตนสร้างไว้ในขั้นที่ 3 สมาชิกในกลุ่มทุกคนพอใจหรือไม่ ถ้าไม่พอใจให้ปรับปรุงใหม่ ให้นักทำปรึกษาหารือและแก้ไข 5 นาที ผู้สังเกตการณ์รายงานผลวิธีการปรึกษาหารือ และวิธีการแก้ไขภาพที่ต่อไว้ในขั้นที่ 3

เมื่อปฏิบัติกิจกรรมแล้ววิทยากรให้นักผู้เข้ารับการอบรมทำแบบฝึกกิจกรรมที่ 1

### แบบฝึกกิจกรรมที่ 1 ความหมายของกระบวนการ

คำชี้แจง หลังจากปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มแล้ว ให้นักผู้เข้ารับการอบรมเสนอข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรมตามหัวข้อต่อไปนี้ ใช้เวลา 10 นาที

#### กิจกรรมขั้นที่ 1

การต่อภาพโดยไม่มีเป้าหมาย และไม่ปรึกษาหารือ เป็นกระบวนการหรือไม่?  
เพราะเหตุใด

---



---



---



**กิจกรรมขั้นที่ 2**

การต่อภาพโดยมีผู้กำหนดเป้าหมายให้ แต่การทำงานไม่มีโอกาสวางแผน และพูดจา  
กัน การทำงานลักษณะนี้ถือว่าเป็นกระบวนการหรือไม่? เพราะเหตุใด?

---



---



---

**กิจกรรมขั้นที่ 3**

การต่อภาพโดยมีการปรึกษาหารือร่วมกัน วางแผนการทำงานด้วยกัน การทำงาน  
ลักษณะนี้ถือว่าเป็นกระบวนการหรือไม่? เพราะเหตุใด?

---



---



---

**กิจกรรมขั้นที่ 4**

การปรับปรุงงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ถือว่าเป็นกระบวนการหรือไม่?  
เพราะเหตุใด?

---



---



---

ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

---



---



---



---



## แบบฝึกกิจกรรมที่ 2

(ใช้เวลา 20 นาที)

## การวิเคราะห์ขั้นตอนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการ

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาแผนการสอนเรื่อง การอนุรักษ์ป่าไม้ แล้ววิเคราะห์ขั้นตอนการสอน ลงในตารางแบบฝึกวิเคราะห์ขั้นตอนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการ

แผนการสอน เรื่อง การอนุรักษ์ป่าไม้ เวลา 3 คาบ

## สาระสำคัญ

1. ป่าไม้เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของชาติ ก่อให้เกิดความสมดุลทางธรรมชาติทำให้ฝนตกถูกต้องตามฤดูกาล
2. ป่าไม้ถูกทำลายเพราะสาเหตุหลายประการ
3. การอนุรักษ์ป่าไม้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน

## จุดประสงค์ เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว

1. นักเรียนสามารถบอกคุณประโยชน์ของป่าไม้ได้
2. นักเรียนสามารถบอกโทษของการตัดต้นไม้ทำลายป่าได้
3. นักเรียนสามารถวิเคราะห์หาวิธีการอนุรักษ์ป่าไม้ได้หลายวิธี
4. นักเรียนสามารถอธิบายจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละวิธี และสามารถตัดสินใจเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดได้
5. นักเรียนสามารถวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้ได้
6. นักเรียนสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสามารถหาวิธีการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาได้



## กิจกรรมการเรียนรู้

1. ครูให้นักเรียนดูภาพขณะบรรยายแสดงผลเสียของการทำลายพืช (ภาพหน้า 35 ในแผนการสอนกลุ่ม สปข.)
2. ครูเล่าข่าวการตัดต้นไม้ทำลายป่า และข่าวการช่วยกันปลูกป่า ให้นักเรียนบอกผลที่ได้จากการกระทำในทั้ง 2 ข่าว
3. ครูให้นักเรียนช่วยกันอภิปรายคุณประโยชน์ของป่าไม้ และโทษของการตัดต้นไม้
4. ครูให้นักเรียนช่วยกันบอกผลเสียถ้าไม่ช่วยกันรักษาป่าไม้
5. ครูให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์ความสำคัญของการรักษาป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์
6. ครูแบ่งกลุ่มให้นักเรียนระดมสมองวิเคราะห์สาเหตุของการตัดไม้ทำลายป่า ความจำเป็นและความสำคัญที่ต้องมีการรักษาป่าไม้ให้อุดมสมบูรณ์
7. ครูให้นักเรียนแต่ละกลุ่มคิดหาวิธีการหลายๆวิธีที่จะรักษาป่าไม้ไว้ให้อุดมสมบูรณ์ โดยให้ช่วยกันคิดถึงข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของแต่ละวิธี
8. ครูให้นักเรียนนำเสนอทางเลือกต่างๆที่ได้กำหนดไว้ และให้บอกจุดเด่น จุดอ่อน ข้อจำกัด และผลที่จะได้รับของแต่ละทางเลือกทั้งผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม
9. ครูให้แต่ละกลุ่มสรุปทางเลือกที่ดีที่สุดของตน
10. ครูให้นักเรียนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และศึกษาหาข้อมูลในแต่ละขั้นตอนว่าจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร
11. ครูให้นักเรียนวางแผนการทำงานตั้งแต่ต้นจนงานเสร็จ
12. ครูให้นักเรียนดำเนินงานตามขั้นตอนที่วางไว้
13. ครูให้นักเรียนตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองตามแผนงานที่วางไว้
14. ครูให้นักเรียนบันทึกผลของการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไร และให้ระบุวิธีการแก้ไข
15. ครูให้นักเรียนลงมือแก้ไขปรับปรุง เมื่อรู้ว่ามีข้อผิดพลาด



16. ครูให้นักเรียนนำเสนอผลงานที่ได้ปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไขแล้วต่อเพื่อนในชั้นเรียน ให้นักเรียนกลุ่มอื่นช่วยกันวิเคราะห์ เสนอความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง

17. ครูให้นักเรียนเสนอผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขดีแล้ว โดยจัดเป็นนิทรรศการหน้าชั้นเรียน และประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนในโรงเรียนทราบและมาชมนิทรรศการ

### สื่อการสอน

ภาพกระษัตริย์ (ข่าวการตัดต้นไม้ทำลายป่า ตัวการ์ตูนปลูกป่า)

### การวัดผลและประเมินผล

1. สังเกตจากการแสดงความคิดเห็น
2. สังเกตจากการทำงานร่วมกัน การวางแผนการแก้ปัญหา
3. ตรวจสอบผลงานการวางแผนแก้ปัญหา การแก้ปัญหา การจัดนิทรรศการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แบบฝึกหัดวิเคราะห์ขั้นตอนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการ

ลำดับขั้น	กิจกรรมที่
1. ตระหนักปัญหาและความจำเป็น	_____
2. คิดวิเคราะห์วิจารณ์	_____
3. สร้างทางเลือกหลากหลาย	_____
4. ประเมินและเลือกทางเลือก	_____
5. กำหนดและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ	_____
6. ปฏิบัติด้วยความชื่นชม	_____
7. ประเมินระหว่างปฏิบัติ	_____
8. ปรับปรุงและแก้ไขอยู่เสมอ	_____
9. ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ	_____

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบฝึกกิจกรรมที่ 3

(ใช้เวลา 1 ชั่วโมง)

## ฝึกการวางแผนการสอนโดยเน้นทักษะกระบวนการ

คำชี้แจง ขอให้ผู้เข้าอบรมใช้เนื้อหาข้างล่างนี้ทำแผนการสอนที่ชี้ทักษะกระบวนการเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เข้ารับการอบรมอาจจะใช้เนื้อหาที่ยกมาทั้งหมดหรือตัดทอนมาวางแผนการสอนแต่เพียงบางส่วนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนคาบที่จะใช้ในการสอน

## เนื้อหา เรื่อง อาหารหลัก 5 หมู่

อาหารคือสิ่งที่กินได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อร่างกาย อาหารแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อาหารประเภทเนื้อสัตว์ เป็นอาหารที่ได้จากสัตว์ เช่น วัว หมู ไก่ กุ้ง ปลา และพืชประเภทถั่วต่างๆ อาหารประเภทนี้ช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตแก่ร่างกายและซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ
2. อาหารประเภทแป้ง เป็นอาหารที่ได้จากข้าว ข้าวโพด เผือก มัน น้ำตาล อาหารประเภทนี้จะให้พลังงาน และความอบอุ่นแก่ร่างกาย
3. อาหารประเภทไขมัน เป็นอาหารที่ได้จากไขมันสัตว์ พืช เช่น น้ำมันหมู น้ำมันมะพร้าว น้ำมันถั่ว น้ำมันงา อาหารประเภทนี้จะช่วยให้พลังงานและความอบอุ่นแก่ร่างกาย
4. อาหารประเภทวิตามิน ช่วยควบคุมให้อวัยวะต่างๆ ทำงานที่ได้ตามปกติ ถ้าขาดแล้วจะทำให้เกิดโรคต่างๆ เช่น ถ้าร่างกายขาดวิตามินดี จะทำให้เป็นโรคกระดูกอ่อน อาหารประเภทนี้ได้จากผักและผลไม้ เช่น ตำลึง ผักคะน้า มะละกอดิบ กล้วยน้ำว้า
5. อาหารประเภทเกลือแร่ เป็นอาหารที่มีสารที่ช่วยในการควบคุมการทำงานของอวัยวะต่างๆ ให้ทำหน้าที่เป็นปกติและยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของร่างกายอีกด้วย อาหารประเภทนี้ได้จาก นม เนื้อ ไข่ พืชต่างๆปลาที่กินได้ทั้งกระดูก ดิบ และอาหารทะเล เป็นต้น



แผนการสอนเรื่อง อาหาร เวลา คาบ

สาระสำคัญ

---

---

---

วัตถุประสงค์

---

---

---

---

---

เนื้อหา

---

---

---

---

---

---

---

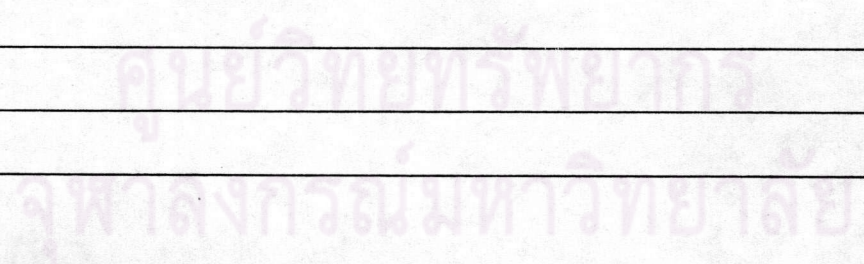
กิจกรรมการเรียนการสอน

---

---

---

---









การจัดทำแผนการสอน

แผนการสอน เป็นส่วนขยายของหลักสูตรซึ่งกำหนดแนวทางการสอนและจัดกิจกรรมเสนอแนะแก่ครู โดยยึดเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้และความคิดรวบยอดในหลักสูตรไว้เป็นหลัก ครูอาจปรับข้อเสนอนี้ตามหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นก็ได้

แผนการสอนมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูกำหนดการสอนอย่างมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ทำให้การสอนได้ผลดีขึ้น
2. ทำให้ครูมีความพร้อมในการสอน และก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง
3. แผนการสอนที่ดีจะทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ต่อครูผู้สอนและช่วยลดปัญหาวิสัยในห้องเรียน
4. เป็นหลักฐานว่าครูสอนสิ่งใดไปแล้วบ้าง ทำให้การเรียนการสอนต่อเนื่อง
5. การพัฒนาแผนการสอนจะทำให้ครูได้ค้นคว้าหาวิธีสอนใหม่ ๆ ต่อไป

จากหลักสูตรสู่แผนการสอน

ก่อนจะไปสู่แผนการสอนนั้น ครูผู้ที่จะจัดทำแผนการสอนจะต้องทำการศึกษาค้นคว้าก่อน ดังนั้นจะขออธิบายถึงขั้นตอนในการทำการศึกษาค้นคว้าก่อนพอสังเขป

การทำการศึกษาค้นคว้า การจัดทำแผนการสอนอย่างง่าย ๆ ทำ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการและจุดหมายของหลักสูตร
2. ศึกษาจุดประสงค์ของกลุ่มประสบการณ์เพื่อนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ปลายทางหรือสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดกับนักเรียนหลังจากเรียนครบ 1 ภาคเรียน
3. ศึกษาอธิบายรายวิชาหรือเนื้อหาของแต่ละหัวข้อเรื่องในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ให้เข้าใจชัดเจนจากนั้นนำเนื้อหาตามคำอธิบายนี้มาเป็นหัวข้อย่อยตามจำนวนโดยกำหนดหัวข้อย่อยให้เหมาะสมกับจำนวนคาบที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร
4. เขียนสาระที่สำคัญหรือความคิดรวบยอดในแต่ละหัวข้อ หรือหัวข้อย่อย (ตามแต่ผู้จัดทำแผนการสอนเห็นสมควร) สาระสำคัญนี้ คือ ความคิดรวบยอดหรือหลักการ หรือทักษะหรือลักษณะนิสัย ที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในการเรียนแต่ละหัวข้อเรื่องนั้น สาระสำคัญจะเป็นหัวใจหรือผลึกความรู้ที่จะติดค้างไปกับนักเรียนไปนานาคต สาระสำคัญจะเป็นกรอบกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ประจำหัวข้อเรื่องนั้น ๆ



5. เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ (จุดประสงค์เนื้อหา, จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม) ของแต่ละหัวข้อที่กำหนดไว้ในกำหนดการสอน ซึ่งจุดประสงค์นี้จะ เป็นจุดตั้งต้นของการกำหนด กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลตามจุดประสงค์ต่อไป

อย่างไรก็ตาม การกำหนดการสอนมีความหลากหลายมาก บางคณะอาจจะระบุใน กำหนดการสอนเฉพาะ หัวข้อเรื่อง จำนวนคาบ และสาระสำคัญ

ตัวอย่างกำหนดการสอน\*

### กำหนดการสอน

กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หน่วยย่อยที่ 1

#### จุดประสงค์ปลายทาง

1. มีความรู้ความเข้าใจหลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับตนเอง พืช และสัตว์
2. สามารถสังเกต วิเคราะห์ ท้าทายการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพอนามัย
3. กำหนดแนวทางการรักษาความสะอาดได้
4. สามารถวิเคราะห์สาเหตุและผลของการเกิดอุบัติเหตุ และแนวทางป้องกันได้
5. มีทักษะกระบวนการในการแสวงหาความรู้และแก้ปัญหา
6. มีเจตคติที่ดีต่อสุขนิสัยและการรักษาความสะอาด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

\* ศึกษาหลักสูตรประถมศึกษา ควบคู่กันไปด้วย



หน่วยย่อย	หัวข้อเนื้อหา	สาระสำคัญ	จุดประสงค์การเรียนรู้	จำนวนคาบ
1. ตัวเรา	1. การรักษาความสะอาดร่างกาย	สุขนิสัยในการรักษาความสะอาด ตระหนักในความจำเป็น เห็นคุณค่า และฝึกเป็นกิจนิสัย	1. ระบุความแตกต่างระหว่างร่างกายที่สะอาดและไม่สะอาดได้ 2. บอกสาเหตุของความไม่สะอาดของร่างกายและบอกวิธีแก้ไขได้ 3. บอกวิธีและช่วงเวลาในการรักษาความสะอาดร่างกายได้	3 คาบ
1. ตัวเรา	2. การรักษาความสะอาดปากและฟัน	ปากและฟันที่สะอาดจะทาให้ปากไม่มีกลิ่นเหม็น ฟันแข็งแรง ทนทาน	1. บอกสาเหตุที่ทาให้ฟันผุและระบุแนวทางแก้ไขได้ 2. ปฏิบัติตนในการรักษาความสะอาดปาก-ฟันและรายงานผลได้	6 คาบ
1. ตัวเรา	3. การรักษาความสะอาดผิวหนัง ผม และ เล็บ 4. การรักษาความสะอาดหู			



การทำงานแผนการสอน ในการทำงานแผนการสอนนั้น มีกระบวนการในการจัดทำดังนี้

1. ศึกษาหัวข้อเนื้อหา จำนวนคาบ สำระสำคัญ ตลอดจนจุดประสงค์การเรียนรู้ จากกำหนดการสอน ปกตินั้นหัวข้อเนื้อหา ในกำหนดการสอน 1 เรื่องอาจจะนำมาจัดทำแผนการสอน 1 แผน หรือมากกว่านั้นตามแต่ผู้จัดทำจะเห็นเหมาะสม
2. เขียนแผนการสอนตามหัวข้อ และแบบฟอร์มการเขียนแผนการสอน ซึ่งอาจใช้แบบตาราง หรือบรรยายลงมาโดยย่อมาใช้ตารางก็ได้ โดยควรมีหัวข้อสำคัญให้ครบถ้วน ดังนี้

ชื่อเรื่อง

จำนวนคาบ

สำระสำคัญ

จุดประสงค์การเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอน

การวัดผลประเมินผล

แผนการสอนที่ดีควรมีรายละเอียดที่ชัดเจนถึงกิจกรรมของนักเรียนบทบาทของครู สื่อ และวิธีการใช้สื่อในแผนการสอนนั้นๆ มีวิธีการวัดผล ที่ผู้อ่านแผนการสอนนั้นๆ จะสามารถมองเห็น ภาพพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างสมบูรณ์

ตัวอย่าง

แผนการสอน เรื่อง การรักษาความสะอาด

กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 3 คาบ

สำระสำคัญ สุขนิสัยในการรักษาความสะอาด ตระหนักในความจำเป็นเห็นคุณค่าและฝึกเป็นกิจนิสัย

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. ระบุความแตกต่างระหว่างร่างกายที่สะอาด และไม่ได้สะอาด
2. บอกสาเหตุความไม่สะอาดของร่างกาย และบอกวิธีแก้ไขได้
3. บอกวิธี และช่วงเวลาในการรักษาความสะอาดของร่างกายได้



### กิจกรรมการเรียนการสอน

1. ครูสนทนากับนักเรียนถึงสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติเป็นกิจวัตร ก่อนที่จะมาโรงเรียน จากนั้นครูสรุปโดยใช้ภาพ ถึงกิจวัตรในการรักษาความสะอาดร่างกาย เช่นการแปรงฟัน ล้างหน้า อาบน้ำ แต่งตัว เป็นต้น
2. ครูนำภาพเด็กที่มีร่างกาย และหน้าตาสกปรกมอมแมม กับภาพเด็กที่มีร่างกาย และหน้าตาสะอาดมาให้ให้นักเรียนดู และให้ช่วยกันบอกความแตกต่างระหว่างภาพทั้งสอง
3. ครูให้นักเรียนดูภาพคนสกปรก และคนสะอาดหลายๆ ภาพและให้เลือกภาพที่นักเรียนชอบ พร้อมกับบอกเหตุผลที่เลือกภาพดังกล่าว
4. ให้นักเรียนดูภาพคนสกปรกอีกครั้งพร้อมกันให้บอกว่าสกปรก เพราะเหตุใด ทำอย่างไรจึงสะอาดได้ โดยครูชี้แนะให้นักเรียนบอกที่ละอวัยวะ
5. ให้นักเรียนร้องเพลงร่างกายสะอาด และสนทนาเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด
6. นักเรียนตกลงกันว่าจะปฏิบัติตนรักษาความสะอาดให้เป็นนิสัย โดยครูจะติดตามดูความสะอาดของร่างกายเด็ก
7. ครูทำแผนภูมิรายชื่อนักเรียนติดบอร์ดและให้นักเรียนนำเครื่องหมายของตนมาติดทุกวันหลังจากทำความสะอาดร่างกายแล้ว (ทั้งที่บ้านและโรงเรียน) และให้ปลดออกตอนเย็น โดยครูชมเชยให้กำลังใจ

### สื่อการเรียน

1. ภาพเปรียบเทียบร่างกายสะอาด และสกปรก
2. ภาพกิจวัตรประจำวันในการรักษาความสะอาดส่วนต่างๆ ของร่างกาย
3. แผนภูมิร่างกายสะอาด

### การวัดประเมินผล

1. สังเกตความรู้ความเข้าใจจากการตอบคำถาม
2. ติดตามผลการปฏิบัติ เพื่อประเมินนิสัย



### การเขียนจุดประสงค์การสอน

จุดประสงค์ในการจัดทำกำหนดการสอนและแผนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา

มีสองลักษณะใหญ่ คือ

จุดประสงค์ปลายทาง หมายถึงจุดประสงค์ที่สะท้อนผลรวมทั้งหมดที่ผู้สอนปรารถนาจะให้  
เกิดกับนักเรียนทุกคน เมื่อผ่านกระบวนการสอนในเรื่องนั้น หรือวิชานั้นๆ แล้ว

จุดประสงค์ปลายทางจะสะท้อนจุดเน้นที่เด่นชัดของเนื้อหา และพฤติกรรมในวิชานั้น ๆ  
หรืออาจสะท้อนผลสรุปขั้นสุดท้ายของกระบวนการเรียนรู้ก็ได้

ลักษณะของจุดประสงค์ปลายทางควรเป็นดังนี้

1. ครอบคลุมจุดประสงค์ของวิชา (ที่ระบุไว้ในหลักสูตร) และจุดประสงค์รายวิชา  
หรือกลุ่มวิชาต่างๆ

2. สะท้อนคุณลักษณะอันพึงปรารถนาของมนุษย์ที่เป็นผลจากการเรียนวิชานั้นๆ ในแง่  
ของความรู้ความสามารถทางปัญญา ทักษะ และเจตคติในด้านต่างๆ

3. อาจเขียนเป็นพฤติกรรม หรือเป็นลักษณะการเรียนรู้ และผลของการเรียนรู้ก็ได้  
เช่น

- มีความรู้ ความเข้าใจปัญหาสิ่งแวดล้อมในสังคมเมือง
- ระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมได้

ตัวอย่าง ศึกษาหลักสูตรใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 มีจุดมุ่งหมายของกลุ่ม  
วิชา ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่กำหนดให้ ด้านการปฏิบัติ คือมีทักษะในการกระทำต่างๆ  
และมีทักษะกระบวนการ ตลอดจนมีจุดมุ่งหมายทางด้านจิตพิสัย การเขียนจุดประสงค์ปลายทางก็  
ต้องครอบคลุมจุดประสงค์เหล่านี้

2. พฤติกรรมที่เด่นๆ จากหน่วยย่อยที่หนึ่ง ซึ่งวิเคราะห์ได้จากคำอธิบายเนื้อหา คือ  
การสังเกต การวิเคราะห์ การกำหนดปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ไข และการทำนายผล ก็น่า  
พฤติกรรมเหล่านี้มากเป็นจุดประสงค์ปลายทางของหน่วยได้

3. วิเคราะห์ขอบข่ายเนื้อหาก็จะเห็นว่า เนื้อหาสำคัญ คือสุขนิสัยที่ดีการรักษาความ  
สะอาดและการระมัดระวังอุบัติเหตุ ซึ่งครูจะต้องระบุของเขตนี้นั้นจุดประสงค์ปลายทางด้วย



จุดประสงค์ปลายทางของหน่วยย่อยเรื่องตัวเรา จึงอาจเป็นดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของตน
2. สังเกต วิเคราะห์ ทานายการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพร่างกายได้
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

จุดประสงค์การเรียนรู้ (จุดประสงค์ขั้นต้น) หมายถึงจุดประสงค์ ที่ผู้สอนระบุถึงพฤติกรรมต่างๆที่คาดว่าจะเกิดแก่ผู้เรียน ในระหว่างจัดกิจกรรมการสอนแต่ละหัวเรื่องย่อย หรือในการสอนแต่ละครั้ง และจะเขียนจุดประสงค์ในการวางแผนการสอนแต่ละครั้ง

การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ (น้ําทาง เชิงพฤติกรรม) มีความสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นคิดกระบวนการการเรียนการสอน และการวัดผลต่อไป เพราะถ้าผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมอย่างไรก็จัดกิจกรรมมาให้สอดคล้องกัน และต้องวัดผลว่าผู้เรียนทำได้ตามจุดประสงค์หรือไม่

ในการเขียนจุดประสงค์การเรียนนั้นผู้เขียนมีแนวทางดังนี้

1. วิเคราะห์จุดประสงค์ว่าควรย่อยเป็นจุดประสงค์ใดได้บ้างซึ่งเมื่อรวมจุดประสงค์ย่อยๆนั้นแล้วจะนำไปสู่จุดประสงค์ปลายทางดังกล่าว

2. วิเคราะห์ข้อเนื้อหา และรายละเอียดเนื้อหาสาระว่าเนื้อหาสาระว่าเนื้อหา ดังกล่าวนั้นผู้เรียนควรมีความรู้ ทักษะ และเจตคติใด และจะทราบได้อย่างไรว่าการสอนบรรลุถึงสิ่งที่ต้องการแล้ว หรือคิดถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนน่าจะแสดงออกได้หลังจากการเรียนหัวข้อนี้ๆ แล้ว

เมื่อจะเขียนจุดประสงค์การเรียนนั้นผู้เขียนอาจพิจารณาเขียนให้ครอบคลุม 3 ประการ ดังนี้

- ก. พฤติกรรมที่คาดหวังเป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกมาให้สังเกตเห็นได้หรือตรวจสอบวัดผลได้ เขียน เขียน บอก เล่า แบ่ง เลือก แสดง ท่อง ร้อง ฯลฯ

- ข. เงื่อนไขหรือสภาวะการณ์ที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวัง เช่น เลือกจากภาพที่กำหนดให้ เมื่อให้ค่านักเรียนจับคู่..... ฯลฯ

- ค. เกณฑ์ เป็นการกำหนดมาตรฐานว่าพฤติกรรมดังกล่าวนี้ผู้เรียนควรกระทำได้ดีมาก-น้อยในระดับใด เช่น แต่งประโยคจากคำที่กำหนดให้ได้อย่างน้อย 5 ประโยค



ตัวอย่าง จากหัวข้อย่อยเรื่องตัวเรา ที่กล่าวมาแล้ว อาจนำมาเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ดังนี้

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## กระบวนการสอนแนะ (Coaching)

### ความหมายของการสอนแนะ

การสอนแนะเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการนำมาใช้ทั้งในวิชาชีพครูและวิชาชีพอื่น โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้สามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการของการฝึกอบรมจะเป็นการให้ความรู้ และการช่วยเหลือกันภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับและการติดตามผล การนำความรู้จากห้องฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ

สำหรับในวิชาชีพครู การสอนแนะเป็นวิธีการที่จะให้ครูได้พยายามทดลองวิธีการใหม่ๆ ในชั้นเรียนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการนำพฤติกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในชั้นเรียนจะทำให้ครูรู้สึกตื่นเต้น กังวล ไม่มั่นใจ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่สอนแนะจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่ามีความช่วยเหลือ และสนับสนุน โดยให้เพื่อนครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการสลับบทบาทกันเป็นผู้สอน และผู้ให้การสอนแนะ ครูคนหนึ่งจะทำหน้าที่ช่วย หรือกระตุ้นครูอีกคนหนึ่งให้ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อดูว่าวิธีการใหม่จะมีผลอย่างไรต่อกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน และจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างไร นอกจากนี้การสอนแนะยังเป็นขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรมในสถานการณจริง เพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถนำความรู้ในห้องฝึกอบรมไปใช้สอนในห้องเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถใช้สำหรับการถ่ายทอดความรู้จากผู้เข้ารับการอบรมไปสู่ผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมให้พัฒนาความรู้ และทักษะตามที่ต้องการได้

### บุคคลที่ทำหน้าที่สอนแนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบุคคลที่ควรทำหน้าที่สอนแนะให้แก่ครู สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อนครู
2. ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอน
3. ผู้บริหารโรงเรียน



4. ศึกษานิเทศก์
5. อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู และวิทยากรภายนอก

จอยส์ (Joyce) และนิวเบิร์ต (Neubert) มีความเห็นว่า ผู้ที่ทำหน้าที่สอนแนะได้อย่างมีประสิทธิภาพควรจะเป็นเพื่อนครูด้วยกัน โดยให้เหตุผลดังนี้

1. เพื่อนครูสามารถจัดกลุ่มศึกษารูปแบบการสอนที่สนใจด้วยกัน ทดลองสอนด้วยกัน ผลัดกันทำหน้าที่กันและกัน และช่วยกันปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
2. เพื่อนครูจะช่วยให้ครูเรียนรู้ทักษะใหม่ได้อย่างรวดเร็วโดยใช้เวลา น้อยที่สุด
3. เพื่อนครูเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องสภาพการณ์ของโรงเรียนดี จึงสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครูได้ดีกว่าผู้เชี่ยวชาญภายนอก
4. เพื่อนครูมีเวลาและมีความสะดวกในการให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน ได้มากกว่าผู้เชี่ยวชาญภายนอก และสามารถผลัดกันให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน สามารถเปลี่ยนบทบาทกันเป็นครู และเป็นผู้สอนแนะได้สะดวก
5. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ไม่ใช่ว่าผู้สอนจึงไม่สามารถเข้าใจสภาพการณ์ที่แท้จริงของห้องเรียนได้
6. บทบาทของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ประการหนึ่งคือ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นครูจึงเกิดความไม่ไว้วางใจให้เข้าไปสังเกตการสอนและให้การสอนแนะ

#### บทบาทของผู้ที่ทำหน้าที่สอนแนะ

1. สร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ผู้สอนแนะจะต้องทำความเข้าใจเพื่อนครู สร้างสัมพันธภาพที่ดี ให้ความเห็นอกเห็นใจในปัญหาของครู มีส่วนร่วมในความรู้สึกลับข้องใจ หรือความรู้สึกประสบผลสำเร็จ การสังเกตการสอนครั้งแรกๆ ทั้งครูและผู้สอนแนะจะมีเรื่องอภิปรายกันมาก การอภิปรายจะต้องอยู่ในเชิงสร้างสรรค์ให้มองเห็นว่า ปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา ทั้ง 2 ฝ่ายจะมีความรู้สึกว่าการสอนที่เคยดำเนินไปได้อย่างราบเรียบ เป็นไปโดยอัตโนมัติ เมื่อมาเปลี่ยนแปลงโดยการนำรูปแบบ



ใหม่ไปใช้จะรู้สึกว่ามันค่อยสะดวก ติดขัด มีอุปสรรคต่างๆ การให้การสอนแนะในบรรยากาศของความเป็นมิตรจะทำให้งานใหม่ง่ายขึ้น จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจ สนุกสนานและทำให้การเริ่มต้นทดลองใช้รูปแบบการสอนใหม่เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยไม่ต้องลองผิดลองถูก

2. **ทำให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน** จะต้องมีการฝึกการให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้นักพัฒนาการนำสิ่งใหม่ๆไปใช้ในห้องเรียนอย่างมั่นใจ ช่วยให้ครูเกิดทักษะการสอนอย่างสมบูรณ์ สามารถหันฝ่าอุปสรรคในการนำความรู้ใหม่ไปปฏิบัติในห้องเรียนได้

3. **วิเคราะห์การนำรูปแบบการสอนใหม่มาใช้** สิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้สำหรับการนำรูปแบบการสอนใหม่ไปใช้ในห้องเรียนที่จะต้องคำนึงถึงมี 2 อย่าง คือการพิจารณาว่าจะใช้รูปแบบการสอนใหม่อย่างเหมาะสมได้เมื่อไร และเมื่อใช้รูปแบบการสอนนี้จะช่วยให้การสอนสัมฤทธิ์ผลอย่างไรบ้าง การตัดสินใจว่าจะใช้รูปแบบการสอนนี้เมื่อไรเป็นสิ่งที่ยาก ครูต้องการความช่วยเหลือในการเลือกสถานการณ์ที่เหมาะสม สำหรับการสอนโดยใช้รูปแบบใหม่ ครูจะไม่มี ความมั่นใจในผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นผู้สอนแนะจึงต้องให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดในการวางแผนการสอน การเลือกกิจกรรมการสอน สื่อการสอน และการนำไปสอนในชั้นเรียน

4. **อำนวยความสะดวก** การนำรูปแบบการสอนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับ การฝึกซ้อมมากๆ ในครั้งแรกๆอาจจะล้มเหลว ผู้สอนแนะจะต้องช่วยให้ครูเกิดกำลังใจ ให้เขา รู้สึกว่าการผิดพลาดในครั้งแรกๆเป็นเรื่องปกติ การสอนแนะจะลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ตื่นเต้น และกังวล และช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจ และรู้สึกว่ามีคนคอยให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ

#### บทบาทของผู้สอนแนะในห้องเรียน

บทบาทของผู้สอนแนะในการไปเยี่ยมชั้นเรียน คือ

1. สังเกตการสอนของครูที่นำเทคนิคการสอนใหม่มาใช้
2. จัดบันทึกข้อมูลที่ได้อจากการสังเกตการสอน และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับครูเกี่ยวกับการสอน



3. ถ้าผู้สอนแนะ เป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านเทคนิคการสอนใหม่เป็นอย่างดีก็อาจจะช่วยครูในการสอนบทเรียนนั้น

4. เป็นตัวแบบของพฤติกรรมการสอนใหม่ และอาจจะนำทางครูโดยตรง หรือ โดยอ้อมในการปรับพฤติกรรมการสอนของครู

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้สอนแนะ คือช่วยให้ครูพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามตามศักยภาพของตนเอง โดยการช่วยครูในการวางแผนการสอน สังเกตการสอน ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้ข้อเสนอแนะเชิงเทคนิค เป็นผู้อำนวยความสะดวก ในบางครั้งอาจจะต้องช่วยครูสอน เป็นตัวแบบของพฤติกรรมการสอนใหม่ การช่วยเหลือครูนี้จะมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนาครูให้สามารถวิเคราะห์การสอน และให้การสอนแนะตนเองได้ในที่สุด

### วิธีการสอนแนะ

การให้การสอนแนะมีวิธีต่างๆกันดังนี้

1. การให้การสอนแนะเชิงเทคนิค (Technical Coaching) เป็นรูปแบบการสอนแนะ ที่ต้องการช่วยเหลือครูให้สามารถแปรเปลี่ยนความรู้ใหม่ที่ได้รับจากห้องฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติการสอนจริงในห้องเรียน ผู้สอนแนะจะเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของครูในเชิงสร้างสรรค์ ให้กำลังใจ ภายใต้อารมณ์ของความรักและความอบอุ่น ไม่เข้มงวด การที่จะทำให้ครูสามารถนำรูปแบบการสอนใหม่ที่ค่อนข้างจะยากไปใช้ในการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องใช้เวลาในการศึกษารูปแบบการสอนนั้น ในเชิงทฤษฎีได้ดูการสาธิตการสอนเนื้อหาวิชา และกลุ่มนักเรียนที่แตกต่างกัน และได้ฝึกทดลองสอนโดยได้รับการสอนแนะด้วย

2. การสอนแนะแบบเพื่อน (Collegial Coaching) วัตถุประสงค์ของการสอนแนะรูปแบบนี้ คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับของการฝึกทักษะการสอนในบรรยากาศของความเป็นเพื่อน เป็นการเพิ่มโอกาสให้ครูได้สนทนาเกี่ยวกับการสอนมากขึ้น และการช่วยให้ครูได้มีโอกาสคิดพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น การสอนแนะรูปแบบนี้มีสมมติฐานว่าครูจะสามารถพัฒนานิสัยในการวิเคราะห์การสอนของตนเองได้ ถ้าครูมีโอกาสที่จะพัฒนาและฝึกทักษะการสอน สังเกตการสอน และวิเคราะห์การสอนบ่อยๆ เป้าหมายระยะยาวของการสอนแนะรูปแบบนี้ก็คือการสอนแนะตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อการ



### พัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ

รูปแบบการสอนแนะแบบเพื่อน จะเริ่มด้วยการที่ครูจับคู่กันให้การสอนแนะใน ประเด็นที่ครูต้องการ ครูที่ทำการสอนแนะ จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของครูเฉพาะ ประเด็นนั้น และช่วยครูวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลและกระตุ้นให้ครูกิดหาแนวทางในการ ปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป

การสอนแนะรูปแบบนี้จะเน้นการพัฒนาให้ครูกิดพิจารณา ให้ครูเกิดการรับรู้ และสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการสอนของตนเองได้ โดยถือว่าการสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ ครูจะต้องพัฒนาเทคนิควิธีสอนของตนเอง และสามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการ สอนได้ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนแนะจะได้รับการฝึกให้สามารถพัฒนาและช่วยเหลือกระบวนการคิด ของครู ดังนั้นจะต้องมีโปรแกรมการฝึกการสอนแนะให้แก่ครูก่อนที่จะให้ครูเริ่มการสอนแนะ ซึ่งกันและกัน และจะต้องมีการติดตามผลในระหว่างที่ครูกำลังทำการสอนแนะกัน

3. การสอนแนะแบบท้าทาย (Challenge Coaching) เป็นรูปแบบการ สอนแนะที่ช่วยกลุ่มครูให้สามารถวิเคราะห์ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาคำสอนของตนได้ โดยมีสมมติฐานว่าการที่กลุ่มครูมีความพยายามในการแก้ปัญหาคำสอนจะทำให้เขาเกิดการ รับรู้ และสามารถปรับปรุงคุณภาพการสอนของตนได้อย่างเหมาะสม

### ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ

กระบวนการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ มีขั้นตอนของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ

1. **ขั้นตอนการฝึกอบรมในห้องอบรม** ขั้นตอนนี้เป็นการจัดการฝึกอบรมในห้อง ฝึกอบรม ซึ่งมีหลักการว่า การนำเสนอความรู้ในแต่ละครั้งจะให้ความรู้ที่เฉพาะเจาะจง เพียงเรื่องเดียว เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่สับสน และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ จริง เรื่องที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมควรเป็นเรื่องที่เป็นปัญหา หรือความต้องการของผู้เข้า รับการอบรม กิจกรรมในขั้นนี้ ได้แก่

1.1 **ศึกษาทฤษฎี** และหลักการของเนื้อหาความรู้ใหม่ที่แนะนำให้เสนอ ถ้าเป็น การฝึกอบรมครู การนำเสนอรูปแบบการสอน เทคนิคการสอน หรือยุทธวิธีสอนใหม่ ผู้ ให้การฝึกอบรมจะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาทฤษฎี และหลักการพื้นฐานของรูปแบบ



การสอนใหม่ที่ต้องการนำเสนอด้วยตนเอง

การศึกษาทฤษฎี และหลักการพื้นฐานของรูปแบบการสอนใหม่ที่ต้องการนำเสนอสมควรจะมีแบบฝึกหัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกทำ เพื่อเป็นการวัดความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อความรู้ใหม่

1.2 สิ่งเกิดการสาธิตการสอนของผู้ให้การอบรม หลังจากผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจทฤษฎีและหลักการของความรู้ใหม่ที่นำเสนอแล้ว ผู้ให้การอบรมจะต้องสาธิตการสอนโดยใช้เทคนิค หรือรูปแบบการสอนใหม่ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งในด้านเนื้อหา และผู้เรียน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริงในห้องเรียนของตนเองได้อย่างชัดเจน หลังการสาธิตการสอนทุกเนื้อหาควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายวิเคราะห์การสอนที่ได้สังเกตเห็นการสาธิตการสอน

1.3 ฝึกปฏิบัติให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการฝึกสอนกันเอง และสอนนักเรียนหลังจากสังเกตเห็นการสาธิตการสอนของผู้ให้การอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมควรมีโอกาสฝึกปฏิบัติการสอนโดยการสอนเพื่อน และสอนนักเรียนในเนื้อหาวิชาที่แตกต่างกัน โดยการจับคู่กันสลับบทบาทเป็นผู้สอน และผู้ให้การสอนแนะ

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง ขั้นตอนนี้เป็นการทำให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติในงานในสถานที่ทำงานของตนเอง โดยการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถนำความรู้จากห้องฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงด้วยความมั่นใจ ภาควิชาได้จัดทำคำแนะนำ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนที่ปฏิบัติงานอยู่หน้าทีเดียวกัน

กิจกรรมการฝึกอบรมขั้นนี้มีดังนี้

2.1 จับคู่ครูเพื่อนครูให้การสอนแนะซึ่งกันและกัน

2.2 จัดเวลาสำหรับการสอนแนะซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมดังนี้

2.2.1 การประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน ครูและผู้สอนแนะจะประชุมกัน เกี่ยวกับการวางแผนการสอน ซึ่งจะเน้นที่การนำความรู้และทักษะใหม่ไปใช้ ครูจะอธิบายให้ผู้สอนแนะมีความชัดเจนในบทเรียนที่ตนจะสอน สัมฤทธิ์ผลและการเปลี่ยนแปลง



พฤติกรรมของผู้เรียนตามที่ครูคาดหวัง การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน รวมทั้งจุดสำคัญที่ต้องการให้ผู้สอนแนะ ครูและผู้สอนแนะ จะช่วยกันกำหนดวิธีการสังเกตการสอน และเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน และนัดหมายวัน-เวลาที่จะสังเกตการสอน

2.2.2 การสังเกตการสอน ผู้สอนแนะจะสังเกตการสอนของครูและเก็บข้อมูลตามที่ตกลงไว้ การสังเกตการสอนบางครั้งครูและผู้สอนแนะจะสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนขึ้นมาเองตามวัตถุประสงค์เฉพาะการสังเกต ซึ่งจะทำให้เครื่องมือมีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับเรื่องที่จะสังเกตมากกว่าการใช้เครื่องมือสังเกตการสอนมาตรฐาน การสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้

- ก. เป้าหมายของการสังเกตการสอน
- ข. พฤติกรรมการสอนของครูที่จะสังเกต
- ค. ลักษณะของข้อมูล และการใช้ข้อมูล
- ง. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน

2.2.3 การประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อวางแผนการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป ขั้นตอนนี้จะมีการอภิปรายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการสอน โดยผู้สอนแนะจะถามคำถามครูให้สะท้อนภาพการสอนของตนออกมา กระบวนการขั้นตอนนี้จะช่วยทำให้ครูและผู้สอนแนะ เกิดการเรียนรู้ด้านการสอน เรียนรู้การสังเกตการสอนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

#### ตัวอย่างกิจกรรมการให้การสอนแนะ

ผู้ที่ทำหน้าที่ให้การสอนแนะ จะต้องให้เกียรติครู จะต้องระลึกเสมอว่าครูและผู้ให้การสอนแนะมีสถานะและบทบาทเท่าเทียมกัน การให้คำปรึกษาหารือทั้งก่อนและหลังการสอนจะต้องให้ครูเป็นศูนย์กลางของกระบวนการสอนแนะ เป็นผู้วางแผนการประชุมปรึกษาหารือ เป็นผู้เสนอเป้าหมายของการพัฒนาทักษะการสอน เช่น "เป้าหมายของการพัฒนาการสอนของฉันครั้งนี้คือ การนำทักษะกระบวนการ 9 ขั้น ไปใช้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน" กิจกรรมการสอนแนะ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาทักษะการสอนในครั้งนี้ คือ



1. ครูกับผู้สอนแนะวางแผนการสอนด้วยกัน
2. ผู้สอนแนะพยายามกระตุ้นให้ครูวางแผนและคิดกิจกรรมการสอนของตนเอง
3. เมื่อได้แผนการสอนแล้ว ครูและผู้สอนแนะร่วมกันวางแผนการสังเกตการสอน ดังนี้

สอน ดังนี้

3.1 กำหนดเป้าหมายของการสังเกตการสอน

3.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอน ครูและผู้สอนแนะจะทบทวนหลักการของการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และแผนการสอนที่เตรียมไว้อีกครั้งหนึ่งเพื่อนำมาเป็นหลักการในการสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน

3.3 กำหนดวัน-เวลาที่จะสังเกตการสอน เนื่องจากการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น จะต้องใช้เวลาสอนหลายคาบ หรือสอน 1 หน่วยย่อยจึงจะครบกระบวนการ ดังนั้นครูและผู้สอนแนะจะต้องนัดหมายวัน-เวลาที่จะสังเกตการสอนให้ชัดเจน

4. การประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน หลังการสังเกตการสอนผู้สอนแนะจะให้ครูดูสิ่งที่ผู้สอนแนะบันทึกไว้ และให้ครูวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วยตนเอง ผู้สอนแนะอาจจะใช้คำถามถามครูในสิ่งที่ผู้สอนแนะสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนบางอย่างของครู ให้ครูให้เหตุผลว่าทำไมครูจึงเลือกใช้กิจกรรมการสอนนั้น และในตอนท้ายผู้สอนแนะควรจะให้ครูให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป ผู้สอนแนะไม่ควรบอกครูให้สอนโดยใช้วิธีการสอนของตนเอง แต่อาจจะใช้คำถามมาเพื่อชักจูงความคิดของครู และให้ครูตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีสอนที่ผู้สอนแนะเห็นว่าดีและน่าจะนำมาใช้

#### องค์ประกอบที่ทำให้การสอนแนะมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ทำให้การสอนแนะมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. สร้างระดับความไว้วางใจ (Confidentiality) การสอนแนะให้ได้ผลจะต้องอยู่ในบรรยากาศของความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ผู้สอนแนะจะต้องช่วยเหลือครูให้เกิดความมั่นใจ สามารถนำเทคนิคการสอนใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติการสอนทุกวัน ผู้สอนแนะจะต้องไม่นำข้อมูลที่ใช้ในการอภิปรายในกระบวนการของการสอนแนะไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น เช่น ในด้านการประเมินผล หรือการนำไปเปรียบเทียบกับครูคนอื่น



2. สร้างระดับของความสบายใจ (Comfort Level) ในระยะแรกของการถูกสั่งเหตุการณ์สอนโดยผู้สอนแนะ ครูจะรู้สึกเครียด กังวล ดังนั้นผู้สอนแนะควรมีการเยี่ยมชั้นเรียนสัก 2-3 ครั้ง ำให้ครูและนักเรียนเกิดความรู้สึกคุ้นเคยกับผู้สอนแนะก่อนที่จะเริ่มต้นทดลองนำเทคนิคการสอนใหม่ไปใช้ ผู้สอนแนะเองก็จะเกิดความรู้สึกคุ้นเคยกับกระบวนการจัดการในห้องเรียน และรูปแบบการสอนของครู

3. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนแนะที่ถูกต้อง การสอนแนะเป็นกระบวนการที่เกิดจากความไว้วางใจของคน 2 คนในการสั่งเหตุการณ์สอน และการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนที่ได้สั่งเกิด ซึ่งไม่ใช่งการประเมินผลการสอน หรือการศึกษาประสิทธิภาพของการสอน การสอนแนะจะช่วยให้ครูฝึกการวิเคราะห์ผลการสอนของตนเองในบรรยากาศของความไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัยที่จะทดลองยุทธวิธีการสอนใหม่ ไม่กลัวความล้มเหลวพร้อมที่จะทบทวน และปรับปรุงใหม่

4. มีความเข้าใจที่ชัดเจนในรูปแบบที่แตกต่างกัน ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้สอนแนะซึ่งจะแบ่งออกได้เป็น 3 อย่าง คือ

4.1 กระจกเงา, ผู้สอนแนะจะสะท้อนภาพโดยการบันทึกข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้นระหว่างการสอน

4.2 การร่วมมือกัน, ผู้สอนแนะ และครูจะช่วยกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสั่งเหตุการณ์สอน

4.3 ผู้เชี่ยวชาญ, ผู้สอนแนะจะให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ครูเรียนรู้ทักษะต่างๆ

5. วางแผนโปรแกรมการสอนแนะตามเงื่อนไขและสภาพของโรงเรียน การวางแผนจะต้องเริ่มที่ข้อมูลของโรงเรียน ความต้องการของครู โปรแกรมควรมีลักษณะที่ยืดหยุ่น และสามารถปฏิบัติได้จริง งบประมาณและเวลาจะเป็นตัวกำหนดจำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมซึ่งมีทั้งการสั่งเหตุการณ์สอนและการประชุมปรึกษาหารือ ระดับความไว้วางใจจะเป็นตัวกำหนดการคัดเลือกครูเข้ากลุ่ม ประวัติของความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงจะเป็นตัวกำหนดวิธีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครู



6. เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอน ในแต่ละครั้งของการสอนแบบบทบาทของผู้สอนนั้นจะเน้นที่การช่วยเหลือครู ในการใช้เทคนิคการสอนเฉพาะอย่างเท่านั้น การเก็บข้อมูลการสอนเฉพาะด้านนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนได้หลายอย่าง ซึ่งครูและผู้สอนอาจจะช่วยกันพัฒนาขึ้นมาใช้ เช่นต้องการที่จะปรับปรุงการสอนโดยให้นักเรียนทั้งชั้นมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เครื่องมืออาจจะเป็นแผนผังที่นั่งของนักเรียนในห้อง ผู้สอนแนะ เพียงแต่ใช้รอยขีด เพื่อแสดงความถี่ของการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักเรียนแต่ละคน หรือครูและผู้สอนแนะอาจจะตกลงกันใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วก็ได้ เช่น ใช้เครื่องมือสังเกตการสอนของแฟลนเดอร์ส เพื่อใช้สำหรับวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน (Flander Interaction Analysis Categories)

การที่ครูสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนเองจะมีคุณค่ามาก เพราะทำให้ครูมีโอกาสทบทวนเป้าหมายของการปรับปรุงการเรียนการสอนในครั้งนั้นว่าคืออะไร ทำอย่างไร และมีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายนั้น เมื่อได้คำตอบแล้วจึงจะทำการออกแบบเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกตการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนที่ดีจะมีคุณค่าต่อการสอนแนะ ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ที่จะต้องใช้บันทึกขึ้นของการประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน
2. ข้อมูลที่ได้จะทาให้สามารถมองเห็นความก้าวหน้าของครูชัดเจน จะเป็นการให้แรงเสริมให้แก่ครู
3. ข้อมูลจะสะท้อนภาพการสอนของครูอย่างชัดเจน โดยที่ผู้สอนแนะไม่ต้องอธิบายหรือโต้เถียงกับครูว่าครูค้นหาเทคนิคการสอนใหม่ไปใช้หรือยัง ผู้สอนแนะอาจจะให้ครู เป็นผู้อธิบายข้อมูลเหล่านั้นด้วยตนเอง

ถ้าผู้สอนแนะอยู่บนบทบาทของผู้สอนแนะและผู้ช่วยสอน team-teaching coach จะใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่เป็นแบบฟอร์มมาได้ เพราะจะต้องช่วยครูสอนดังนั้นจึงควรรักษาการบันทึกเสียงหรือบันทึกภาพแทน

7. รูปแบบการประชุมปรึกษาหารือ (Conferencing Style) ผู้สอนแนะจะต้องระลึกเสมอว่าครูเป็นเจ้าของห้องเรียน ผู้สอนแนะ เป็นเพียงแขกที่ได้รับเชิญมาสังเกต



การสอน ครูจะมีความรู้เกี่ยวกับนักเรียนและวิธีการจัดการห้องเรียนดีกว่าผู้สอนแนะ ดังนั้น ควรให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาหารือ ไม่ควรเป็นการสั่งให้ครูทำตาม การประชุมปรึกษาหารือควรใช้วิธีการโดยอ้อม

8. การกำหนดตารางการสอนแนะ ควรใช้เวลาแก่ครูอย่างเพียงพอ ในการทำกิจกรรมการสอนแนะ จะทำให้กระบวนการสอนแนะมีประสิทธิภาพเพราะครูต้องใช้เวลาในการปรึกษาหารือก่อนสอน สังเกตการสอน และประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน การทำไม่ได้กิจกรรมไม่ครบขั้นตอนสังเกตการสอน โดยตรงในชั้นเรียนจะทำให้การสอนแนะไม่มีประสิทธิภาพ

#### ประโยชน์ของการใช้กระบวนการสอนแนะ

การสอนแนะมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ครูมีโอกาสฝึกยุทธวิธีการสอนใหม่ได้บ่อยและพัฒนาทักษะการสอน สูงขึ้นกว่าการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบอื่น
  2. ช่วยให้ผู้ครูสามารถนำยุทธวิธีการสอนใหม่ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
  3. ช่วยให้ผู้ครูเกิดความคงทนในความรู้และทักษะของการใช้ยุทธวิธีการสอน ใหม่ได้ยาวนานกว่าการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบอื่น
  4. ช่วยให้ผู้ครูสามารถสอนยุทธวิธีใหม่ให้แก่นักเรียน
  5. ช่วยให้ผู้ครูเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเองชัดเจน
- ขึ้น
6. กระตุ้นให้ผู้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ได้ช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีโอกาสแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและกล้า ทดลองสอนสิ่งใหม่ๆ ในชั้นเรียน
  7. การสังเกตการสอนของครูคนอื่น บางอย่างน่าจะนำไปใช้ในการสอนของ ตนเอง ทำให้ได้เทคนิคการสอนที่มีค่าเพิ่มขึ้น
  8. การเน้นเทคนิคที่เฉพาะเจาะจง เป็นรูปธรรม จะทำให้ครูสามารถนำไป ใช้ปฏิบัติการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## เทคนิคการประชุมปรึกษาหารือ

การช่วยเหลือครูให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และการปฏิบัติงานทั่วป  
านห้องเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความ  
ละเอียดอ่อนในการให้คำปรึกษาหารือแก่ครู วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การให้คำปรึกษาหารือมี  
ประสิทธิภาพคือ การให้คำแนะนำทางอ้อม ผู้ที่จะทำหน้าที่นี้จะต้องมีทักษะในการฟัง การแปล  
ความหมาย การสื่อสาร การรับรู้ การส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความกล้าแสดงออก และจะต้องมี  
ทักษะในการให้คำแนะนำโดยที่ครูไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกสอนหรือถูกแนะนำให้เปลี่ยนแปลง เทคนิค  
ที่สามารถนำมาใช้ในการให้คำปรึกษาหารือแก่ครูอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

### เทคนิคที่ 1 พูดน้อย ฟังมาก

ในระหว่างการประชุมปรึกษาหารือ หากผู้สอนแนะนำพูดมากกว่าครูแล้ว โอกาสที่  
ผู้สอนแนะนำจะได้รับรู้ รับฟังความกังวลหรือความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนก็  
จะน้อยลง การฝึกฝนตนเองให้สามารถเป็นผู้ฟังที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การเป็นผู้ฟังที่ดีนั้น  
ผู้สอนแนะนำควรมีความสามารถในการฟังแล้วพูดตอบสนองเป็นครั้งคราว ในระหว่างการสนทนา  
เพื่อแสดงให้ครูได้รับรู้ว่า คำพูดของเขานั้นได้รับการสนใจและเอาใจใส่ และมีค่าต่อการได้รับฟัง  
อย่างยิ่ง

วิธีการง่าย ๆ ที่ผู้สอนแนะนำจะนำไปใช้ได้เมื่อมีความต้องการสนับสนุนให้ครูได้  
ดำเนินการสนทนาต่อไปอีก คือ การทวนคำหรือประโยค

### เทคนิคที่ 2 การยอมรับ และการใช้ความคิดของครูให้เป็นประโยชน์ในการนิเทศ การยอมรับความคิดของครู

ในระหว่างที่การสนทนา หรือการอภิปรายดำเนินไปนั้นวิธีการที่ผู้สอนแนะนำจะแสดง  
ให้ครูได้รับรู้ว่า ผู้สอนแนะนำกำลังตั้งใจติดตามฟังความคิดเห็นของครูอย่างใกล้ชิดและยอมรับความ  
คิดเห็นของเขาก็คือ การใช้คำพูด สอดแทรกในระหว่างการฟังครูพูด เช่น

- ผม/ดิฉัน เข้าใจว่าคุณหมายถึงอะไร .....
- ผม/ดิฉัน เข้าใจ



การยอมรับความคิด ในที่มีได้หมายความว่า ผู้สอนนั้นจะมีความเห็นคล้อยตามครูทุกอย่าง แต่เป็นอาการรับรู้ของผู้สอนนั้น เกี่ยวกับความคิดนั้น โดยไม่วิจารณ์หรือตัดสินว่าถูก/ผิด และเป็นการแสดงการยอมรับว่าความคิดของครูนั้น มีค่าควรแก่การรับฟังเสมอ จะช่วยกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อไปอีก

### การใช้ความคิดของครู

การใช้ความคิดของครูให้เป็นประโยชน์ในระหว่างการทำการสอนนั้น คือ การอ้างอิงหรือเอาข้อคิดเห็นของครู นามประกอบในการอภิปรายของผู้สอนนั้น เป็นครั้งคราว วิธีการเช่นนี้ นอกจากจะเป็นการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ติดตามรับฟังความคิดของครูโดยตลอดแล้วยังช่วยทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าความคิดของตนมีผู้รับฟัง และใช้ความสำคัญทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ผู้สอนนั้นไม่ควรแสดงความคิดเห็นของตนขึ้นมา เพราะจะทำให้ครูชะงักความคิดของเขา และใช้ความคิดเห็นของผู้สอนนั้นทันที

### เทคนิคที่ 3 การใช้คำถามเพื่อให้ชัดเจนขึ้น

ในระหว่างการประชุมปรึกษาหารือกันบางครั้งการแสดงความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียน อาจจะยังคลุมเครือไม่ชัดเจนเป็นการให้ข้อคิดแบบกว้างๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียนที่มุ่งเฉพาะเจาะจง ด้วยเหตุนี้ผู้สอนนั้นจึงต้องตั้งคำถาม และเลือกคำถามที่เหมาะสมเพื่อให้ได้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับฟังที่ยังไม่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างครูและผู้สอนนั้น เช่น

- คุณจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ไหม
- ช่วยยกตัวอย่างให้ด้วยได้ไหม

### เทคนิคที่ 4 การให้คำยกย่องสรรเสริญในผลงานของครูและความเจริญงอกงามของครู

ครูต้องการการยอมรับจากผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูจะต้องระลึกว่า

- ครูมีความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับในด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของเขา



- ครูมีความต้องการให้ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา รับรู้ถึงความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของเขา

- ครูมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย เกี่ยวกับงานที่เขาทำตามโอกาสอันควรอันเป็นการแสดงว่า เขาเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของโรงเรียน

ผู้สอนแนะที่ตระหนักถึงความต้องการต่างๆ ดังกล่าว และสามารถสนับสนุนให้กำลังใจครูเมื่อมีโอกาสนะหว่างการประชุมปรึกษาหารือ โดยการกล่าวยกย่องสรรเสริญผลงานและความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาชีพของครูได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพจะมีผลช่วยทั้งทางด้าน การเสริมกำลังใจแก่ครู และจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากครูในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ช่วยทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นมิตรมีความจริงใจต่อกัน

#### เทคนิคที่ 5 หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำโดยตรง

การที่ผู้สอนแนะเสนอความคิด หรือวิธีแก้ปัญหาของตนให้ครูนำไปปฏิบัตินั้น จะทำให้ผู้สอนแนะและเลยการศึกษารายละเอียดปัญหาของครู หรือการทำความเข้าใจกับสภาพปัญหาที่แท้จริงที่ครูประสบอยู่ เมื่อครูรับความคิดหรือคำแนะนำจากผู้สอนแนะไปปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นก็คือ ผู้สอนแนะนั่นเอง

การที่ผู้สอนแนะใช้วิธีการให้คำแนะนำโดยตรง จะไม่ช่วยให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาด้านเรียนการสอนได้ด้วยตนเองในระยะยาว แต่จะเป็นการฝึกให้ครูรับคำแนะนำต่างๆ จากผู้สอนแนะโดยตลอด

บทบาทของผู้สอนแนะในการให้คำแนะนำทางอ้อม มีดังนี้ คือ

1. รับรู้ รับฟัง สิ่งที่ครูนำมาปรึกษาอย่างตั้งใจและเอาใจใส่
2. สอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจน ระหว่างครูและผู้สอนแนะเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นปัญหา
3. ส่งเสริมให้ครูได้วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหานั้นด้วยตนเอง
4. สนับสนุนให้ครูเลือกหาวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ จากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูเอง



5. ซึ่งแนะนำให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเลือก วิธีการที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการแก้ปัญหาของเขา โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติให้มากที่สุด

#### เทคนิคที่ 6 การสนับสนุนครูด้วยคำพูด

เมื่อครูเกิดปัญหาและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ครูจะนำปัญหามาปรึกษาผู้ที่ทำสามารถให้ความช่วยเหลือได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูอาจจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับทางวิชาชีพ เรื่องการเรียนการสอน ทักษะติดต่อวิชาชีพ หรือปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปัญหาส่วนตัว ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือครูจะต้องวิเคราะห์ปัญหา ให้ความเห็นนอกเหนือจากให้ความเอาใจใส่รับฟังด้วยความตั้งใจ จริงใจ แล้วให้คำแนะนำ

การสนับสนุนครูด้วยคำพูด คือ ความสามารถของผู้สอนแนะนำในด้าน

- จ्ञานประเภทปัญหา ที่ได้รับฟังว่าเป็นปัญหาวิชาชีพหรือปัญหาส่วนตัว
- พิจารณาแยกแยะปัญหาออกเป็นขั้นตอน
- การใช้คำพูดและท่าทางที่เป็นธรรมชาติ เพื่อแสดงความเห็นใจ
- การรับฟังด้วยท่าทางที่เอาใจใส่ เข้าใจ และเห็นใจในตัวครูอย่างสม่ำเสมอ
- การให้คำแนะนำที่เหมาะสม

#### เทคนิคที่ 7 การยอมรับและการใช้ความรู้สึกของครู

การให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้สึกด้านต่างๆ ของครู การสังเกตอารมณ์ต่างๆ การตั้งใจรับฟังด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และแสดงความเห็นใจได้อย่างเหมาะสมและจริงใจจะมีส่วนช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกอบอุ่น สบายใจที่มีคนรับรู้และเข้าใจเขา การช่วยให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความคิดที่ดีต่อตนเองนั้น ผู้สอนแนะนำเพียงเห็นความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดมีขึ้นในตัวครู ก่อนที่จะได้ เช่นนั้น ผู้สอนแนะนำจำเป็นต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี และเคารพนับถือในตนเองเสียก่อน เพื่อที่จะมีสิ่งเหล่านี้ให้กับผู้อื่นได้ ทั้งนี้เพื่อทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ด้วยการมีทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่อกัน และเพื่อส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันนั้นดำเนินไปได้อย่างมีความสุขด้วยน้ำใจที่เป็นมิตรามตรีต่อกัน ผู้สอนแนะนำจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนเทคนิคต่างๆ จนเกิดความชำนาญ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ และกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของผู้สอนแนะนำต่อไปในที่สุด



## เทคนิคการให้ข้อมูลป้อนกลับ

### ความหมายของข้อมูลป้อนกลับ

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างการแสดงออกที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ข้อมูลป้อนกลับเป็นข้อมูลที่ ทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมเห็นผลการกระทำของตนเองว่าถูกต้อง หรือผิด และแตกต่างจากการกระทำที่เป็นมาตรฐานอย่างไร

การให้ข้อมูลป้อนกลับจะเป็นข้อมูลที่บอกให้ผู้แสดงพฤติกรรมนั้นทราบว่าการตอบสนองของเขาถูกหรือผิด ถ้าการตอบสนองนั้นถูกต้องพฤติกรรมนั้นก็มีความคงทน และจะปฏิบัติพฤติกรรมนั้นต่อไป พฤติกรรมใดที่ผิด หรือไม่พึงประสงค์ ไม่ได้รับการเสริมแรง พฤติกรรมนั้นก็ค่อยๆ หายไป โดยทั่วไปแล้วครูจะได้รับข้อมูลป้อนกลับอยู่ตลอดเวลาตามปรากฏการณ์ต่างๆ ในชั้นเรียน เช่น ความกระตือรือร้นในการเรียนของผู้เรียน การเอาใจใส่ตั้งใจฟัง การแอบคุยหรือแอบเล่นกัน การแสดงอาการสงสัย หรือเบื่อหน่าย อาการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ครูควรจะต้องวิเคราะห์เหตุการณ์การสอนในครั้งนั้นว่า เหตุใดผู้เรียนจึงมีลักษณะพฤติกรรมเช่นนั้น

สำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อนครู หรือผู้บริหาร นอกจากจะช่วยเป็นกระจุกสะกิดสภาพการสอนของครูให้ชัดเจนขึ้นแล้ว ครูยังได้มีโอกาสร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เป็นไปในทางที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

### ข้อมูลป้อนกลับมีบทบาทที่สำคัญ ต่อการปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู ดังนี้

1. เป็นแรงจูงใจ การที่ผู้แสดงพฤติกรรมทราบผลการกระทำของตนเองจะทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมนั้นอยากเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามรูปแบบที่ถูกต้อง
2. เป็นแรงเสริม การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกหรือสร้างสรรค์ ทำให้ผู้แสดงพฤติกรรมนั้นทราบผลการกระทำของตนเองว่าใกล้เคียงกับการกระทำที่เป็นมาตรฐานมากน้อยเพียงใด จะช่วยกระตุ้นให้ผู้แสดงพฤติกรรมนั้นอยากจะทำกิจกรรมนั้นมากขึ้น



3. ช่วยในการปรับพฤติกรรม เมื่อผู้แสดงพฤติกรรมทราบข้อบกพร่องของการกระทำจะช่วยให้ผู้แสดงพฤติกรรมนั้นปรับการกระทำของตนเองให้ถูกต้องตามเป้าหมาย

4. การได้รับข้อมูลป้อนกลับทันทีได้ภาพที่เป็นข้อมูลที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับปรุงคุณภาพการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและลดความวิตกกังวล

### เทคนิคการให้ข้อมูลป้อนกลับ

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องให้ในรูปของพฤติกรรมหรือลักษณะที่เป็นรูปธรรมเท่าที่จะเป็นไปได้ จะต้องชัดเจน บ่งชี้ถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยที่ผู้รับจะปฏิเสธไม่ได้ และต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมครูโดยตรงจะได้ เข้าใจง่าย

2. ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับต้องเป็นที่เชื่อถือ และได้รับการยอมรับในแง่ของการมีความตั้งใจในการให้ข้อมูล

3. ผู้รับข้อมูลป้อนกลับจะต้องมีความคาดหวังอยู่ในใจว่า พฤติกรรมที่ควรจะเป็นของเขายู่ในลักษณะเช่นไร ควรจะมีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับที่ให้ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเข้าใจข้อมูลดังกล่าวอย่างถูกต้อง

4. ข้อมูลป้อนกลับต้องทำให้ผู้รับเกิดความรู้สึกขัดแย้ง เพื่อเป็นการจูงใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพราะหากผู้ได้รับข้อมูลป้อนกลับได้รับข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองเสมอไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก็จะไม่เกิด และต้องทำให้เห็นว่าข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้รับจะต้องยอมรับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลทางบวกหรือทางลบก็ตาม

5. ต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนสำหรับการเปลี่ยนแปลง หลังจากได้รับข้อมูลป้อนกลับจะต้องมีการวิเคราะห์หาแนวทางการปรับปรุงให้ชัดเจน สำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องเป็นไปในลักษณะต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คนอื่นได้นั้นบุคคลนั้นจะต้องมีความรู้และมีความชัดเจนในเรื่องที่ให้ข้อมูล จึงทำให้เกิดการพัฒนาทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ให้ข้อมูล



### ป้อนกลับและผู้รับ

7. การให้ข้อสังเกตหรือข้อคิดเห็นจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะมีค่าทางด้านจิตใจมาก ผู้รับข้อมูลจะเกิดความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นให้ทำดีขึ้นไปอีก หากให้ได้ว่าส่วนไหนที่ทำได้ดีแล้วและดีอย่างไร การได้รับข้อมูลป้อนกลับในทางบวกบ่อยๆจะทำให้ครูรอคอยอ่านการให้ข้อคิดเห็นของผู้สอนและหลังที่มีการสังเกตการสอน

8. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการให้ข้อสรุปหรือการแบ่งประเภท การให้ข้อสรุปหรือการแบ่งประเภทของกิจกรรมให้ชัดเจน จะช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอนใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติการสอนของตนได้ง่ายขึ้น

9. การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการใช้การถามคำถาม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสิ่งที่ผู้สอนแนะนำไม่เข้าใจในระหว่างที่สังเกตการสอน เพื่อให้ครูได้สะท้อนเหตุผลของการใช้กิจกรรมการสอนนั้นออกมาให้ชัดเจน การใช้คำถามจะเป็นวิธีการวิเคราะห์การสอนของครูโดยอ้อม เป็นการถามเพื่อให้ครูวิเคราะห์การสอนของตนเองออกมาเอง โดยที่ผู้สังเกตการสอนไม่ต้องเน้นที่จุดอ่อนของครู

#### ตัวอย่างคำถามที่ถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน

- ทำไมท่านจึงเลือกเนื้อหานี้มาสอนในวันนี้
- เนื้อหานี้ดีมาก ท่านศึกษาเนื้อหานี้จากที่ไหน
- เหตุใดคุณจึงตัดสินใจใช้กิจกรรมกลุ่มย่อย แทนที่จะให้ทำเป็นรายบุคคล
- นักเรียนของท่านเกิดการเรียนรู้ด้านใดบ้าง และเขาเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร
- นักเรียนจะนำความรู้ในวันนี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร มีประโยชน์อย่างไรต่อเขาบ้าง
- โดยส่วนรวมท่านคิดว่าการสอนวันนี้ดีหรือไม่ จุดเด่นอยู่ตรงไหน และมีข้อบกพร่องที่ท่านคิดว่าน่าจะปรับปรุงหรือไม่
- การสอนครั้งนี้มีประสิทธิภาพไหม และการสอนส่วนใหญ่สอนเพื่อนักเรียนส่วนมากตลอดระยะเวลาหรือไม่
- พฤติกรรมการสอนด้านใดบ้างที่เด่นๆ และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน



- พฤติกรรมการสอนใดบ้างที่ขัดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
- พฤติกรรมการสอนใดบ้างที่ไม่ส่งผลใดๆ มีแต่ทำให้เสียเวลา

10. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการถามคำถามที่ลึกลับ เป็นการถาม เพื่อกระตุ้นให้ครูกิจการทางเลือกของกิจกรรม เทคนิคการสอน หรือตัวอย่างอื่นๆที่สามารถนำมาใช้ในการสอนในครั้งนั้นได้ การตัดสินใจในการเลือกกิจกรรม เทคนิคการสอน หรือตัวอย่างอื่นๆ มาเพิ่มเติมต้องเป็นหน้าที่ของครูไม่ใช่นักเรียน

#### ตัวอย่างคำถามที่เป็นการถามลึกลับ

- ตัวอย่างอื่นๆ ที่จะทำให้นักเรียนเข้าใจชัดเจนขึ้นมีอีกหรือไม่ ช่วยกรุณายกตัวอย่างด้วย
- การนำวิดีโอที่นำมาใช้ในการสอนเนื้อหาเกี่ยวกับศาสนาที่ดี มีวิธีการอื่นที่น่าสนใจกว่านี้หรือไม่
- ถ้าคุณจะสอนเนื้อหาอื่นอีก คุณมีวิธีการสอนอื่นที่แตกต่างไปจากนี้หรือไม่
- ถ้าคุณอยากให้การสอนดีเหมือนๆกับวันนี้ มีวิธีสอนอื่นๆ หรือวัสดุอุปกรณ์ หรืออะไรอีกบ้างที่สามารถนำมาใช้ได้สำหรับการสอนเนื้อหาที่สอนในวันนี้

11. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการถามคำถามที่ชัดเจน โดยทั่วไปแล้วหน้าที่ของผู้สอนนั้น คือการถามคำถามเพื่อให้ครูกิจการวิธีการสอนของตัวเอง ผู้สอนนั้นไม่ควรจะเป็นผู้บอกครูให้สอนโดยใช้วิธีการสอนของตนเอง แต่ถ้าผู้สอนเห็นว่าวิธีสอนที่ดีและต้องการให้ครูทดลองใช้วิธีการนั้น ผู้สอนนั้นอาจจะใช้คำถามถาม เพื่อชักจูงให้ครูกิจการและตัดสินใจเลือกวิธีการนั้น

#### ตัวอย่างคำถามที่เป็นการถามชัดเจน

- คุณคิดว่าการสอน โดยให้นักเรียนช่วยประสาธน์สัมพัทธ์มากกว่าหนึ่งสิ่งดีกว่าการสอนโดยให้นักเรียนช่วยประสาธน์สัมพัทธ์เพียงอย่างเดียวหรือไม่ เช่น การเห็นและการได้ยิน จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นกว่า ให้เขาช่วยประสาธน์สัมพัทธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวหรือไม่



- คุณสังเกตหรือไม่ว่านักเรียนสนใจอุปกรณ์ที่เป็นของจริงมากกว่า รูปภาพ
- คุณสังเกตหรือไม่ว่านักเรียนจะเรียนรู้ได้มากขึ้น ถ้าให้เขาได้มีส่วนร่วม

ในกิจกรรมการเรียนการสอนหลายๆ แบบ

### วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังสังเกตการสอนทันที วิธีนี้จะมีผลต่อการปรับปรุงการสอนมาก การให้ข้อมูลป้อนกลับช้าจะทำให้ข้อมูลนั้นไร้ความหมาย เพราะผู้สอนอาจจะลืมพฤติกรรม ความรู้สึก และเหตุผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครั้งนั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับวิธีนี้ อาจจะเป็นการเสริมแรงทางบวก หรือทางลบ การให้การเสริมแรงทางบวก เช่นการหยิบยกพฤติกรรมการสอนที่ดีเด่นของครูมายกย่องจะทำให้พฤติกรรมนั้นมีความเข้ม ครูจะมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น การเสริมแรงทางลบ เช่น การตำหนิ อาจจะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาให้เป็นไปในทางที่ต้องการ หรืออาจจะขาดความมั่นใจ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับควรจะใช้วิธีให้ครูหยิบยกข้อบกพร่องของตนเองขึ้นมาอภิปรายจะดีกว่า ผู้สอนแนะนำข้อบกพร่องขึ้นมาอภิปรายเอง

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับสารสนเทศ เป็นวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการเรียนรู้ เพราะเป็นการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่กระทำไม่ถูกต้อง ซึ่งจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การให้ข้อมูลป้อนกลับสารสนเทศโดยมากจะยึดเวลาการให้ข้อมูลป้อนกลับออกไปเล็กน้อย เพื่อให้ครูได้มีโอกาสทบทวนการกระทำของตนเอง

กล่าวโดยสรุปการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูได้ทราบผลของพฤติกรรมการสอนของตนเอง การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดีที่ผู้สอนแนะนำควรจะใช้คำถามหลายๆ ประเภทเพื่อกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ผลการสอนของตนเอง และคิดหาแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตนเองในครั้งต่อไป



## เอกสารประกอบการอบรม ชุดที่ 5

## ส่วนที่ 2 กิจกรรม

โปรดพิจารณาบทสนทนาในขั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอนข้างล่างนี้ แล้ว  
ทำกิจกรรมข้างท้าย

หลังจากที่ลัดดาสังเกตการสอนของจรัสแล้ว ลัดดาให้ข้อมูลย้อนกลับแก่จรัสดังนี้

- การสอนของคุณใช้การบรรยาย และให้เนื้อหามากเกินไป คุณน่าจะใช้การ  
สาธิต หรือการทดลองเพื่อให้เนื้อหาน่าสนใจมากกว่านี้

- คุณควรจะใช้เครื่องฉายข้ามศีรษะประกอบการสอน เพราะเป็นประโยชน์แก่  
นักเรียนที่มีความสามารถต่ำ ควรจะเขียนหัวข้อที่สอน ข้อสรุปของเนื้อหา ให้นักเรียนจด  
นักเรียนจะได้มีกิจกรรมทำ ไม่ก่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหาขึ้นในชั้นเรียน มีบางคนแนะนำให้  
ใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย แต่ฉันไม่เห็นด้วย เพราะในระหว่างที่นักเรียนทำกิจกรรมอะไร  
ก็ตาม เขาก็จะไม่ก่อปัญหาในห้องเรียนอยู่แล้ว

- การสอนของคุณมีกิจกรรมเกี่ยวกับการเขียนน้อยมาก คุณบรรยายมากเกินไป  
คุณควรจะใช้การบรรยายน้อยกว่านี้ ควรจะใช้การสาธิต หรือกิจกรรมอื่น ให้นักเรียนได้มี  
โอกาสเห็นสิ่งต่างๆ การสาธิตจะทำให้นักเรียนได้เห็น ได้สัมผัส ซึ่งจะมีความหมายกว่า  
คำพูดมาก ฉันเองก็ใช้กิจกรรมเหล่านี้บ่อย ต่อไปเราควรสาธิตให้มากกว่านี้ และควรให้  
นักเรียนทำการบ้านให้มากกว่านี้

ข้อมูลย้อนกลับนี้เป็นข้อมูลย้อนกลับของจรัสให้แก่ลัดดา หลังจากจรัสสังเกตการ  
สอนของลัดดาแล้ว

- คุณสอนได้ดี การตอบสนองของนักเรียนตรงเป้าหมาย นักเรียนมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรมการเรียนการสอนของคุณเป็นอย่างดี ผมชอบวิธีการตั้งคำถามและการเริ่มอภิปราย  
ของคุณ นักเรียนทุกคนได้รับการกระตุ้นให้ตอบคำถาม ทุกคนมีสิทธิ์ตอบคำถามเท่าเทียมกัน  
ไม่ใช่ถามเฉพาะแต่เด็กที่เรียนดี คุณอธิบายได้ดีมากสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของนักเรียน  
การเปรียบเทียบที่คุณใช้ก็ดีและเหมาะสม



- นักเรียนของคุณได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสอนมาก แต่ตัวผมเขียนกระดาษน้อยมาก ผมควรจะเขียนให้มากกว่านี้ ผมรู้ว่าผมพูดมากเกินไป จุดนี้คงจะง่ายสำหรับผมในการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรม

หลังจากท่านศึกษาการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ลัดดาให้แก่จรัส และจรัสให้แก่ลัดดาแล้ว ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

1. ถ้าท่านเป็นผู้รับข้อมูลป้อนกลับท่านมีความพึงพอใจวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับของใคร

เหตุผล

2. ท่านไม่ชอบวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับของใคร

เหตุผล

3. ท่านจะแก้ไขวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับของใคร

4. ท่านจะแก้ไขอย่างไร



จากกิจกรรมนี้จะเห็นได้ว่าครูทั้ง 2 คน ไม่ได้มองว่าการสอนแนะ เป็นกระบวนการที่จะชี้จุดบกพร่องในการสอนของแต่ละคน เขาเรียนรู้ว่าการสอนแนะ เป็นวิธีการที่จะช่วยให้เขาได้พยายามทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อดูผลว่าอะไรเกิดขึ้น ดังนั้นครูคนหนึ่งจะทบทวนสิ่งที่ช่วยหรือกระตุ้นครูอีกคนหนึ่งให้ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อดูว่าวิธีใหม่จะมีผลอย่างไรต่อกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน การสังเกตการสอนทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการอภิปรายเกี่ยวกับการสอน บางครั้งครูก็จะอภิปรายเกี่ยวกับการสอนของตัวเอง บางครั้งเขาก็จะยกตัวอย่างเกี่ยวกับการสอนที่เขาได้สังเกตการสอนมา บทสนทนาข้างท้ายนี้เป็นตัวอย่างของการอภิปรายในช่วงของการให้การสอนแนะของลัดดา

- ฉันมีปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนบางคน ทำให้ฉันต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยที่นักเรียนจดบันทึกข้อความรู้ลงในสมุด เมื่อฉันถามคำถามนักเรียนตอบไม่ได้ ฉันต้องจัดกิจกรรมอื่นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ฉันไม่มีเวลาที่จะวางแผนการจัดกิจกรรม เพราะสอนหลายวิชา เราควรจะวางแผนการสอนด้วยกัน เพื่อจะได้มีกิจกรรมต่างๆ จัดให้แก่กันนักเรียน เราควรจะมีการสาธิตบ้าง เพื่อให้การสอนของเราน่าสนใจยิ่งขึ้น การสังเกตการสอนทำให้จรัสเห็นว่า ลัดดาไม่มีปัญหาการสอนชั้นเรียนเหมือนเขา แต่เขาก็โต้แย้งว่าเขามีปัญหา เพราะเขาได้เด็กไม่ดี แต่ลัดดาได้เด็กดี ดังนั้นเขาทั้งสองจึงตกลงแลกเปลี่ยนเรียนกันสอน เพื่อที่จะศึกษาปัญหาที่แท้จริงของทั้ง 2 คน ผลปรากฏว่า ครูเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน นักเรียนของลัดดามีปัญหาทางด้านวินัยในชั้นเรียนขณะที่เรียนกับจรัส และนักเรียนของจรัสมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีมากในขณะที่เรียนกับลัดดา ทั้ง 2 จึงไม่แลกเปลี่ยนเรียนกันอีก

จากตัวอย่างบทสนทนาการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอนจะเห็นได้ว่า ทั้ง 2 คน พยายามวิเคราะห์ตนเอง และพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเดิมๆ เพื่อหาปัญหาการสอนที่แท้จริง และร่วมมือกันแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียน นับว่าเป็นการเริ่มต้น และเป็นความตั้งใจงานการปรับปรุงคุณภาพการสอนที่เกิดขึ้นจากตัวครูเอง ครูอยากให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดีในตัวนักเรียน จึงไม่ต้องการให้มีการบีบบังคับ หรือการสั่งการจากผู้บริหาร



การทำให้ข้อมูลป้อนกลับในการช่วยเหลือครูให้พัฒนาสมรรถภาพการสอน ควรจะ  
ดำเนินการ 2 ระยะ คือ

1. การทำให้ข้อมูลป้อนกลับในขั้นการประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน กิจกรรมอย่าง  
หนึ่งของผู้สอนแนะในขั้นนี้คือการศึกษา และวิเคราะห์แผนการสอนที่ครูเตรียมสำหรับการ  
สอนที่ผู้สอนแนะจะเข้าสังเกตการสอน ในขั้นนี้ผู้สอนแนะจะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแผนการ  
สอนที่ครูทำมา การทำให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก และสร้างสรรค์ ต้องเป็นการให้แรงเสริม  
และเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจในการสอน

#### แนวทางการวิเคราะห์แผนการสอน และการเตรียมการสอน

1. เอกสารที่ครูใช้ประกอบการทำแผนการสอนของครู : แผนการสอน คู่มือครู  
แบบเรียน หลักสูตร ฯลฯ
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน ได้สัดส่วน  
ที่พอเหมาะ และมีความสอดคล้องกัน
3. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และกิจกรรมการสอน เหมาะกับความต้อง  
การและระดับความสามารถของผู้เรียน
4. เตรียมเอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนล่วงหน้า

2. การทำให้ข้อมูลป้อนกลับในขั้นการประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน คือ  
วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครูหลังจากที่ครูสอนแล้ว ผู้สอนแนะจะพยายามใช้คำถาม  
กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์การสอนของตนเอง ซึ่งอาจจะแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์  
บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถในเนื้อหาวิชา และการวิเคราะห์เทคนิควิธีสอน และการ  
จัดการชั้นเรียน

#### แนวทางการวิเคราะห์ด้านบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชา

1. ลักษณะการแต่งกาย ท่าทางสุภาพ อ่อนโยน น่าเคารพ
2. อารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. เสียงดัง ชัดเจน พูดย่ออักขระวิธี สื่อความหมายได้ดี
4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดีในการแก้ปัญหา



### แนวทางการวิเคราะห์เทคนิควิธีสอน และการจัดการชั้นเรียน

1. วิธีสอนที่ครูใช้เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และผู้เรียน
2. ครูเลือกใช้วิธีสอนที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการ
3. การสอนมีความต่อเนื่อง กลมกลืนกัน
4. อำนวยความสะดวก จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
5. ใช้เทคนิคต่างๆกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่ม
6. กิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับเวลา
7. ให้ความสำคัญและให้ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกทำกิจกรรมตามความพอใจ
9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานกลุ่ม ให้ความสำคัญมีส่วนร่วมในกิจกรรม
10. จัดที่นั่งและชั้นเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรม
11. เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนการสอน
12. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้ด้วยตนเอง
13. การใช้คำถามเหมาะสมส่งเสริมสมรรถภาพด้านการคิดของผู้เรียน
14. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียนในเชิงบวก
15. มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับผู้เรียน

### ตัวอย่างคำถามที่เป็นแนวทางให้ครูวิเคราะห์ตนเอง

1. จุดประสงค์เหมาะสมกับเนื้อหาหรือไม่
2. ผู้เรียนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
3. จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย
4. รูปแบบการเรียนเป็นอย่างไร
5. ความรู้พื้นฐานของนักเรียนมีเพียงพอหรือไม่
6. ทักษะในการใช้ภาษาทั้งในด้านการอ่าน การเขียน การฟัง และการพูดของนักเรียนเป็นอย่างไร
7. นักเรียนมีทักษะในด้านการคิดมากน้อยแค่ไหน
8. มีส่วนร่วมในการเรียนหรือไม่



9. จะสอนทักษะอะไร
10. เป็นทักษะที่สำคัญหรือไม่
11. ครูมีความรู้เนื้อหาดีเพียงใด
12. การสอนจะเน้นเนื้อหาอะไร
13. วิธีสอนที่เลือกมาเหมาะสมสำหรับผู้เรียนกลุ่มนี้หรือไม่
14. เป็นวิธีสอนที่ดีที่สุดสำหรับเนื้อหานี้หรือไม่
15. เป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับเวลาที่มืออยู่หรือไม่
16. เป็นวิธีที่เหมาะสมกับฉันมากที่สุด
17. มีวิธีการอื่นที่จะใช้ได้หรือไม่
18. จะจัดชั้นเรียนอย่างไรให้เหมาะสม
19. ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อวิธีการของครูหรือไม่
20. รูปแบบการสอนของฉันควรเป็นอย่างไรจึงจะทำให้เกิดการ เรียนรู้สูงสุด
21. การอธิบายของฉันชัดเจนหรือไม่
22. การสอนเนื้อหาใช้เวลาเท่าไร
23. กิจกรรมทุกชนิดที่จัดคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปหรือไม่
24. บทเรียนเหมาะสมกับเวลาหรือไม่
25. ผู้เรียนควรจะได้รับผลการประเมินผลอย่างไร
26. การประเมินผลมีความยุติธรรมหรือไม่
27. เครื่องมือวัดผลสามารถจําแนกความสามารถของผู้เรียนได้หรือไม่

ตัวอย่างคำถามที่ยกมานี้เป็นแนวทางให้ครูกิจวิเคราะห์การสอนของตนเอง ครูควรจะวิเคราะห์การสอนของตนเองตลอดเวลา เพื่อจะได้นำผลมาหาทางปรับปรุงแก้ไข การสอนในครั้งต่อไป ครูไม่จำเป็นต้องรอให้ผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์มาสั่ง การสอน และชี้แนวทางการปรับปรุงการสอนให้ ครูควรจะพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ การสอน และปรับปรุงการสอนของตนเอง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนให้ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงสุด



## เทคนิคการสังเกตการสอน

### ความหมายของการสังเกต

การสังเกต (observation) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะหนึ่งหรือในช่วงเวลาหนึ่ง โดยการบันทึกพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น การบันทึกพฤติกรรมผู้สังเกตจะใช้ประสาทสัมผัส การรับรู้ เจตคติ ประสบการณ์และความชำนาญในการสังเกต นอกจากนี้ผู้สังเกตจะต้องมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการสังเกต กำหนดพฤติกรรมที่จะสังเกต จัดประเภท และจัดลำดับสิ่งที่จะสังเกตอย่างละเอียด กำหนดวิธีการสังเกต และวิธีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้การสังเกตมีความถูกต้อง และเที่ยงตรง

### หลักการพื้นฐานของการสังเกต

1. การสังเกตจะต้องวางแผนไว้อย่างละเอียดรอบคอบ เป็นระบบและชัดเจน ผู้สังเกตจะต้องรู้ว่าจะสังเกตอะไร และอะไรที่ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์นั้น
2. ผู้สังเกตจะต้องมีความเป็นปรนัย ต้องยอมรับว่าอาจจะมีความลำเอียง และมีแนวโน้มที่จะมองเห็นสิ่งที่คาดว่าจะมองเห็น และมองข้ามสิ่งที่ไม่อยู่ในทฤษฎีที่มีอยู่ในใจ ค่านิยม ความรู้สึก และทัศนคติตามประสบการณ์ที่ผ่านมา อาจทำให้การสังเกตบิดเบือนไปจากความเป็นจริงได้ ดังนั้นผู้สังเกตจึงต้องพยายามกำจัดสิ่งเหล่านี้ออกไป ให้นำมามีอิทธิพลต่อสิ่งที่สังเกต
3. ผู้สังเกตจะต้องแยกข้อเท็จจริง (facts) ออกจากการตีความ จะต้องสังเกตและบันทึกตามความเป็นจริง แล้วนำสิ่งเหล่านี้มาตีความในภายหลัง
4. การสังเกตจะต้องได้รับการตรวจสอบและพิสูจน์ว่าถูกต้อง ซึ่งอาจทำได้โดยการทบทวนหรือการเปรียบเทียบผลการสังเกตระหว่างผู้สังเกตมากกว่าหนึ่งคน
5. การสังเกตจะต้องบันทึกอย่างถูกต้อง ผู้สังเกตจะต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อให้เป็นระบบ มีคุณภาพและได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการสังเกตนั้น

### ปัญหาและข้อจำกัดของการสังเกต

ปัญหาและข้อจำกัดของการสังเกตในประเด็นที่สำคัญๆ ได้แก่

1. ข้อจำกัดที่เกิดจากตัวผู้สังเกตเอง ผู้สังเกตเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการ



สิ่งเกิดเหตุการณ์ ผู้สังเกตเป็นทั้งจุดแข็ง และจุดอ่อนที่สำคัญของกระบวนการสังเกต เพราะ ผู้สังเกตจะเป็นผู้สังเกต จดบันทึกและให้ข้อสรุปอ้างอิง เกี่ยวกับสิ่งที่สังเกต

จุดอ่อนที่สำคัญของผู้สังเกตคือ ผู้สังเกตอาจสร้างข้อสรุปที่ไม่ถูกต้องจากการสังเกต ซึ่งเกิดขึ้นจาก

(1). ผู้สังเกตได้รับรู้หรือคุ้นเคยกับสถานที่ และบุคคลที่เขาสังเกต ในบางครั้ง ผู้สังเกตอาจมีอารมณ์หรือความรู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของสถานการณ์นั้น จนทำให้เขาได้ข้อมูล และข้อสรุปจากการรับรู้หรือความรู้สึกมากกว่าข้อเท็จจริงจากการสังเกตจริงๆ โดยไม่รู้ตัว

(2). การได้มาซึ่งข้อสรุปที่ถูกต้องนั้น ผู้สังเกตจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ตนจะต้องสังเกต บางครั้งผู้สังเกตขาดความรู้ในเรื่องดังกล่าว อาจจะทำให้สร้างข้อสรุปที่ไม่ถูกต้องได้

2. ข้อจำกัดที่เกิดจากตัวผู้ถูกสังเกต โดยทั่วไปแล้ว คนที่รู้ตัวว่าถูกสังเกตก็มักจะระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรม จนทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่เป็นธรรมชาติ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตนั้นไม่ตรงตามข้อเท็จจริง

3. ข้อจำกัดจากตัวข้อมูล บางครั้งข้อมูลที่จะได้จากการสังเกตนั้น อาจถูกจำกัดด้วยสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือข้อห้ามบางอย่าง จนไม่อาจสามารถเก็บได้ หรืออาจมีอันตรายต่อตัวผู้สังเกตได้

4. การสังเกตต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายสูง

5. การฝึกอบรมผู้สังเกตมีความสำคัญมาก การฝึกอบรมก่อนออกเก็บข้อมูลภาคสนามนั้นจะต้องทำกันเป็นรายละเอียดยที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ในบางครั้ง ประเด็นเป้าหมายของเรื่องที่จะสังเกตนั้น เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในเวลาจำกัด และเกิดขึ้นเป็นเวลาสั้นๆ แล้วหมดไป ซึ่งหมายถึงว่าถ้าบังเอิญผู้สังเกตพลาดโอกาสที่จะสังเกตเหตุการณ์นั้นๆ แล้ว ก็จะหมดโอกาสได้ข้อมูลไปเลยนอกจากนี้ในกรณีที่เหตุการณ์ที่ต้องการสังเกตนั้นเกิดขึ้นในหลายๆ สถานที่ในเวลาเดียวกันทำให้ผู้สังเกตไม่สามารถสังเกตและรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนทุกแง่มุมของเหตุการณ์ที่ต้องการได้ ในลักษณะเช่นนี้อาจจำเป็นต้องใช้วิธีอื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนการสังเกต



### ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการสังเกต

เนื่องจากการสังเกตเป็นวิธีการที่ค่อนข้างยากในการที่จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ การสังเกตที่ดีจึงต้องกำหนดว่าจะสังเกตอะไรบ้าง และถ้าสามารถทำเป็นตารางเวลาไว้ได้เลยก็ยิ่งดี ผลจากการสังเกตจะมีคุณภาพ หรือไม่ขึ้นอยู่กับความชำนาญและประสบการณ์ของผู้สังเกตอยู่มาก ข้อเสนอแนะต่อไปนี้อาจช่วยให้การสังเกตเที่ยงตรงขึ้นได้ คือ

1. วางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะสังเกตอะไร พฤติกรรมอะไรบ้างที่สนใจและไม่ควรสนใจซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากวัตถุประสงค์ของการสังเกต
2. ระวังความคิดพลาดคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการเลือกเวลาสังเกต นั่นคือถ้าการสังเกตกระทำในช่วงเวลาหนึ่ง การที่จะสรุปผลให้คลุมไปถึงช่วงเวลาอื่นๆ ด้วย ต้องระวังเป็นอย่างมาก ถ้าจะให้ได้การสังเกตซ้ำหลายๆ ครั้งในเวลาต่างกัน
3. เพื่อให้การสังเกตเป็นไปอย่างมีระบบ ควรมีเครื่องมือประกอบการสังเกต เช่น แบบสำหรับบันทึก ซึ่งอาจจะใช้ระบบรหัส หรือใช้แบบสำรวจ (Check list) หรือมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) หรือเครื่องมืออื่นๆ ก็ได้ตามความเหมาะสม
4. ควรมีการฝึกซ้อมการสังเกตให้มีความชำนาญ หรือมีความไวต่อปรากฏการณ์ที่เกิด ตลอดจนความคล่องแคล่วในการจดบันทึกและพยายามขจัดความลำเอียงส่วนตัว
5. ในขณะที่สังเกต ยังไม่ควรมีการตีความหมายพฤติกรรม ควรบันทึกสิ่งที่สังเกตเห็นไว้ให้ละเอียดก่อน การตีความหมายควรทำภายหลัง
6. ควรตรวจสอบความเชื่อถือได้ของการสังเกต นั่นคือ ควรใช้ผู้สังเกตอย่างน้อยสองคนในเรื่องเดียวกัน และดูความสอดคล้องของผู้สังเกตเหล่านั้น

### เทคนิคการสร้างเครื่องมือสังเกตการสอน

การสังเกตการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผู้สังเกตจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะสังเกตสามารถสร้าง และใช้เครื่องมือสังเกตการสอนได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ถ้าผู้สังเกตการสอนเลือกเครื่องมือไม่ตรงกับเป้าหมายของการสังเกต หรือขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือที่ใช้อย่างถูกต้องจะทำให้กระบวนการสังเกตการสอน และกระบวนการสอนเน่าล้มเหลวทันที



เครื่องมือสังเกตการสอนที่ดีจะช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถสังเกต และรวบรวมพฤติกรรม การสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้อย่างทั่วถึง และแม่นยำ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมา วิเคราะห์พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้อย่างเที่ยงตรง และแม่นยำ เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการสอน ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอน ที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียน ซึ่งจัดดำเนินการสังเกต โดยผู้สังเกตที่ได้รับการฝึกฝนมาบันทึกพฤติกรรม ที่เกิดขึ้น ตามจุดมุ่งหมาย และหลักการของการสอน และของเครื่องมือนั้นๆ

### ข้อตกลงก่อนการสังเกตการสอน

ในขั้นตอนของการประชุมก่อนการสังเกตการสอน ครูและผู้สอนและผู้สังเกตได้ร่วมกันตั้ง จุดประสงค์เกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอนเอาไว้แล้ว โดยอภิปรายถึงความวิตกกังวล และได้ร่วมสร้างหลักการและเหตุผลสำหรับการทำงานร่วมกันเอาไว้ และได้พิจารณาถึงยุทธวิธี ที่ครูได้เคยใช้ปฏิบัติมาก่อนและยังตั้งใจที่จะใช้ปฏิบัติต่อไป ตลอดจนวิเคราะห์ สังเคราะห์และ แปลความหมายในความห่วงใยของครูที่มีอยู่ในใจนั้น โดยคลี่คลายให้ออกมาเป็นลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง ที่สามารถจะสังเกตได้ ซึ่งผู้สอนและผู้สังเกตก็จะสังเกตและบันทึก พฤติกรรมเหล่านั้นได้

ก่อนที่จะลงมือสังเกตการสอน ครูและผู้สอนและผู้สังเกตควรประชุมชี้แจงซึ่งกันและกันถึง ลักษณะและสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของบทเรียน แผนการสอน บันทึกการสอน ซึ่งได้ระบุจุดมุ่งหมายของ บทเรียนได้อย่างชัดเจน
2. ได้อภิปรายถึงจุดมุ่งหมาย และความมุ่งหวังที่ครูจะทราวมถึงยุทธวิธีที่ครูจะใช้ ดำเนินการ
3. ได้พูดคุยถึงความคาดหวังถึงสิ่งต่างๆ อันพึงเกิดขึ้นในขณะที่สอน ซึ่งเป็นการ ทานายไว้ล่วงหน้า
4. ได้พิจารณาถึงปัญหาที่เฉพาะเจาะจงบางประการหรือสิ่งที่เป็นความกังวลห่วงใย ของครู ที่อาจจะพึงเกิดขึ้นจากการสังเกตการสอน



### ลักษณะของเครื่องมือสังเกตการสอน

#### 1. เครื่องมือสังเกตการสอนที่ครูและผู้สอนแนะรวมมือกันสร้างขึ้นมาใช้

เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนที่ครูและผู้สอนแนะ ได้จัดสร้างเอาไว้ล่วงหน้า มีความสอดคล้องกับความต้องการของครู มีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจงต่อพฤติกรรมการสอนที่ครูต้องการแก้ไข สอดคล้องต่อปัญหา ความกังวลห่วงใยที่ครูกำลังเผชิญอยู่

#### 2. เครื่องมือมาตรฐาน (Standardize Instruments)

เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนที่เป็นเครื่องมือมาตรฐาน ซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากผลงานของการวิจัย ได้ผ่านการทดลองใช้ ทดสอบ ปรับปรุงแก้ไข นำไปทดลองใช้อีกหลายครั้ง และเที่ยงตรงสูงสุด เครื่องมือในลักษณะนี้มีกันมากในต่างประเทศ

#### 3. เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (Hand Recording)

เป็นกระบวนการสังเกตการสอนในชั้นเรียน โดยเขียนหรือบันทึกสิ่งที่ได้ยินและได้เห็นในชั้นเรียนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในการจดบันทึกนั้น ต้องพยายามรวบรวมข้อมูลต่างๆ และจดบันทึกให้เหมือนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน เปรียบเสมือนกับกระจกที่สะท้อนให้เห็นภาพของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้สังเกต ผู้สังเกตจะต้องมีทักษะในการบันทึกให้เพียงพอ ไม่เพียงแต่จดบันทึกคำพูดของผู้สอนเท่านั้น แต่ควรจะบันทึกสิ่งที่ครูนำมาใช้ประกอบการสอนด้วย

ปัญหาของวิธีการจดบันทึก คือ ความรวดเร็วของเหตุการณ์และคำพูดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนนั้น ทำให้ความสามารถในการรับฟัง และการจดบันทึกไม่อาจทำได้อย่างครบถ้วน ผู้สังเกตอาจจะสร้างระบบตัวอย่างขึ้นมาใช้ในการจดบันทึก เช่น (T = คุณครู S = สำหรับนักเรียน

#### ประเภทของเครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก (Hand Recording)

เครื่องมือลักษณะใช้วิธีการจดบันทึก สามารถจำแนกได้ 4 ประเภทดังต่อไปนี้

##### 1. แบบจดบันทึกอิสระ (แบบบรรยาย-Descriptive)

เป็นวิธีการจดบันทึกที่ไม่มีหัวข้อใดๆ ทั้งสิ้น ส่วนมากผู้สังเกตจะใช้วิธีการจดบันทึกลงในกระดาษเปล่าที่ไม่มีโครงสร้างใดๆทั้งสิ้น ในอดีตที่ผ่านมาผู้สังเกตการสอนจะใช้วิธีการจดบันทึกในลักษณะนี้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในปัจจุบันนี้ไม่ถือว่าเป็นเครื่องมือสังเกตการสอน เพราะจะไม่มี ความแม่นยำ ขาดจุดประสงค์ที่ชัดเจนในการสังเกตแต่ละครั้ง ทำให้เกิดความลำเอียงขึ้นในการสังเกตการสอน



การใช้กระดาษเปล่า สำหรับจดบันทึกแบบอิสระนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือเสริมได้ โดยใช้เป็นตัวเสริมไม่ใช่เครื่องมือหลัก ใช้ควบคู่กันไปกับเครื่องมือสังเกตการสอนที่เป็นระบบ และใช้ในกรณีที่ได้มีพฤติกรรมบางอย่างที่น่าสนใจเกิดขึ้นในชั้นเรียน ที่ครูน่าจะรับทราบไว้ แต่ปรากฏว่าพฤติกรรมนี้ไม่ได้บรรจุเอาไว้ในเครื่องมือหลักที่เป็นระบบ ก็สามารถจดบันทึกเชิงบรรยายเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในกระดาษเปล่าที่เตรียมไว้ได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูต่อไปได้

## 2. การจดบันทึกแบบมีโครงสร้าง (แบบบรรยายที่มีโครงสร้าง)

การจดบันทึกแบบมีโครงสร้าง เป็นวิธีการจดบันทึกที่มีหัวข้อกำหนดหน้าเอาไว้ เพื่อให้ผู้สังเกตการสอนได้บันทึกเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้หัวข้อนั้นๆ ซึ่งจำนวนหัวข้อที่กำหนดไว้นั้น ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ในการสร้างของผู้สร้างเครื่องมือดังกล่าวต่อไปนี้

### 3. เครื่องมือสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ

### 4. การใช้เครื่องบันทึกภาพ บันทึกเสียง (Video-Tape หรือ Audio-Tape)

ครูและสอนแนะอาจจะตกลงร่วมกันในการใช้เครื่องบันทึกเสียง (Vedio-Tape) หรือเครื่องบันทึกภาพและเสียง ช่วยในการบันทึกพฤติกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ควบคู่กันไปกับเครื่องมือสังเกตการสอนชั้นอื่น ๆ ได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตัวอย่างแบบบันทึกการสังเกตการสอน

ครูผู้สอน \_\_\_\_\_ วิชา/กลุ่มประสบการณ์ \_\_\_\_\_  
 ผู้สังเกต \_\_\_\_\_ ชั้น \_\_\_\_\_  
 เวลา \_\_\_\_\_.

(1) การวางแผนการสอน

---



---

(2) การเลือกใช้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ

---



---

(3) การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของบทเรียน

---



---

(4) การเลือกและการใช้สื่อ/อุปกรณ์การสอน

---



---

(5) การคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน

---



---

(6) การแสดงถึงความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

---



---



## ตัวอย่างแบบบันทึกหลังการสังเกตการสอน

กระบวนการสอน	บันทึกผลการปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน	
	สิ่งที่ควรยกย่อง	สิ่งที่ควรปรับปรุง
1. การวางแผนการสอน		
2. การเลือกใช้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ		
3. การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของบทเรียน		
4. การเลือกและการใช้สื่อ/อุปกรณ์การสอน		
5. การคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน		
6. การแสดงถึงความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน		



กระบวนการสอน	บันทึกผลการปรึกษาหารือหลังการสังเกตสอน	
	สิ่งที่ควรยกย่อง	สิ่งที่ควรปรับปรุง
7. การสร้างแรงจูงใจ เร้าความสนใจ และ เสริมแรงนักเรียน		

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนที่ 1**  
**แบบสังเกตพฤติกรรมทางวาจาระหว่างครูและนักเรียน**

เทคนิคการวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของครู และนักเรียนของแพลนเดอร์ส

(Flander's Interaction Analysis Technique; FIAT)

เนต เอ แพลนเดอร์ส (Ned A. Flanders) ได้พัฒนาวิธีวิเคราะห์พฤติกรรมด้านการสอนของครูขึ้นโดยเรียกว่า "เทคนิค (วิธี) วิเคราะห์พฤติกรรมของแพลนเดอร์ส" ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางวาจา (Nonverbal behavior) เท่านั้น ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมทางวาจาสามารถสังเกตได้อย่างมีความเชื่อถือสูงกว่าพฤติกรรมที่มีช่องทางวาจา

วิธีการของแพลนเดอร์ส<sup>นี้</sup> มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า พฤติกรรมทางวาจานั้นเป็นตัวอย่างที่เพียงพอของพฤติกรรมทั้งหมดในห้องเรียน

ตารางแสดงประเภทต่างๆ ของพฤติกรรมทางวาจาของครู และนักเรียนของแพลนเดอร์ส

- |                    |               |  |
|--------------------|---------------|--|
| 1. พฤติกรรมทางวาจา | 1. การตอบสนอง | 1. <u>การยอมรับความรู้สึกของนักเรียน</u> เป็นการแสดงออกด้วยวาจาในลักษณะที่เห็นอกเห็นใจ ไม่ข่มขู่ ไม่ว่าจะมีความรู้สึกในด้านที่พอใจของครูหรือไม่ก็ตาม<br>2. <u>การชมเชยหรือการสนับสนุนให้กำลังใจ</u> เป็นการให้คำชมเชย หรือการสนับสนุนการกระทำหรือพฤติกรรมของนักเรียน การพูดตลกขบขันที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียด แต่ไม่ใช่เป็นการล้อเลียน ถ้าถถานักเรียนคนหนึ่งคนใดการพยักหน้าหรือการกล่าวว่ "ถูกต้อง" "ดีมาก" "ต่อไป" ก็รวมอยู่ในพฤติกรรมนี้<br>3. <u>การยอมรับหรือเสนอความคิดเห็นของนักเรียนมา</u> เป็นการอธิบายหรือการพัฒนาความคิดเห็นที่นักเรียนได้เสนอแนะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น |
|--------------------|---------------|--|



- |               |  |
|---------------|--|
| 2. การถาม     | 4. <u>การถาม</u> การถามคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาหรือวิธีการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนตอบ  |
|               | 5. <u>การบรรยาย</u> การให้ข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับเนื้อหาหรือวิธีการต่างๆ การแสดงความคิดเห็นของครูเอง                                     |
| 3. การริเริ่ม | 6. <u>การออกคำสั่ง</u> เป็นการออกคำสั่งที่คาดหวังให้นักเรียนปฏิบัติตาม   |
|               | 7. <u>การวิพากษ์วิจารณ์หรือการใช้อำนาจของครู</u> คำพูดที่มุ่งหมายจะ เปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนจากแบบที่ยอมรับไม่ได้ ไปเป็นแบบที่ยอมรับได้ การดูว่านักเรียน |
- 
- |                    |               |   |
|--------------------|---------------|---|
| 2. พฤติกรรมทางวาจา | 1. การตอบสนอง | 8. <u>นักเรียนพูด</u> การพูดของนักเรียนซึ่งเป็นการตอบสนองคำถามหรือคำพูดของครู ครูเป็นผู้ริเริ่มหรือชักชวนให้นักเรียนพูด หรือสร้างสถานการณ์ให้นักเรียนพูด การพูดของนักเรียนจะอยู่ในขอบเขตจำกัด |
|                    | 2. การริเริ่ม | 9. <u>นักเรียนพูดริเริ่ม</u> เป็นการริเริ่มการพูดของนักเรียน เป็นการริเริ่มการแสดงความคิดเห็น การริเริ่มหัวข้อใหม่ นักเรียนมีเสรีภาพที่จะพัฒนาความคิดเห็น และแนวความคิดของตนเอง               |
- 
- |              |           |  |
|--------------|-----------|--|
| 3. ความเงียบ | ความเงียบ | 10. <u>ความเงียบหรือความสับสนวุ่นวาย</u> การหยุดเว้นการพูด ช่วงเวลาแห่งความเงียบหรือความสับสน วุ่นวาย ซึ่งผู้สังเกตไม่สามารถเข้าใจไม่สามารถสื่อความหมายได้ |
|--------------|-----------|--|
-



### วิธีการสังเกต เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาระหว่างครูและนักเรียน

ผู้สังเกตจะนั่งในห้องเรียน ในตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุดเพื่อฟัง และมองดูครูและนักเรียนเมื่อเหตุการณ์สื่อสารตอนใดเสร็จสิ้นลง ผู้สังเกตจะต้องตัดสินใจว่าเหตุการณ์หรือพฤติกรรมทางวาจานั้นควรจัดอยู่ในประเภทใดในจำนวน 10 ประเภท แล้วขีดลงในช่องหลังหมายเลขที่สประเภทของพฤติกรรมนั้น การขีดจะประมาณ 20-25 ครั้งต่อนาที หรือหนึ่งครั้งทุกๆ 3 วินาที

#### หลักเกณฑ์ในการจำแนกพฤติกรรม

กฎที่ 1 เมื่อไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมที่สังเกตในขณะนั้น ควรจะอยู่ในประเภทใดให้เลือกพฤติกรรมที่มีตัวเลขรหัสกลที่สุดจากพฤติกรรมประเภทที่ 5

กฎที่ 2 ถ้าพฤติกรรมในเบื้องต้นของครูนั้น เป็นประเภทการตอบสนองหรือการริเริ่มโดยสม่ำเสมอ อย่างเพิ่งเปลี่ยนไปบันทึกพฤติกรรมที่เป็นประเภทตรงข้าม จนกว่าจะมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนเกิดขึ้น

กฎที่ 3 ผู้สังเกตจะต้องไม่ใช่อคติของตนหรือคำนึงถึงความตั้งใจหรือวัตถุประสงค์ของครูผู้สอนมาใช้ในการบันทึกพฤติกรรม แต่ผู้สังเกตควรตั้งคำถาม ถามตนเองว่า พฤติกรรมนี้มีความหมายต่อนักเรียนอย่างไร ในแง่ของการจำกัด หรือให้เสรีภาพแก่นักเรียน

กฎที่ 4 ถ้ามีพฤติกรรมทางวาจาเกิดขึ้นมากกว่าหนึ่งประเภทในช่วงเวลา 3 วินาที ให้บันทึกพฤติกรรมลงไปทุกประเภท แต่ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางวาจาเกิดขึ้นในเวลา 3 วินาที ให้บันทึกพฤติกรรมประเภทนั้นซ้ำลงไปอีก

กฎที่ 5 พฤติกรรมทางวาจาประเภทที่ 6 คือ การออกคำสั่ง หรือการให้แนวทางแก่นักเรียนหมายถึงคำพูดของครูที่ก่อให้เกิด หรือน่าจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ในนักเรียน

กฎที่ 6 เมื่อครูเรียกชื่อนักเรียน โดยทั่วไปผู้สังเกตจะบันทึกหมายเลข 4

กฎที่ 7 ถ้ามีช่วงความเงียบเกิดขึ้น (อย่างน้อย 3 วินาที) ให้บันทึกพฤติกรรมประเภท 10 ลงไปทุกๆ 3 วินาที ของความเงียบ การหัวเราะ การทำงาน บนกระดานดำ ฯลฯ

กฎที่ 8 เมื่อครูทวนคำตอบของนักเรียน และคำตอบนั้นเป็นคำตอบที่ถูกต้องให้บันทึกหมายเลข 2

กฎที่ 9 เมื่อครูทวนความคิดเห็นของนักเรียน แล้วแสดงการสื่อความหมายโดยการ



ยอมรับมีการอภิปรายกันต่อไป ำหรับที่กหมายเลข 3

กฎที่ 10 ถ้ำนักเรียนคนหนึ่งพูดต้อจากนักเรียนอีกคนหนึ่ง โดยไม่มีการจัดจ้งหะด้วยการพูดจากครูเลย ำหรับที่กหมายเลข 10 ลงไประหว่างหมายเลข 9 หรือ 8 เพื่อแสดงำให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงตัวนักเรียนผู้พูด

กฎที่ 11 คำพูดเช่น "อืม" "จ้ะ" "ถูกต้อง" "ำใช้ได้" "ดีมาก" ถ้ำหากเกิดขึ้นระหว่างเลข 9 สองตัวำหรับที่กหมายเลข 2 ลงไป

กฎที่ 12 คำพูดตลกหรือขบขันของครู เป็นพฤติกรรมประเภทที่ 2 แต่ถ้ำเป็นการตลกเพื่อล้อเลียน ถากถาง หรือทำำให้นักเรียนคนใดคนหนึ่งต้องอับอาย ขายหน้า จะต้องจัดอยู่ในพฤติกรรมประเภทที่ 7

กฎที่ 13 คำถามประเภทที่ครูถามเองตอบเอง ไม่ใช่คำถามที่แท้จริงเป็นแต่เพียงเทคนิคอย่างหนึ่งในการอธิบายของครูเท่านั้น ดังนั้นจึงควรจัดอยู่ในพฤติกรรมประเภทที่ 5

กฎที่ 14 คำถามประเภทแนวแคบ (Narrow Questions) เป็นเครื่องหมายที่คาดหวังได้ว่าพฤติกรรมประเภทที่ 8 จะตามมา ถ้ำนักเรียนนำคำตอบที่เฉพาะเจาะจงและทำนายล่วงหน้าได้ว่าจะตอบมาในแนวใด คำตอบนั้นจะอยู่ในพฤติกรรมประเภทที่ 8 แต่ถ้ำนักเรียนอธิบายขยายความและอ้างหลักฐานต่างๆ ประกอบคำตอบของตน ผู้สังเกตควรจะเริ่มต้นำหรับที่กหมายเลข 9

กฎที่ 15 ในกรณีที่นักเรียนหลายๆ คนตอบพร้อมๆ กัน หรืออ่านดั่งๆ พร้อมๆ กันตามทีครูสั่งำหรับที่กหมายเลข 8

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 2**  
**แบบสังเกตทักษะการใช้คำถามของครู**

**คำชี้แจง**

1. วัตถุประสงค์ แบบสังเกตทักษะการใช้คำถามของครูนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเกตการใช้คำถามของครูในขณะที่กำลังปฏิบัติการสอนในด้านประเภทของคำถาม และเทคนิคการใช้คำถาม
2. วิธีการสังเกต ผู้สังเกตวิเคราะห์ประเภทของคำถามที่ครูใช้ การเว้นระยะเวลาให้นักเรียนคิด และปฏิริยาการตอบสนองของครูต่อคำตอบของนักเรียน ผู้สังเกตวิเคราะห์แล้วเขียนหมายเลขที่ตรงกับประเภทของคำถาม และเทคนิคการใช้คำถามของครูให้ตรงกับหัวข้อในตารางข้างล่างนี้

พฤติกรรมการใช้คำถามของครู	คำถามที่	ประเภทของคำถาม	การเว้นระยะให้คิด	การตอบสนองต่อคำถาม	
<b>ก. ระดับของคำถาม</b>					
1. ความรู้ ความจำ เช่นคำถามเกี่ยวกับการสังเกต การใช้ประสาทสัมผัส การถามความหมาย การถามความรู้ ความจำเกี่ยวกับเรื่องราว เหตุการณ์ต่างๆ	1				
	2				
	3				
	4				
	5				
	2. ความเข้าใจ เช่นการถามให้นักเรียนแปลความ ดีความ ขยายความ	6			
		7			
		8			
	3. การนำไปใช้ เช่นการถามคำถามเกี่ยวกับการประยุกต์กฎหลักการไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ	9			
		10			
		11			



พฤติกรรมการใช้คำถามของครู	คำถาม ที่	ประเภท ของคำถาม	การเว้น ระยะให้คิด	การตอบสนอง ต่อคำถาม
4. การวิเคราะห์ เช่น การถามให้นักเรียนบอกความสัมพันธ์ตัวอย่างเพื่อสรุปอ้างอิงไปสู่หลักการ	12			
	13			
	14			
5. การสังเคราะห์ เช่น การถามให้นักเรียนทำนาย แก้ปัญหา สร้างสรรค์งานใหม่	15			
	16			
	17			
6. การประเมินผล เช่น การถามให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ วิจัยคุณค่า ประโยชน์ และโทษของสิ่งต่างๆ	18			
	19			
	20			
	21			
<u>ข. การเว้นระยะให้คิด</u>	22			
หลังจากการถามคำถาม	23			
1. ครูเว้นระยะ ๒-๓ วินาทีก่อนเรียกชื่อนักเรียนให้ตอบ	24			
	25			
2. เรียกชื่อนักเรียนให้ตอบ แล้วเว้นระยะให้นักเรียนคิดก่อนตอบ	26			
	27			
3. ไม่เว้นระยะเวลาให้คิด	28			
4. นักเรียนตอบพร้อมกันทันทีไม่มีการหยุดคิด	29			
	30			



พฤติกรรมการใช้คำถามของครู	คำถาม ที่	ประเภท ของคำถาม	การเว้น ระยะให้คิด	การตอบสนอง ต่อคำถาม
<u>ค. การตอบสนองของครูต่อคำตอบของ นักเรียน</u> 1. ครูไม่แสดงอาการใดๆ ต่อคำตอบ ของนักเรียน 2. ครูชมเชย และแสดงอาการยอมรับ คำตอบของนักเรียน 3. ครูนำคำตอบที่ถูกต้องของนักเรียน มาอภิปรายเพิ่มเติม				

สรุปการประเมินผลทักษะการใช้คำถามของครู

ผู้สังเกตการสอนนับจำนวนของหมายเลขแต่ละหมายเลขและใส่จำนวนลงในช่องข้างล่างนี้

ก. ระดับของคำถาม

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_

6 \_\_\_\_\_

7 \_\_\_\_\_

ข. การเว้นระยะให้คิด

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

ค. การตอบสนองต่อคำตอบ

ของนักเรียน

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_



วิเคราะห์การสอน

ข้อดี \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ข้อเสีย \_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 3

แบบวิเคราะห์การไร้คำตอบของครู

เริ่มบันทึกเวลา.....สิ้นสุดเวลา.....

รายการพฤติกรรม	ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ถามลอยๆ ไม่ต้องการคำตอบ	.....	.....	.....
2. ถามให้ตอบรับหรือปฏิเสธ.....	.....	.....	.....
3. ถามความหมายหรือความจำ..	.....	.....	.....
4. ถามหาข้อเท็จจริงหรือความรู้สึก.....	.....	.....	.....
5. ถามเพื่อให้เปรียบเทียบ.....	.....	.....	.....
6. ถามเพื่อให้หาเหตุผล.....	.....	.....	.....
7. ถามเพื่อให้วิเคราะห์.....	.....	.....	.....
8. ถามเพื่อให้อ้างอิงหรือสรุป กฎเกณฑ์.....	.....	.....	.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 4

## แบบสังเกตกิริยาท่าทางของครู

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ แบบสังเกตกิริยาท่าทางของครูนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเกตการใช้กิริยาท่าทาง ภาษา สายตา น้ำเสียง ที่ครูใช้ในการสอน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนโดยใช้วิธีสอนแบบบรรยาย

2. วิธีการสังเกต สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู และประเมินประสิทธิภาพการใช้กิริยาท่าทางของครู ตามรายการประเมินที่กำหนดไว้.

รายการประเมิน	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ไม่ปรากฏ
<u>ก. การใช้ น้ำเสียง</u>				
1. เสียงดัง ชัดเจน ถูกต้องตามอักขระวิธี-----				
2. มีการเน้นเสียงหนักเบา และระดับเสียงให้สัมพันธ์กับเนื้อหา-----				
3. การเว้นจังหวะการพูดน่าสนใจ และเน้นความสำคัญ-----				
<u>ข. การใช้ สายตา</u>				
1. มีการประสานสายตากับนักเรียน-----				
2. กวาดสายตาตุนักเรียนทั่วห้อง-----				
<u>ค. การใช้ ท่าทาง</u>				
1. การใช้กิริยา ท่าทางประกอบการสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่สอน เช่น การใช้มือ การปรบมือ การพยักหน้า การสั่นศีรษะ-----				



รายการประเมิน	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ไม่ปรากฏ
<u>ง. การเคลื่อนไหวของครู</u> การเคลื่อนไหวของครูมีความหมาย สอดคล้องกับ เนื้อหาที่สอน-----				
<u>จ. การแสดงออกทางสีหน้า</u> การแสดงออกทางสีหน้าของครูสัมพันธ์กับเนื้อหาที่ สอน เช่น ความตื่นเต้น ประหลาดใจ ตีใจ เสียใจ ตกใจ-----				
<u>ฉ. การยอมรับความคิด และความรู้สึกของนักเรียน</u> 1. ใช้คำพูดเหมาะสม ไม่เยาะเย้ย ถากถาง เสียดสีนักเรียน----- 2. ใช้คำพูดแสดงอาการยอมรับ เห็นใจ----- 3. แสดงอาการยอมรับ เห็นอกเห็นใจนักเรียน ไม่ ข่มขู่-----				

วิเคราะห์การสอน

ข้อดี \_\_\_\_\_

ข้อเสีย \_\_\_\_\_

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_



**ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 5**  
**แบบสังเกตการสอนทักษะการอธิบายของครู**

เรื่องที่ประเมิน	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ไม่ปรากฏ
1. เนื้อหาที่นำมาใช้สอนเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	-----	-----	-----	-----
2. เนื้อหาที่นำมาใช้สอนสอดคล้องกับความรู้เดิมของผู้เรียน	-----	-----	-----	-----
3. อธิบายชัดเจน เรียงตามลำดับเนื้อหาไม่วกวน	-----	-----	-----	-----
4. การอธิบายน่าสนใจ	-----	-----	-----	-----
5. คำอธิบายครอบคลุมหัวข้อสำคัญต่างๆ ได้หมด	-----	-----	-----	-----
6. มีการซักถามประกอบการอธิบายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนคิด	-----	-----	-----	-----
7. สื่อที่เลือกมาใช้ประกอบการอธิบายมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน	-----	-----	-----	-----
8. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา	-----	-----	-----	-----
9. การยกตัวอย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	-----	-----	-----	-----
10. ตัวอย่างส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	-----	-----	-----	-----
11. มีวิธีการตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนอย่างเหมาะสม	-----	-----	-----	-----

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 6

## แบบวิเคราะห์ความรู้สึกและอารมณ์ของครูต่อนักเรียน

เริ่มบันทึกเวลา.....สิ้นสุดเวลา.....

การแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์		ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
ดี	1. ยกย่อง.....	.....	.....	.....
	2. ชมเชย.....	.....	.....	.....
	3. ให้ความสำคัญ.....	.....	.....	.....
	4. ยอมรับ.....	.....	.....	.....
	5. สงสารหรือเห็นใจ..	.....	.....	.....
ไม่ดี	6. สกัดกั้นความคิดเห็น	.....	.....	.....
	7. ตาหนี.....	.....	.....	.....
	8. ดุ.....	.....	.....	.....
	9. คาดโทษ.....	.....	.....	.....
	10. ด่า.....	.....	.....	.....
	11. ประจาน.....	.....	.....	.....
	12. ลงโทษ.....	.....	.....	.....

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 7  
สังเกตการสอนในด้านบุคลิกภาพ

เรื่องที่ประเมิน	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ไม่ปรากฏ
1. การใช้สีหน้า ท่าทางประกอบการสอนเหมาะสมกับเนื้อหา-----				
2. การใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงในการสอนดังชัดเจนถูกต้องตามอักขระ-----				
3. การเคลื่อนไหวของครูมีความหมาย-----				
4. การเว้นจังหวะการพูดน่าสนใจและเน้นความสำคัญ-----				
5. ำห้โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน-----				
6. การใช้สื่อการเรียนกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนรู้และเกิดแนวคิดที่ถูกต้อง-----				
7. การใช้กิจกรรมต่างๆประกอบการสอน เช่น การสาธิต การแสดงบทบาทต่างๆการตั้งปัญหา การร้องเพลง หรือเล่นเกมต่างๆสอดคล้องกับเรื่องที่สอน-----				



**ตัวอย่างแบบสังเกตการสอนที่ 8**  
**แบบสังเกตการสอนทักษะการใช้อุปกรณ์**

เรื่องที่ประเมิน	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ไม่ปรากฏ
1. การเตรียมอุปกรณ์				
- การจัดลำดับอุปกรณ์ที่จะใช้ในการฝึกสอน				
- ตำแหน่งที่ตั้ง วาง หรือแขวน				
2. ลักษณะอุปกรณ์				
- เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน				
- อุปกรณ์ความชัดเจน				
- สภาพของอุปกรณ์				
- ทำอุปกรณ์โดยยึดหลักประหยัด				
3. ความเหมาะสมของอุปกรณ์บทเรียน				
- เลือกใช้อุปกรณ์ตรงตามจุดมุ่งหมายของบทเรียน				
- ใช้อุปกรณ์สัมพันธ์กับบทเรียน				
- เหมาะสมกับวัยและระดับชั้นเรียนของผู้เรียน				
4. การใช้อุปกรณ์				
- การใช้อุปกรณ์เป็นไปตามลำดับ				
- การใช้อุปกรณ์มีความคล่องแคล่ว				
- การอธิบายประกอบการใช้อุปกรณ์				
- ระยะเวลาที่ใช้อุปกรณ์				
- การใช้อุปกรณ์สอดคล้องกับวิธีสอน				
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้อุปกรณ์				



เรื่องที่ประเมิน	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ไม่ปรากฏ
5. ผลของการสอน				
- ผู้เรียนมีความสนใจอุปกรณ์-----	-----	-----	-----	-----
- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม-----	-----	-----	-----	-----
- ผู้เรียนมีความเข้าใจต่อบทเรียน-----	-----	-----	-----	-----
- ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์-----	-----	-----	-----	-----

วิจารณ์การสอน

ข้อดี \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ข้อเสีย \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## ภาคผนวก จ

- แบบประเมินผลการฝึกอบรม
- แบบสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ  
กระบวนการ 9 ชั้นและการฝึกอบรมโดยเน้นการสอนแนะ
- แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะ  
กระบวนการ 9 ชั้น
- แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ
- แบบวัดเจตคติของครูต่อกระบวนการสอนแนะ
- แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงทางด้านการสอนและ การทำให้  
การสอนแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบประเมินผลการฝึกอบรม

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพการสอนโดยใช้กระบวนการสอนแนะ : การพัฒนาทักษะ  
กระบวนการ 9 ขั้น

### คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบประเมินผลการฝึกอบรมนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านที่มี  
ต่อการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม

ข้อมูลที่ได้จากท่านมีความสำคัญและ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนากระบวนการ  
การจัดการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่าน โปรดให้  
ข้อมูลด้วยความจริงใจ และเต็มความสามารถ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้นจะ  
ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการ  
ตอบแบบประเมินผลการฝึกอบรม ครั้งนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(นางอรุณี สภาทอง)

ผู้วิจัย



## ตอนที่ 1

## สถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ให้ตรงกับความเป็นจริง

## 1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

## 2. อายุ

 1. 21-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี

## 3. อายุราชการ

 1. 1-5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี 5. 21 ปีขึ้นไป

## 4. วุฒิการศึกษา

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

## 5. ปัจจุบันท่านกำลังสอนชั้น

 1. ประถมศึกษาปีที่ 3 2. ประถมศึกษาปีที่ 4 3. ประถมศึกษาปีที่ 5 4. ประถมศึกษาปีที่ 6

## 6. ระดับชั้นที่ท่านเคยสอน

 ประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน ..... ปี ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน ..... ปี ประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน ..... ปี ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน ..... ปี



## ตอนที่ 2

## ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

- คำชี้แจง**
1. แบบประเมินผลตอนนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นของท่านที่มีต่อโครงการฝึกอบรมซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
    1. ด้านหลักสูตรฝึกอบรม
    2. ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
    3. ด้านการบริหารการฝึกอบรม
  2. การตอบแบบประเมินนี้ขอให้ท่านตอบโดยชี้เหตุผลและประสบการณ์ของท่านพิจารณาแต่ละข้อคำถาม และตอบให้ตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านว่าการฝึกอบรมครั้งนี้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ คือ
    - 5 หมายถึง มากที่สุด
    - 4 หมายถึง มาก
    - 3 หมายถึง ปานกลาง
    - 2 หมายถึง น้อย
    - 1 หมายถึง น้อยที่สุด
  3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความด้านขวามือให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านหลักสูตรฝึกอบรม</b>					
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมกับเนื้อหา มีความสอดคล้องกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....



รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. เนื้อหาสาระมีความสอดคล้องกับปัญหาและความจำเป็นในการปฏิบัติงานสอน.....					
4. โครงการฝึกอบรมนี้จะช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้.....					
5. เวลาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม.....					
<u>ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม</u>					
1. หัวข้อของการฝึกอบรมมีความต่อเนื่องเรียงลำดับจากง่ายไปหายากอย่างเหมาะสม.....					
2. เนื้อหาในเอกสารกับหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน.....					
3. การจัดกิจกรรมเป็นไปตามตารางการฝึกอบรม.....					
4. กิจกรรมการอบรมมีความเหมาะสมและน่าสนใจ.....					
5. กิจกรรมที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเวลา.....					
6. วิทยากรมีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่ให้การฝึกอบรม.....					
7. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้.....					
8. วิทยากรมีความสามารถในการสาธิต.....					
9. วิทยากร เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายและซักถาม.....					
10. วิทยากรมีความสามารถในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาการฝึกปฏิบัติ.....					
11. วิทยากรมีความสามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับ.....					



รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. สื่อที่ใช้ประกอบการอบรมมีความเหมาะสมสัมพันธ์ เนื้อหา.....	.....	.....	.....	.....	.....
13. เอกสารอ่านเข้าใจง่ายและน่าสนใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
14. คุณภาพของเอกสารและการจัดรูปเล่ม.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการบริหารและการจัดการการฝึกอบรม</b>					
1. การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมมีความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. การชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการฝึกอบรมมีความ ชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3. บรรยากาศของการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ..	.....	.....	.....	.....	.....
4. คณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความเป็นกันเองกับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
5. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
6. กิจกรรมในการฝึกอบรมของทุกวันดำเนินไปอย่าง ราบรื่นและต่อเนื่องกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7. โรงเรียนต้นสังกัดให้ความร่วมมือและให้การ สนับสนุน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_







ข้อความ	ปริมาณความรู้ ที่ได้รับ					ระดับ ความเข้าใจ					ความเป็นไปได้ ที่จะนำไปปฏิบัติ					ประโยชน์ที่จะ จะได้รับ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การใช้คำถามกระตุ้นให้ นักเรียนคิดวิเคราะห์และ วางแผนแก้ปัญหา.....																				
5. การเลือกเทคนิค วิธีสอนที่ เหมาะสมกับการใช้ทักษะ กระบวนการในการสอน...																				
6. บทบาทของครูในการ ส่งเสริมให้นักเรียนวางแผน และลงมือปฏิบัติงานด้วย ตนเอง.....																				
7. เทคนิคการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของนักเรียน .....																				
<u>กระบวนการสอนแนะ</u>																				
1. การเลือกเครื่องมือที่ใช้ใน การสังเกตการสอน.....																				
2. การสร้างเครื่องมือสังเกต การสอน.....																				
3. การใช้คำถามกระตุ้นให้ เพื่อนครูแสดงความคิดเห็น																				



ข้อความ	ปริมาณความรู้ที่ได้รับ					ระดับความเข้าใจ					ความเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติ					ประโยชน์ที่จะจะได้รับ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน.....																				

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ 9 ชั้น  
และการฝึกอบรมโดยการสอนแนะ

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลข  
ที่ต้องการในกระดาษคำตอบ

1. เพศ
  1. ชาย
  2. หญิง
2. อายุ
  1. 21-30 ปี
  2. 31-40 ปี
  3. 41-50 ปี
  4. 51-60 ปี
3. อายุราชการ
  1. 1-5 ปี
  2. 6-10 ปี
  3. 11-15 ปี
  4. 16-20 ปี
  5. 21 ปีขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษา
  1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
  2. ปริญญาตรี
  3. ปริญญาโท
  4. ปริญญาเอก
5. ปัจจุบันท่านกำลังสอนชั้น
  1. ประถมศึกษาปีที่ 3
  2. ประถมศึกษาปีที่ 4
  3. ประถมศึกษาปีที่ 5
  4. ประถมศึกษาปีที่ 6
6. ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ  
9 ชั้นหรือไม่?
  1. เคย
  2. ไม่เคย
7. ท่านจัดทำแผนการสอนที่เน้นการใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้นในการเรียนการสอนด้วย  
ตนเองหรือไม่
  1. จัดทำ
  2. ไม่จัดทำ



8. ท่านเคยได้รับหนังสือ หรือเอกสารเกี่ยวกับการใช้ทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ (ถ้าเคยได้รับให้ตอบข้อ 9 ถ้าไม่เคยได้รับให้ข้ามไปทำข้อ 10)
1. เคย
  2. ไม่เคย
9. ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการตามคำแนะนำในเอกสารที่ท่านได้รับได้หรือไม่
1. ได้
  2. ไม่ได้
  3. ไม่แน่ใจ

## ตอนที่ 2

### แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมการสอน

คำชี้แจง แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตอนนี้มีจำนวน 7 ข้อ คือข้อ 10-17 แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มี 4 ตัวเลือก โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย **x** ทับตัวเลขที่ต้องการในกระดาษคำตอบ

10. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมการสอนอย่างไร
1. การเตรียมการสอนช่วยลดเวลาในการสอนของครู
  2. ถ้าสอนชั้นนี้มาหลายปีแล้วก็ไม่จำเป็นต้องเตรียมการสอน
  3. การเตรียมการสอนเป็นงานที่เป็นข้อบังคับของโรงเรียน
  4. การเตรียมการสอนช่วยให้การสอนของครูตรงตามเป้าหมาย
11. ข้อใดเป็นการเขียนความคิดรวบยอดของ "นาฬิกา" ที่ถูกต้อง
1. นาฬิกาสามารถบอกเวลาได้ถูกต้อง
  2. นาฬิกาเป็นเครื่องประดับที่มีค่าชนิดหนึ่ง
  3. นาฬิกาเป็นเครื่องมือมาตรฐานสำหรับบอกเวลา
  4. นาฬิกามีลักษณะกลม หรือสี่เหลี่ยม และมีสายผูกติดกับข้อมือ
12. จุดประสงค์ต่อไปนี้อย่าจัดเป็นจุดประสงค์ทั่วไป
1. นักเรียนสามารถแปร่งฟันได้สะอาดและถูกวิธี
  2. นักเรียนบอกลักษณะและความหมายของสีต่างๆของธงชาติได้
  3. นักเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนได้
  4. นักเรียนมีความรู้พื้นฐานและความสามารถพอที่จะดำรงชีวิตได้



13. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมหมายถึงอะไร
  1. พฤติกรรมของครูที่แสดงตอบโต้กับพฤติกรรมนักเรียน
  2. พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงการตอบสนองบทเรียนนั้นๆ
  3. พฤติกรรมของนักเรียนและครูในขณะดำเนินการเรียนการสอน
  4. พฤติกรรมของนักเรียนที่สังเกตได้หลังจากการเรียนการสอนสิ้นสุดลง
14. ข้อใดที่นำมาประกอบของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
  1. พฤติกรรมที่สังเกตได้
  2. การกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนแสดงออก
  3. พฤติกรรมที่ครูคาดหวังให้นักเรียนแสดงออกมา
  4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทเรียนกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
15. การวัดผลควรกระทำเมื่อใด
  1. สิ้นภาคเรียน
  2. เมื่อสอนจบเรื่อง
  3. ตามความพอใจของครู
  4. ทำได้ตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอน
16. องค์ประกอบที่สำคัญในข้อใดที่ทำให้การนำหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากที่สุด
  1. การสอนของครู
  2. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
  3. หนังสือเรียน สื่อการเรียน คู่มือครู
  4. การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน
17. การจัดการเรียนการสอนให้สนองจุดเน้นของหลักสูตร ควรเน้นด้านใดเป็นสำคัญ
  1. เนื้อหาวิชา
  2. การฝึกปฏิบัติ
  3. กระบวนการ
  4. ความสามารถของผู้เรียน



### ตอนที่ 3

#### แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ

คำชี้แจง แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตอนนี้มีจำนวน 12 ข้อ คือข้อ 18-34 แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มี 4 ตัวเลือก โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✕ ทับตัวเลขที่ต้องการในกระดาษคำตอบ

18. ทักษะกระบวนการ หมายถึงอะไร

1. การปฏิบัติงานซ้ำๆ บ่อยๆ จนเกิดความชำนาญ
2. การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ
3. การปฏิบัติงานที่ครบขั้นตอนจนงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การปฏิบัติงานอย่างมีระบบจนงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

19. ความสามารถเชิงกระบวนการของผู้เรียนจะแสดงออกได้อย่างไร

1. ผู้เรียนวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ
2. ผู้เรียนปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้เรียนวางแผน และปฏิบัติงานด้วยตนเอง และประเมินผลตนเองอยู่เสมอ
4. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

20. การฝึกให้นักเรียนมีนิสัยในการใช้ทักษะกระบวนการควรฝึกขั้นตอนใด

1. คิดวิเคราะห์ วิจัย
2. ปฏิบัติด้วยความชื่นชม
3. ประเมินผลงานของตนเอง
4. กำหนดและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

คำสั่ง โปรดใช้ตัวเลขเลือกตอบนี้ตอบคำถามข้อ 21-24

1. ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น
2. คิดวิเคราะห์ วิจัย
3. สร้างทางเลือกหลากหลาย
4. ประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือก



21. นักเรียนระบุวิธีการแก้ไขน้ำเสียในแม่น้ำลำคลองจัดเป็นกระบวนการขั้นตอน
22. นักเรียนคำนึงถึงโทษที่เกิดจากมลพิษและมีความต้องการที่จะแก้ปัญหา จัดเป็นกระบวนการขั้นตอน
23. นักเรียนประชุมกลุ่มระดมสมองเสนอวิธีการแก้ปัญหาหลายๆวิธีจัดเป็นกระบวนการขั้นตอน
24. นักเรียนเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างมีหลักการ จัดเป็นกระบวนการขั้นตอน

คำสั่ง โปรดใช้ตัวเลือกต่อไปนี้ตอบคำถามข้อ 25-26

1. วางแผนและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ
  2. ปฏิบัติด้วยความชื่นชม
  3. ประเมินผลงานระหว่างปฏิบัติ
  4. ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
  5. ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ
25. นักเรียนสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดเป็นกระบวนการขั้นตอน
  26. นักเรียนประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอจัดเป็นกระบวนการขั้นตอน
  27. เมื่อผู้เรียนเห็นความจำเป็นในการแก้ปัญหาแล้ว ลำดับการสอนขั้นต่อไปคือข้อใด
    1. การให้นักเรียนลงมือแก้ปัญหา
    2. การสอนเนื้อหาจากบทเรียน
    3. การให้นักเรียนวางแผนการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา
    4. การให้นักเรียนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา
  28. ข้อใดที่ครู ไม่ควรกระทำ ในชั้นตระหนักปัญหาและความจำเป็น
    1. ครูกำหนดปัญหาให้นักเรียนแก้ไข
    2. ครูเล่าข่าวให้นักเรียนรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น
    3. ครูสนทนาและซักถามสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
    4. ครูให้นักเรียนแสดงบทบาทสมมติเพื่อเข้าสู่ปัญหา



29. ทักษะใดที่สำคัญที่สุดสำหรับการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ
1. ทักษะการคิด
  2. ทักษะการพูด
  3. ทักษะการวางแผน
  4. ทักษะการปฏิบัติงาน
30. ทักษะใดที่สำคัญที่สุดสำหรับครูในการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ
1. ทักษะการคิด
  2. ทักษะการอธิบาย
  3. ทักษะการเล่าเรื่อง
  4. ทักษะการใช้คำถาม
31. ครูจะส่งเสริมให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองได้อย่างไร
1. ให้นักเรียนปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรกำหนด
  2. ให้นักเรียนปฏิบัติงานตามความพอใจของตนเอง
  3. ให้นักเรียนปฏิบัติงานตามที่ครูกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้
  4. ให้นักเรียนปฏิบัติงานตามแผนงานและวิธีการที่นักเรียนเป็นผู้ตัดสินใจ
32. ท่านจะเลือกวิธีการเสริมกำลังใจข้อใดจึงจะช่วยให้นักเรียนของท่านเกิดแรงจูงใจมากที่สุด
1. ทักทายเมื่อนักเรียนเข้าห้อง
  2. ชมทุกครั้งที่นักเรียนทำถูก
  3. ให้ดาวหรือสัญลักษณ์ต่างๆ
  4. ให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
33. การสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการสามารถพัฒนาค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนได้อย่างไร
1. ผู้เรียนมีอิสระในการปฏิบัติงาน
  2. ผู้เรียนปฏิบัติงานโดยระบบกลุ่ม
  3. ผู้เรียนปฏิบัติงานภายใต้การชี้แนะของครู
  4. ผู้เรียนปฏิบัติงานและประเมินผลงานด้วยตนเองตลอดเวลา



34. พฤติกรรมที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มคือข้อใด
1. ความขัดแย้ง
  2. การตัดสินใจด้วยตนเอง
  3. การตัดสินใจหาด้วยเหตุผล
  4. การยอมรับด้วยความเกรงใจ

#### ตอนที่ 4

#### แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสอนแนะ

คำชี้แจง แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตอนนี้มีจำนวน 11 ข้อ คือข้อ 35-48 แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มี 4 ตัวเลือก โปรดตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✕ ทับตัวเลขที่ต้องการในกระดาษคำตอบ

35. การฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสอนแนะแตกต่างจากกระบวนการฝึกอบรมโดยทั่วไปอย่างไร
1. ไม่มีการฝึกปฏิบัติในห้องฝึกอบรม
  2. ไม่มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรม
  3. มีการติดตามผลเพื่อให้ความช่วยเหลือครู
  4. ครูต้องเข้ารับการอบรมติดต่อกันหลายครั้ง
36. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการสอนแนะ
1. การประเมินผลการสอน
  2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
  3. การช่วยเหลือทางด้านการสอนระหว่างเพื่อนครู
  4. การติดตามให้ความช่วยเหลือครูหลังการฝึกอบรม
37. ปัญหาของครูในการนำรูปแบบการสอนใหม่มาใช้คือข้อใด
1. สอนไม่ได้
  2. เตรียมการสอนไม่ได้
  3. ไม่มั่นใจ กลัวจะล้มเหลว
  4. ตัดสินใจไม่ถูกว่าจะใช้รูปแบบการสอนนี้เมื่อใด



38. ข้อใด ไม่ใช่ บทบาทของผู้ที่ทำหน้าที่สอนแนะ
1. อำนวยความสะดวก
  2. ให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน
  3. สร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร
  4. แนะนำให้ครูใช้วิธีสอนตามความคิดของตน
39. ข้อใด ไม่ใช่ บทบาทของผู้สอนแนะในห้องเรียน
1. ช่วยครูสอน
  2. สังเกตการสอนของครู
  3. จัดบันทึกพฤติกรรมการสอน
  4. ช่วยควบคุมระเบียบวินัยของห้องเรียน
40. หลังจากที่ถูกกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงแก้ไขตนเองแล้วผู้สอนแนะควรมีบทบาทอย่างไร
1. ช่วยเหลือครูในการวางแผนการปรับปรุงการสอน
  2. เป็นผู้รับรู้การวางแผนการปรับปรุงการสอนของครู
  3. ควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมาย
  4. เป็นผู้ประเมินเป้าหมายในการปรับปรุงการสอนของครู
41. จุดมุ่งหมายของการปรึกษาหารือก่อนสอน คือข้อใด
1. เพื่อทำความรู้จักครู
  2. เพื่อทดลองสอนก่อนทำการสอนจริง
  3. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้สังเกตการสอน
  4. เพื่อทำความตกลงเกี่ยวกับการสอน และการสังเกตการสอน

คำสั่ง ตัวเลือกต่อไปนี้ เป็นขั้นตอนของกระบวนการสอนแนะ โปรดใช้ตัวเลือกต่อไปนี้ตอบ

คำถามข้อ 42 - 43

1. การประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน
2. การสังเกตการสอน
3. การประชุมปรึกษาหารือหลังการสอน
4. การวางแผนการสอน







## แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น

ผู้สอน .....สอนวิชา .....

ระดับชั้นที่สอน.....วันที่สอน .....

เวลา ..... ครั้งที่สังเกตการสอน.....

ชื่อผู้สังเกตการสอน .....

โรงเรียน.....

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนโดยมีขั้นตอนการสังเกตดังนี้

1. สังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น และทำเครื่องหมาย ✓ ท้ายข้อความที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในขณะที่สังเกต
2. สังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น และทำเครื่องหมาย ✓ ท้ายข้อความที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในขณะที่สังเกต ผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนในแต่ละพฤติกรรม 3 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น เป็นตัวกำหนด ดังนี้
  - 3 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักการของการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนการสอนสูง
  - 2 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามหลักการของการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ 9 ชั้น ผู้สอนยังคงมีบทบาทในการเรียนการสอนร่วมกับผู้เรียน
  - 1 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนการสอนที่ไม่ตรงตามหลักการของทักษะกระบวนการ 9 ชั้น และผู้สอนมีบทบาทในการเรียนการสอนสูง
3. สังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และบันทึกรายละเอียดของวิธีการ หรือเทคนิคที่ครูใช้ในแต่ละขั้นตอนของการสอน ในช่องว่างท้ายข้อความให้ตรงตามขั้นตอนของกระบวนการสอน
4. การสรุปผลการสังเกตการสอนแต่ละครั้งจะต้องสังเกตให้ครบกระบวนการ



พฤติกรรมการณ์เรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
<b>ขั้นที่ 1 ตระหนักปัญหา</b>		
1.1 การนำเข้าสู่ปัญหา		
1. ครูบอกปัญหาให้นักเรียน.....	.....	
2. ครูและนักเรียนทำกิจกรรมร่วมกัน และช่วยกันสรุปปัญหา.....	.....	
3. นักเรียนสรุปประเด็นของปัญหาด้วย ตนเองจากกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น.....	.....	
1.2 ศึกษาสภาพปัญหา		
1. ครูอธิบายรายละเอียดของข้อมูล	.....	
2. ครูและนักเรียนอภิปรายร่วมกัน เพื่อ รวบรวมรายละเอียดของข้อมูล....	.....	
3. นักเรียนศึกษาและรวบรวมราย ละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จากกิจกรรมหรือเอกสารต่างๆ....	.....	
<b>ขั้นที่ 2 คิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างเป็นระบบ</b>		
2.1 การจัดประเภท และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล		
1. ครูอธิบายเปรียบเทียบ และเชื่อมโยง ข้อมูลให้เห็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา.....	.....	
2. ครูและนักเรียนช่วยกันจัดลำดับ ข้อมูล เปรียบเทียบ และเชื่อมโยง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา.....	.....	



พฤติกรรมการณ์เรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
3. นักเรียนช่วยกันศึกษา และระดม สมองจัดลำดับข้อมูล เปรียบเทียบ และเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหา.....		
2.2 การสรุปลักษณะของปัญหา		
1. ครูสรุปลักษณะของปัญหา หลักการ กฎเกณฑ์ให้นักเรียนเห็นอย่างชัดเจน .....		
2. ครูและนักเรียนช่วยกันอภิปรายจนได้ สาเหตุ หลักการ และกฎเกณฑ์ของ ปัญหา.....		
3. นักเรียนศึกษาข้อมูลต่างๆ และสรุปล สาเหตุของปัญหาโดยมีหลักการ และ กฎเกณฑ์อย่างชัดเจน.....		
<b>ขั้นที่ 3 การสร้างทางเลือก</b>		
3.1 การเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา		
1. ครูเสนอแนวทางแก้ปัญหาและการหา คำตอบ.....		
2. ครูใช้วิธีการต่างๆให้นักเรียนมีส่วน ร่วมเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา.....		
3. นักเรียนวิเคราะห์หาทางเลือกในการ แก้ปัญหา.....		



พฤติกรรมกรเรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
<p><b>ขั้นที่ 4 การประเมินและเลือกทางเลือกที่ เหมาะสม</b></p> <p>4.1 การประเมินทางเลือก</p> <p>1. ครูอธิบายจุดเด่น และข้อจำกัดของ แต่ละทางเลือก.....</p> <p>2. ครูและนักเรียนช่วยกันวิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย จุดเด่น และข้อจำกัด ของแต่ละทางเลือก.....</p> <p>3. นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย จุดเด่น และข้อจำกัดของ แต่ละทางเลือก.....</p> <p>4.2 การตัดสินใจเลือกทางเลือก</p> <p>1. ครูบอกทางเลือกที่เหมาะสมให้ นักเรียนปฏิบัติ.....</p> <p>2. ครูจัดกิจกรรมที่ชี้แนะการตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่เหมาะสม.....</p> <p>3. นักเรียนตัดสินใจเลือกทางเลือก อย่างมีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลเป็น พื้นฐาน.....</p>		
<p><b>ขั้นที่ 5 การกำหนดและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ งาน</b></p> <p>5.1 การวางแผนการทำงาน</p> <p>1. ครูอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่าง</p>		



พฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน.....	.....	
2. ครูและนักเรียนช่วยกันวางแผนการทำงาน.....	.....	
3. นักเรียนวางแผนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนบรรลุเป้าหมาย.....	.....	
5.2 การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน		
1. ครูกำหนดหน้าที่ให้นักเรียนแต่ละคนรับผิดชอบ.....	.....	
2. ครู และนักเรียนช่วยกันแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน.....	.....	
3. นักเรียนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะของงานและตามความสามารถของนักเรียนแต่ละคน.....	.....	
<b>ขั้นที่ 6 ปฏิบัติด้วยความชื่นชม</b>		
6.1 การปฏิบัติงานตามแผน		
1. ครูให้นักเรียนปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	.....	
2. ครูให้นักเรียนศึกษาและทำตามขั้นตอนในงาน.....	.....	
3. นักเรียนปฏิบัติงานตามแผนของตนเองจนงานบรรลุเป้าหมาย.....	.....	



พฤติกรรมการณ์เรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
<p>6.2 บทบาทของครู</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูคอยควบคุมระเบียบวินัยของห้องเรียน.....</li> <li>2. ครูช่วยนักเรียนปฏิบัติงานจนงานบรรลุเป้าหมาย.....</li> <li>3. ครูอำนวยความสะดวกในการจัดหาแหล่งข้อมูล สื่อ อุปกรณ์ และจัดเวลาสำหรับให้คำปรึกษาหารือแก่กลุ่มหรือรายบุคคล.....</li> </ol>		
<b>ขั้นที่ 7 การประเมินระหว่างปฏิบัติ</b>		
<p>7.1 การตรวจสอบผลงานในระหว่างการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนบอกจุดเด่นและข้อผิดพลาด.....</li> <li>2. ครูและนักเรียนช่วยกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงาน.....</li> <li>3. นักเรียนกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานและประเมินด้วยตนเอง.....</li> </ol>		
<p>7.2 การตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูอธิบายสาเหตุที่ทำให้งานเกิดข้อบกพร่อง.....</li> </ol>		



พฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
2. ครูและนักเรียนช่วยกันเสนอเหตุผล ที่ทําให้ผลงานบกพร่อง.....	.....	
3. นักเรียนช่วยกันพิจารณาหาสาเหตุที่ ทําให้งานบกพร่อง.....	.....	
7.3 การหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงผลงาน ให้ดีขึ้น		
1. ครูบอกวิธีการแก้ไขผลงาน.....	.....	
2. ครูและนักเรียนช่วยกันหาวิธีการแก้ไข และปรับปรุงผลงาน.....	.....	
3. นักเรียนหาวิธีการของตนเองในการ ปรับปรุงการทำงาน.....	.....	
<b>ขั้นที่ 8 การปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ</b>		
8.1 การปรับปรุงผลงาน		
1. ครูแก้ไขผลงานให้นักเรียนดู.....	.....	
2. ครูช่วยนักเรียนแก้ไขผลงาน.....	.....	
3. นักเรียนปรับปรุงการทำงานทันทีที่ รู้สึกว่ามีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น.....	.....	
<b>ขั้นที่ 9 ประเมินผลรวมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ</b>		
9.1 การนำเสนอผลงาน		
1. ครูติดผลงานของนักเรียน.....	.....	



พฤติกรรมกรเรียนการสอน	พฤติกรรม ที่เกิดขึ้น	เทคนิคหรือวิธีการ ที่ครูใช้
2. ครูแสดงความชื่นชมและยกย่องผลงาน ของนักเรียน.....	.....	
3. นักเรียนนำเสนอผลงานของตนเอง ด้วยความภาคภูมิใจ.....	.....	

ข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้สังเกตการสอน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ

ชื่อผู้สอน .....สอนวิชา.....  
 ระดับชั้นที่สอน.....วันที่สอน.....  
 เวลา.....ครั้งที่มีการสอนแนะ.....  
 ชื่อผู้ให้การสอนแนะ.....  
 วันที่ให้การสอนแนะ 1. ชั้นประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน.....  
 2. ชั้นสังเกตการสอน.....  
 3. ชั้นประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน.....  
 4. ชั้นการวางแผนการสอนต่อเนื่อง.....

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตการสอนแนะ เป็นแบบสังเกตที่ใช้ในการสังเกตพฤติกรรมการสอนแนะ ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ชั้นการประชุมปรึกษาหารือก่อนสอน ชั้นสังเกตการสอน ชั้นประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน และชั้นการวางแผนการสอนต่อเนื่อง
2. ให้ผู้รับการสอนแนะทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความว่า ในการสอนแนะแต่ละครั้ง ผู้สอนแนะปฏิบัติ หรือไม่ได้ปฏิบัติตามที่ระบุไว้
3. ให้ผู้รับการสอนแนะระบุผลการให้การสอนแนะทั้งที่ผู้สอนแนะปฏิบัติและไม่ปฏิบัติ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพของการให้การสอนแนะไว้ 4 ระดับ คือ
  - 4 หมายถึง พฤติกรรมการให้การสอนแนะดีมาก เป็นประโยชน์ต่อครูมากที่สุด
  - 3 หมายถึง พฤติกรรมการให้การสอนแนะดี เป็นประโยชน์ต่อครูมาก
  - 2 หมายถึง พฤติกรรมการให้การสอนแนะไม่ค่อยดี เป็นประโยชน์ต่อครูน้อย
  - 1 หมายถึง พฤติกรรมการให้การสอนแนะไม่ดี เป็นประโยชน์ต่อครูน้อยที่สุด







พฤติกรรมการสอนแนะ	พฤติกรรมปฏิบัติ		ผลการปฏิบัติ			
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
<b>2. <u>ขั้นการสังเกตการสอน</u></b>						
1. ใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่เป็นแบบฟอร์ม มาตรฐาน-----						
2. ใช้การบันทึกเสียง และ/หรือบันทึกภาพในการ สังเกตการสอน-----						
3. ใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่สร้างกับครู -----						
4. เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนสามารถ สะท้อนภาพการสอนของครูอย่างชัดเจน -----						
5. การสังเกตการสอนครั้งนี้ง่าเน้นกระบวนการสอน เฉพาะอย่างตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้-----						
6. ผู้สอนแนะมีส่วนร่วมในการสอนในบทบาทของ ผู้ช่วยสอน-----						
7. ผู้สอนแนะสังเกตการสอนตลอดกระบวนการ-----						
8. อื่นๆ-----						
<b>3. <u>ขั้นการประชุมปรึกษาหารือหลังการสังเกตการสอน</u></b>						
1. ผู้สอนแนะชมเชย และให้กำลังใจครู -----						
2. ผู้สอนแนะพยายามทำให้ครูตระหนักในพฤติกรรม การสอนที่ดีและไม่ดีด้วยตนเอง -----						
3. ผู้สอนแนะใช้คำถามกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์การ สอนของตนเอง -----						



พฤติกรรมการสอนแนะ	พฤติกรรมปฏิบัติ		ผลการปฏิบัติ			
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	4	3	2	1
4. ผู้สอนแนะช่วยให้นักเรียนเห็นจุดอ่อนอย่างชัดเจน						
5. ผู้สอนแนะให้คำแนะนำให้นักเรียนปรึกษาหารือแก่ครูตามความต้องการของครู -----						
6. ผู้สอนแนะ และครูร่วมกันพิจารณาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน -----						
7. อื่นๆ -----						
<b>4. <u>ขั้นการวางแผนการสอนต่อเนื่อง</u></b>						
1. ผู้สอนแนะกระตุ้นให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป -----						
2. ผู้สอนแนะใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิดหาทางเลือกอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครั้งต่อไป -----						
3. ผู้สอนแนะเสนอวิธีการสอนใหม่แก่ครู -----						
4. ผู้สอนแนะแนะนำแหล่งความรู้ให้นักเรียนค้นคว้าสำหรับปรับปรุงการสอน -----						
5. ผู้สอนแนะช่วยตรวจแผนการสอนครั้งต่อไป -----						
6. ผู้สอนแนะกำหนดวัน เวลา สังเกตการสอนครั้งต่อไป -----						
7. อื่นๆ -----						



พฤติกรรมการสอนแนะที่ดีเด่น \_\_\_\_\_

---

---

---

---

พฤติกรรมการสอนแนะที่ควรปรับปรุง \_\_\_\_\_

---

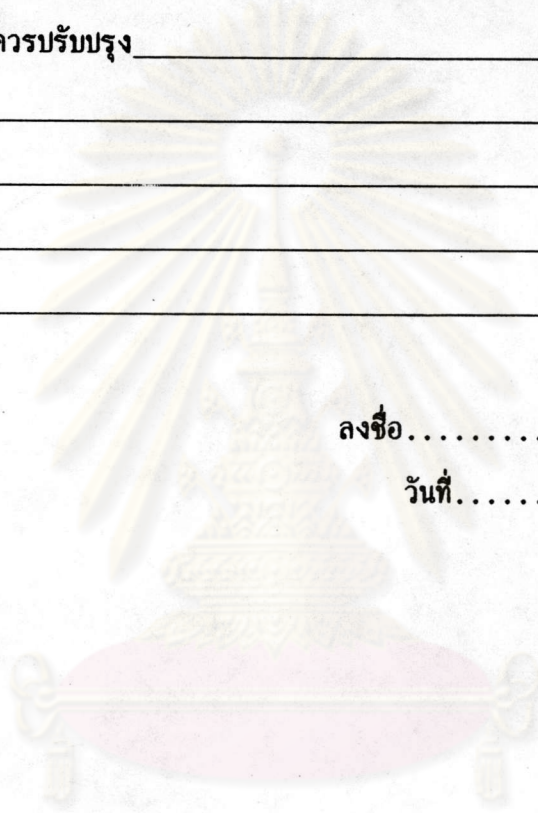
---

---

---

ลงชื่อ.....

วันที่.....



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบวัดเจตคติของครูต่อกระบวนการสอนแนะ

### คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบวัดเจตคติฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็น หรือความรู้สึกของ ท่านที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมการให้การสอนแนะแก่เพื่อนครู แบบวัดเจตคติฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่มีต่อการสอนแนะ

ข้อมูลที่ได้จากท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่าน โปรดให้ข้อมูลด้วยความจริงใจ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบวัดเจตคติฉบับนี้

(นางอรุณี สาเกาทอง)

ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1  
สถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) 21-30 ปี

(2) 31-40 ปี

(3) 41-50 ปี

(4) 51-60 ปี

3. อายุราชการ

(1) 1-5 ปี

(2) 6-10 ปี

(3) 11-15 ปี

(4) 16-20 ปี

(5) 21 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) ปริญญาโท

5. ปัจจุบันท่านกำลังสอนชั้น

(1) ประถมศึกษาปีที่ 3

(2) ประถมศึกษาปีที่ 4

(3) ประถมศึกษาปีที่ 5

(4) ประถมศึกษาปีที่ 6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตอนที่ 2

**คำชี้แจง** แบบวัดเจตคติฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นหรือความรู้สึกของของท่านต่อการปฏิบัติกิจกรรมการให้การสอนแนะแก่เพื่อนครู คำถามแต่ละข้อ ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกคำตอบดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความในประโยคเพราะตรงกับความรู้สึกของท่านทุกประการ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย กับข้อความในประโยคเพราะส่วนใหญ่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
- 3 หมายถึง ไม้แน่ใจ ท่านไม้แน่ใจว่าข้อความในประโยคนั้นจะตรงกับรู้สึกของท่านหรือไม่
- 2 หมายถึง ไม้เห็นด้วย กับข้อความในประโยคเพราะส่วนใหญ่จะไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
- 1 หมายถึง ไม้เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความในประโยค เพราะไม้ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การสังเกตการสอนซึ่งกันและกันทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. การประชุมปรึกษาหารือก่อนสอนทำให้ท่านลดความวิตกกังวล และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. การวิเคราะห์การสอนด้วยตนเองทำให้ท่านมองเห็น ข้อบกพร่องของตนเองชัดเจนมากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
4. การสอนแนะนำทำให้ท่านมีโอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับการ เรียนการสอนกับเพื่อนครูด้วยกันมากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
5. การสอนแนะนำทำให้ท่านใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นมากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
6. การสอนแนะนำทำให้ท่านเสียขวัญและเกิดความวิตกกังวล..	.....	.....	.....	.....	.....
7. การสอนแนะนำทำให้ท่านพัฒนาสมรรถภาพการสอนของท่าน ได้มากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
8. การสังเกตการสอนซึ่งกันและกันทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนสูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
9. การสอนแนะนำไม่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานใน โรงเรียนของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10. การสอนแนะนำทำให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
11. การสังเกตการสอนในชั้นเรียนเป็นการรุดรอนเสรีภาพ ในชั้นเรียนของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
12. การช่วยกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
13. การสอนแนะนำช่วยในการแก้ปัญหาการสอนได้ตรงจุด.....	.....	.....	.....	.....	.....
14. การสอนแนะนำทำให้ท่านได้เรียนรู้พฤติกรรมการสอนที่ดี ของท่านเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. สมรรถภาพการสอนของท่านดีอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องมีผู้ คอยให้ความช่วยเหลือ.....	.....	.....	.....	.....	.....
16. วิธีช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูไม่เหมาะสม กับสภาพของประเทศไทย.....	.....	.....	.....	.....	.....
17. การสอนแนะทำให้ท่านตระหนักในปัญหาการเรียน การสอนมากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
18. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีผู้มาสังเกตการสอนและวิเคราะห์ การสอนของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
19. ท่านชอบนำวิธีการหรือเทคนิคการสอนใหม่ๆ เข้าไป ทดลองใช้ในชั้นเรียนของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
20. ท่านพอใจแก้ปัญหาการสอนเฉพาะหน้ามากกว่าการ เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างละเอียด.....	.....	.....	.....	.....	.....
21. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู ในด้านการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
22. แม้จะเหน็ดเหนื่อยต่อกิจกรรมการให้การสอนแนะ ท่านก็ภูมิใจที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
23. กิจกรรมการสอนแนะช่วยให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มากขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
24. กิจกรรมการสอนแนะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
25. การให้การสอนแนะ เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ.....	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. การสอนแนะทำให้ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น.....	....	....	....	....	....
27. การสอนแนะ เป็นกิจกรรมที่ท่านทำให้น้อยมาก.....	....	....	....	....	....
28. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วย เพื่อนครูปรับปรุง การเรียนการสอน.....	....	....	....	....	....
29. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	....	....	....	....	....
.....	....	....	....	....	....
.....	....	....	....	....	....
.....	....	....	....	....	....
.....	....	....	....	....	....

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงทางการสอนและการให้การสอนแนะ

ข้อมูลส่วนตัวของครู

ชื่อโรงเรียน \_\_\_\_\_

ชื่อ \_\_\_\_\_ นามสกุล \_\_\_\_\_ อายุ \_\_\_\_\_

จบการศึกษาสูงสุดระดับ \_\_\_\_\_ วุฒิ \_\_\_\_\_

วิชาเอก \_\_\_\_\_ วิชาโท \_\_\_\_\_

จาก \_\_\_\_\_ ปีที่จบการศึกษา \_\_\_\_\_

ประสบการณ์ด้านการสอน

1. สอนชั้น \_\_\_\_\_ เป็นเวลา \_\_\_\_\_ ปี ที่โรงเรียน \_\_\_\_\_

2. สอนชั้น \_\_\_\_\_ เป็นเวลา \_\_\_\_\_ ปี ที่โรงเรียน \_\_\_\_\_

3. สอนชั้น \_\_\_\_\_ เป็นเวลา \_\_\_\_\_ ปี ที่โรงเรียน \_\_\_\_\_

หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

1. งานสอน สอนชั้น \_\_\_\_\_ วิชา \_\_\_\_\_

สอนชั้น \_\_\_\_\_ วิชา \_\_\_\_\_

สอนชั้น \_\_\_\_\_ วิชา \_\_\_\_\_

รวมทั้งสิ้น \_\_\_\_\_ คาบ

2. งานบริหาร \_\_\_\_\_

3. งานอื่นๆ \_\_\_\_\_

การเตรียมการสอนของท่าน

1. การเตรียมการสอนล่วงหน้า (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

/ / 1. เตรียมตลอดปี / / 2. เตรียมตลอดภาคเรียน

/ / 3. เตรียมล่วงหน้าและก่อนเข้าสอนทุกครั้ง



## 2. การเตรียมการสอนท่านมักจะปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- // 1. ตามลาพัง                      // 2. ทำในระดับสายชั้นหรือกลุ่มวิชาเดียวกัน  
 // 3. ทำเป็นกลุ่มโรงเรียน        // 4. ท่านปรึกษาหารือกับเพื่อนใน  
 โครงการ

## แบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงทางด้านงานสอน

1. ด้านงานสอน

**คำชี้แจง** หลังจากที่ท่านเข้าโครงการปรับปรุงสมรรถภาพการสอนโดยกระบวนการสอนแนะ ท่านมีการเปลี่ยนแปลงด้านการสอนหรือไม่ โปรดบันทึกรายละเอียดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนของท่าน

## 1.1 ความเชื่อทางการสอน (การสอนโดยเน้นครู/นักเรียนเป็นศูนย์กลาง)

- // เปลี่ยนแปลง                      // ไม่เปลี่ยนแปลง

---



---



---



---



---

## 1.2 การเตรียมการสอน

- // เปลี่ยนแปลง                      // ไม่เปลี่ยนแปลง

---



---



---



## 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 1.4 การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 1.5 บรรยากาศในห้องเรียน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง



## 1.6 ความมั่นใจในการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 1.7 อื่น ๆ

2. ด้านการสอนแนะ

**คำชี้แจง** โปรดบันทึกรายละเอียดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกระบวนการสอนแนะ

## 2.1 ความมั่นใจ และความสบายใจในการถูกสังเกตการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง



## 2.2 การสร้างและการใช้เครื่องมือสังเกตการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 2.3 การอภิปรายก่อนการสังเกตการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 2.4 การอภิปรายหลังการสังเกตการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง



## 2.5 การใช้เวลาในการให้การสอนแนะ

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 2.6 การวิเคราะห์การสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง

## 2.7 การเป็นตัวแทนในด้านการสอน

// เปลี่ยนแปลง

// ไม่เปลี่ยนแปลง



2.8 สิ่งที่ประสบความสำเร็จในการสอนแนะ

---

---

---

---

---

2.9 อุปสรรค และปัญหาในการสอนแนะ

---

---

---

---

---

2.10 วิธีการแก้ไขอุปสรรค และปัญหาที่เกิดขึ้น

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ประวัติผู้เขียน

นางอรุณี สาเภททอง เกิดเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2492 ณ เขตบางรัก จังหวัด  
กรุงเทพมหานคร จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา  
จบการศึกษาในระดับปริญญาโทสาขานิติศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตร  
จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง  
อาจารย์ 2 ระดับ 6 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย