

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการสอนงาน (Coaching) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี แนวคิดการพัฒนา รูปแบบ แนวคิด ใ้ช้การสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Coaching) โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. คัดเลือกและรวบรวมเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Coaching) โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพิจารณาถึงความหมายการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำคัญและ ทฤษฎีการสอนงานในสถานศึกษา กระบวนการสอนงาน เทคนิคการสอนงาน บริบทโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกการศึกษาเอกสาร

ในการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร โรงเรียนเชิงระบบ คือ ทฤษฎีระบบ Lunenburg and Omstein และ ทฤษฎีระบบ Kast and Rosenzweig แนวคิด ทฤษฎีการสอนงาน (Coaching) ทฤษฎีการสอนงานในสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นโยบายการสอนงานในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดการพัฒนารูปแบบ และบริบทโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาพโรงเรียน ด้านสังคม ด้านครู และด้านผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีระบบสามารถนำมาตีการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านกระบวนการแปรสภาพและระบบย่อยด้านการบริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงระบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอิงกับบริบทในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดใน

การวิเคราะห์โรงเรียน โดยแยกเป็นระบบย่อยด้านต่างๆคือ ด้านเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ด้านเทคนิค เป็นความรู้ที่ใช้ปฏิบัติจริง เทคนิคกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านจิตสังคมเป็นระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนและกลุ่มต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้สอนงาน และพฤติกรรมผู้รับการสอนงานซึ่งก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศของการสอนงานในสถานศึกษาผู้สอนงานและผู้รับการสอนต้องปฏิบัติกิจกรรมต่างๆและแสดงบทบาทต่างๆในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับทฤษฎีองค์การใช้สำหรับการนิเทศสอนงานในองค์กร การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ การสอนงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ ทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะด้านเทคนิค ผู้วิจัยนำแนวคิดการสื่อสาร วัชราน เล่าเรียนตี (2552) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการในการสร้างความเข้าใจของบุคคล ให้ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสาร ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) ของลีวิน Lewin (1951) ที่กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสลาย (Unfreezing) 2) ขั้นปรับเปลี่ยน (Changing) และ 3) ขั้นสร้างความคงทน (Refreezing) การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นตามกระบวนการนี้ได้ นั่น พลังผลักดันต้องมีมากกว่าพลังต่อต้าน ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการลดพลังต่อต้านให้น้อยลงด้วยการใช้กลยุทธ์การให้ความรู้ สำหรับทฤษฎีการสอนงาน ผู้วิจัยนำทฤษฎีของ Costa and Garmston (2002) ทฤษฎีการโค้ชซึ่งแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) คือ รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเชิงวิชาชีพ เป็นรูปแบบที่เน้นการสะท้อนความคิดจากเพื่อน ทฤษฎีการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) คือรูปแบบหนึ่งของการนิเทศเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้กำหนดเองหรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชเป็นสื่อกลางให้เกิดการคิดการพัฒนาและการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง และทฤษฎีการโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) มุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อให้ผู้รับการโค้ชสามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยการนำตนเอง บทบาทของโค้ชคือ การช่วยเหลือผู้รับการโค้ชให้ช่วยเหลือตนเองสัมพันธ์ภาพและความร่วมมือกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช จึงเป็นจุดเน้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของทั้งสองฝ่ายบรรลุผลสำเร็จ ส่วน Sweeny (2008) เสนอหลักการแนวความคิดติดตามดูแลแนะนำ (Mentoring) การติดตามดูแลแนะนำ เป็นการนิเทศโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์สูงกว่า มีความรู้สูงกว่า และมีความอาวุโสมากกว่า ทำงานร่วมกันเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบการณ์หรือความรู้น้อยกว่า อีกทั้งรูปแบบความไว้วางใจ Cope (2004) ได้เสนอรูปแบบความไว้วางใจ (Trust Model) เพื่อการสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่าง

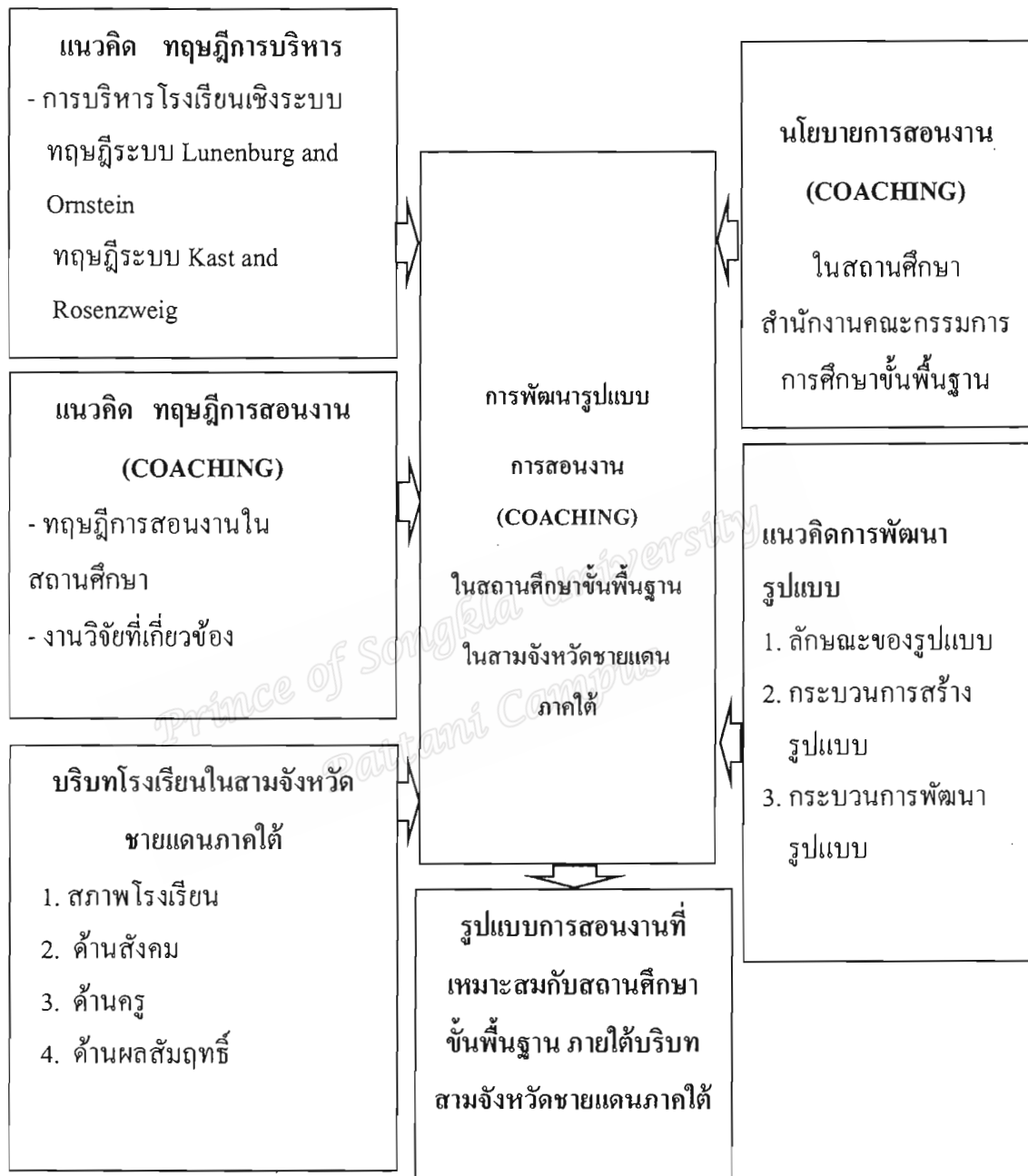
โค้ชและผู้รับการโค้ช ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจริงใจต่อกัน (Truthful :T)เป็นการซื่อสัตย์สุจริต การเชื่อใจ และการให้ความจริงใจต่อกัน 2) การตอบรับต่อกัน (Responsive :R)เป็นการเปิดใจให้กัน มีความเต็มใจและยินดีในการร่วมให้ความคิดเห็นอย่างอิสระ 3) การเป็นหนึ่งเดียว (Uniform :U) เป็นการให้ความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและความมั่นคงในสัมพันธภาพที่สร้างขึ้น 4) ความปลอดภัย (Safe :S)เป็นการให้ความรัก ความปรารถนาดี ปกป้อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันและ 5) การฝึกฝน (Trained : T) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เกิดขึ้นร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้างต้น ผู้วิจัยสังเกตเห็นถึงความสำคัญปัญหาการพัฒนาครูและการใช้ระบบพี่เลี้ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งในสถานศึกษา ในฐานะผู้วิจัยเองเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการแล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดจากทฤษฎีได้ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ทฤษฎีการบริหารโรงเรียนเชิงระบบ
- 2) ทฤษฎีการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) นโยบายการสอนงานในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4) บริบทโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 5) แนวคิดการพัฒนาครูแบบ

จากกรอบแนวคิดทางทฤษฎีผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและมาเชื่อมโยงให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการสอนงานที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ภาพประกอบ 8 กรอบแนวคิดทางทฤษฎี



ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาลักษณะการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะเด่นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี นราธิวาสและยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายใต้สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนที่ 2

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี นราธิวาส และยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2559 โดยแบ่งเป็นสามจังหวัดดังนี้ จังหวัดปัตตานี จำนวน 3 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 3 คน และจังหวัดยะลา จำนวน 3 คน ผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ให้การสัมภาษณ์ ระยะที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	55.55
หญิง	4	44.44
รวม	9	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดใหญ่	4	44.44
ขนาดกลาง	4	44.44
ขนาดเล็ก	1	11.12
รวม	9	100.00

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 9 คน จำแนกตามตัวแปรต่างๆ พบว่า ผู้บริหารเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 และเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 สำหรับขนาดโรงเรียน พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาด

ใหญ่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.12

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริงโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เลือกอย่างเจาะจง จากผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 15-16 กันยายน 2559
2. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 20-21 กันยายน 2559
3. สัมภาษณ์ผู้บริหารปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ในจังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 27-28 กันยายน 2559

โดยมีข้อคำถามในประเด็นดังต่อไปนี้ คือ 1) สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ และ 4) แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เลือกอย่างเจาะจงจากผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอตารางการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ คนที่ 1

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
1	1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล 2. ด้านกระบวนการสอนงาน	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือ ครูผู้สอนและหัวหน้างาน 1. สร้างความเข้าใจรอบการทำงาน
	2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		1. ข้อจำกัดของเวลา 2. ครูไม่เปิดใจเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ
	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. การสอนงานให้ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพครู 9 ข้อ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยม 12 ประการ 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การให้ครู นักเรียน ได้ฝึก/การใช้โครงการ BBL สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นให้นักเรียนมีทักษะชีวิต

ตาราง 5 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
1	3. บังคับใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	2. บังคับภายนอก	1. ข้อจำกัดของเวลาการเข้าออกในการทำงานของครูและผู้บริหาร
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน 2. เทคนิคต่างๆในการสอนงาน	1. ให้มีพฤติกรรมเชิงบวก positive thinking 2. เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ 3. การสร้างขวัญกำลังใจ 1. มนุษย์สัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ คนที่ 2

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2	1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. สร้างความเข้าใจระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน 2. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน 3. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอนและหัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการสอนงาน	1. สร้างความเข้าใจกรอบงานขั้นตอนวิธีการทำงานทุกขั้นตอน
	2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		การสอนงานสอนเป็นกลุ่มไม่ได้ เพราะผู้รับการสอนงานมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการสอนงานต้องสอนงานรายบุคคล
	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบความสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	ตัวผู้รับการสอนงาน คือ ครู พฤติกรรมของครู

ตาราง 6 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2	3. บังคับใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	2. บังคับภายนอก	ไม่มี เพราะมีข้อจำกัดของเวลา การเข้าออกในการทำงาน
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆ ในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน 2. เทคนิคต่างๆ ในการสอนงาน	1. สร้างความเข้าใจกรอบงาน ขั้นตอนวิธีการทำงานทุกขั้นตอน 2. สร้างเทคนิคการทำงาน 3. การติดตามตรวจสอบงาน

ตาราง 7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ คนที่ 3

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3	1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำเภอสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอนและหัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการสอนงาน	1. ใช้วงจรเดลมิ่ง PDCA 2. ใช้หลักการมีส่วนร่วม 3. เป็นแบบอย่างที่ดี 4. ความจริงใจ 5. เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ยึดหลักปรัชญานายหลวง
	2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำเภอสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		1. ข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน 2. ครูไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆชอบทำงานแบบเดิมๆ
	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำเภอสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. การสอนงานให้ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพครู 9 ข้อ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามค่านิยม 12 ประการ 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การให้ครู นักเรียน ได้ฝึก/การใช้โครงการ BBL สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นให้นักเรียนมีทักษะชีวิต

ตาราง 7 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	2. ปัจจัยภายนอก	1. แก้ปัญหาสถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆ ในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน 2. เทคนิคต่างๆ ในการสอนงาน	1. ให้มีพฤติกรรมเชิงบวก positive thinking 2. เอื้อเพื่อพ่อแม่ 3. การสร้างขวัญกำลังใจ 1. มนุษย์สัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 8 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง คนที่ 1

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
1	1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอนและหัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการสอนงาน	1. การมีส่วนร่วมของคณะครูเป็นหลัก 2. เทคนิคใหม่ ประยุกต์กับการมีส่วนร่วม
	2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		1. ครูไม่รับบทบาทของตนเอง 2. ขาดความร่วมมือ ความสามัคคี 3. ใญงานวิชาการครูไม่เขียนแผนการสอนและสอนไม่ยึดตัวชี้วัด 4. อึดตาของครูในการไม่เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 5. ข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน
	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. การเป็นแม่แบบที่ดีของผู้บริหาร 2. ความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถพัฒนาได้ 3. ความจริงจัง จริงใจในการสอนงาน 4. ความรู้ความสามารถของผู้สอนงาน 5. เข้าใจลักษณะ ลักษณะนิสัย

ตาราง 8 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
1	3. บังคับใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	2. บังคับภายนอก	1. ข้อจำกัดของเวลาการเข้าออกในการทำงานของครูและผู้บริหาร 2. แก้ปัญหาสถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆ ในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน 2. เทคนิคต่างๆ ในการสอนงาน	1. เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ 2. การสร้างขวัญกำลังใจ 1. มนุษย์สัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 9 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง คนที่ 2

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2	1. สภาพปัจจุบันในการ สอนงานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ภายใต้อุปสรรคสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้	1.ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ทำเป็นแบบอย่าง
		2. ด้านกระบวนการ สอนงาน	1. ทำความเข้าใจ ให้เป็นแนว เดียวกัน ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง 2. ใช้เทคนิคการโค้ชซึ่ง คุย อธิบาย ทดลองใช้ ติดตามงาน แก้ไข 3. นิเทศ ประชุมวางแผน เขียน แผน แผ่นเดียว เขียนในสิ่งที่ ปฏิบัติจริง สร้างรูปแบบที่จะทำ 4. ใช้หลักการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา
	2. ปัญหาในการสอนงานใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ภายใต้อุปสรรคสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้		1. หัวหน้างานขาดทักษะและ ความรู้ในเรื่องการสอนงานใน สถานศึกษา 2. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน 3. ครูผู้สอนขาดแผนกำหนดงาน ของตนเอง
	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอน งานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ภายใต้อุปสรรคสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. ผู้รับการสอนงานต้องเชื่อมั่นต่อ ผู้สอนงาน 2. ผู้บริหารต้องรอบรู้ ต้องเป็นผู้นำ ทางวิชาการ ช่างคิด หาความรู้

ตาราง 9 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	2. ปัจจัยภายนอก	1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน 2. เทคนิคต่างๆในการสอนงาน	1. ให้มีพฤติกรรมเชิงบวก positive thinking 2. เอื้อเพื่อผู้แพ้ 3. การสร้างขวัญกำลังใจ 1. มนุษย์สัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 10 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง คนที่ 3

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3	1. สภาพปัจจุบันในการ สอนงานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ภายใต้บริบทสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและ หัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอน และหัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการ สอนงาน	1. สอนงาน 4 ฝ่ายงาน แบ่งฝ่าย ให้ งานกับหัวหน้างานก่อน สอนงาน โดยตรงตัวต่อตัว 2. ให้แบบที่ถูกต้อง ชี้แนะ ค้นคว้า หาข้อมูล 3. ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ
	2. ปัญหาในการสอนงานใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้		1. ครูขาดความร่วมมือ ความ สามัคคี 2. หัวหน้างานขาดทักษะและ ความรู้ในเรื่องการสอนงานใน สถานศึกษา 3. การติดตามงานไม่ประสบ ผลสำเร็จเพราะผู้รับการสอนขาด การวางแผนงาน
	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอน งานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ภายใต้บริบทสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. ผู้สอนงาน แม่นในระเบียบ ความรู้ ผู้นำด้านวิชาการ เรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา (เรียนรู้ เข้าใจบริบทที่ แท้จริง) 2. ผู้รับการสอน สร้างความ ตระหนัก 3. การติดตามงานสม่ำเสมอ

ตาราง 10 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	2. ปัจจัยภายนอก	1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน 2. เทคนิคต่างๆในการสอนงาน	1. การสร้างขวัญกำลังใจ 2. สอนงานแบบกัลยาณมิตร 1. สอนงานโดยตรงตัวต่อตัวรายบุคคล 2. สร้างแผนงานร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน 3. ติดตามงานเป็นระยะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก คนที่ 1

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
1	1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำนาจบริหารของจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอนและหัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการสอนงาน	1. การมอบงาน คุณคนให้เหมาะกับงานติดตามประเมินผล 2. งานจะสำเร็จได้ ต้องประชุมให้บ่อย แก้ปัญหาได้ ถ้าครูทำงานไม่ถูกต้องผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะเพื่อแก้ไขงานและครูปฏิบัติงานได้ถูกต้องติดตามให้กำลังใจเพื่องานเป็นระบบ 3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ
	2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำนาจบริหารของจังหวัดชายแดนภาคใต้		1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2. ครูขาดความร่วมมือ ความสามัคคี 3. หัวหน้างานขาดทักษะและความรู้ในเรื่องการสอนงานในสถานศึกษา 4. ผู้รับการสอนไม่มีแผนการทำงานไม่เป็นระบบ 5. การติดตามงานไม่ประสบผลสำเร็จเพราะผู้รับการสอนขาดการวางแผนงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
1	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. ปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างสร้างความไว้วางใจ 2. ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา
		2. ปัจจัยภายนอก	1. ชุมชน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนาชุมชน 2. ชุมชน กรรมการสถานศึกษาให้ความร่วมมือ และเป็นกระบอกเสียงให้บุคลากรในสถานศึกษา
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน	1. เราเป็นครู ผู้ปกครองก็เป็นเจ้านาย เรา ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2. งานบางอย่างครูไม่เข้าใจ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ
		2. เทคนิคต่างๆในการสอนงาน	1. การสร้างขวัญกำลังใจ

ตาราง 12 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก คนที่ 2

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2	1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำเภอสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอนและหัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการสอนงาน	1. การสอนงาน โดยใช้หลักการการบริหารแบบบูรณาการ SBM , Deming Cycle, PDCA และ TEKO Model T : Trust : ความไว้วางใจ E: Endurance : ความอดทน K : Knowledge : ความรู้ O : Orientation : มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2. สร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร 3. ใช้ทรัพยากรแบบเศรษฐกิจพอเพียง 4. แบบอย่างที่ดี ทำให้ดู สอนให้เห็น
	2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้อำเภอสามจังหวัดชายแดนภาคใต้		1. ข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน 2. หัวหน้างานขาดทักษะและความรู้ในเรื่องการสอนงานในสถานศึกษา 3. ผู้รับการสอน ไม่มีแผนการทำงานไม่เป็นระบบ

ตาราง 12 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2	3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	1. ปัจจัยภายใน	1. ตัวผู้รับการสอนมีความตั้งใจ มีจิตสาธารณะ มีความพร้อม 2. การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารต้องเสริมแรง 3. การนิเทศติดตามงาน 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน 5. ผู้สอนงานต้องมีความรู้อย่างถูกต้อง
		2. ปัจจัยภายนอก	1.ด้านความปลอดภัย
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน	1. การสร้างขวัญกำลังใจ
		2. เทคนิคต่างๆในการสอนงาน	1. มนุษย์สัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 13 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก คนที่ 3

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3	1. สภาพปัจจุบันในการ สอนงานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภายใต้อ บริบทสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้	1. ด้านทรัพยากรบุคคล	1. ผู้สอนงาน คือ ผู้บริหารและ หัวหน้างาน 2. ผู้รับการสอนงาน คือครูผู้สอนและ หัวหน้างาน
		2. ด้านกระบวนการ สอนงาน	1. ไม่มีรูปแบบตายตัว ใช้แบบที่สอน น้องก็ถนัดมิตร 2. ติดตามงาน ขณะเราได้ให้ความรู้ไม่ ใช่การตำหนิ เสนอแนะให้ทางเลือก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบค้นข้อมูล
	2. ปัญหาในการสอน งานในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ภายใต้อบริบท สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้		1. ข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน 2. อัดตาของครู ในการไม่เปิดใจ เรียนรู้สิ่งใหม่ 3. crud ความร่วมมือ ความสามัคคี 4. หัวหน้างานขาดทักษะและความรู้ ในเรื่องการสอนงานในสถานศึกษา 5. ผู้รับการสอนไม่มีแผนการทำงาน งานไม่เป็นระบบ 6. การติดตามงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะผู้รับการสอนขาดการ วางแผนงาน

ตาราง 13 (ต่อ)

คนที่	คำถาม	ด้าน	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3	3. บังคับไต่ถามในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ	1. บังคับภายใน	1. เข้าใจลักษณะของตัวบุคลากร ลักษณะนิสัย ประชัญญา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา 2. ผู้สอนงานต้องเป็นผู้รู้ ผู้นำวิชาการ
		2. บังคับภายนอก	1. ความปลอดภัยด้านชีวิตและ ทรัพย์สิน
	4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. แนวทางการพัฒนาการสอนงาน	1. การสร้างขวัญกำลังใจ 2. มนุษย์สัมพันธ์
		2. เทคนิคต่างๆในการสอนงาน	1. นิเทศติดตามทำให้ดูเป็น ตัวอย่าง เป็นแบบอย่าง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน คืองานบริหารวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารบุคคล และงานบริหารงบประมาณ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สอนงานให้หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่ายงาน คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายงบประมาณ ทำหน้าที่เป็นผู้รับการสอนงานและเป็นผู้สอนงานด้วย และมีครูผู้สอนเป็นผู้รับการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ด้านกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ สร้างความเข้าใจรอบการทำงาน ขั้นตอนวิธีการ สร้างเทคนิคการทำงาน การติดตามตรวจสอบงาน ระดมความคิด ทบทวนงาน หาปัญหาอุปสรรค และทางออกการทำงาน ชี้แนะงาน โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง

2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 ข้อยกจำกัดของเวลาในการทำงาน

2.2 อดตาของครู ในการไม่เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3. ปัจจัยการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ

3.1 ปัจจัยภายใน คือ 1) พฤติกรรมของผู้รับการสอนงาน 2) การใช้จรรยาบรรณวิชาชีพครู 9 ข้อ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามค่านิยม 12 ประการ 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู 4) ความจริงใจระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร 7) การยอมรับซึ่งกันและกัน 8) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 9) การเป็นแบบอย่างที่ดี 10) ผู้สอนงานเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 11) ผู้บริหารต้องรอบรู้ (สร้างความเชื่อมั่น) 12) ผู้รับการสอนงานต้องเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ปัจจัยภายนอก คือ 1) ข้อจำกัดของเวลาการเข้าออกในการทำงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษา 2) แก้ปัญหาสถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายผู้ปกครองเป็นกระดงำบังให้คณะครูในสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 แนวทางการพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) สอนงานแบบกัลยาณมิตร 2) ให้การสอนแบบพี่สอนน้อง 3) ทำเป็นแบบอย่างเป็นสิ่งที่เห็นได้ง่าย 4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Thingking) 5) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 6) การสร้างขวัญกำลังใจ 7) มนุษยสัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

4.2 เทคนิคการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประยุกต์ใช้ในการสอนงาน 2) ใช้กระบวนการบริหารแบบวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ประยุกต์ใช้ในการสอนงาน 3) สอนงาน โดยตรงตัวต่อตัว 4) ให้แบบที่ถูกต้อง (ชี้แนะเป็นพี่เลี้ยง) คั่นคว้า หาข้อมูล 5) มีการติดตามงานตลอดเวลา 6) ใช้ปรัชญาของพระองค์ท่าน ร.9 เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา 7) สร้างความเข้าใจในกรอบงาน ขั้นตอนวิธีการทำงานทุกขั้นตอน สร้างเทคนิคการทำงาน การติดตามตรวจสอบงาน ระดมความคิด ทบทวนงาน หาปัญหาอุปสรรค และทางออกการทำงาน ชี้แนะงาน ใช้ระบบพี่เลี้ยง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารบุคคล และงานบริหารงบประมาณ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สอนงานให้หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่ายงาน คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายงบประมาณ ทำหน้าที่เป็นผู้รับการสอนงานและเป็นผู้สอนงานด้วย และมีครูผู้สอนเป็นผู้รับการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ด้านกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ 1) ใช้เทคนิคการ(Coaching) คุย อธิบาย ทดลอง ใช้ ติดตามงาน แก้ไข 2) นิเทศ ประชุมวางแผน เขียนแผนแผนเดี่ยว เขียนในสิ่งที่จะปฏิบัติจริง สร้างรูปแบบที่จะทำ

2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- 2.1 ข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน
- 2.2 อึดตายของครู ในการไม่เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- 2.3 ในงานวิชาการครูไม่เขียนแผนการสอนและสอน ไม่ยึดตัวชี้วัด
- 2.4 ครูไม่รู้บทบาทของตนเอง
- 2.5 ครูขาดความร่วมมือ ความสามัคคี

3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ

3.1 ปัจจัยภายใน คือ 1) ความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถพัฒนาได้ 2) ความจริงจัง จริงใจในการสอนงาน 3) ความร่วมมือจากทุกฝ่าย 4) ความรู้ความสามารถของผู้สอนงาน 5) เข้าใจลักษณะของตัวบุคลากร ลักษณะนิสัย

3.2 ปัจจัยภายนอก คือ 1) ข้อจำกัดของเวลาการเข้าออกในการทำงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษา 2) แก้ปัญหาสถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 แนวทางการพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ทำงานเป็นทีม 2) พยายามให้ครูพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นสม่ำเสมอ 3) นิเทศครูบ่อยๆ ด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง 4) ประชุมบ่อยๆเพื่อปรับพฤติกรรมของครูผู้สอน 4) ใช้หลักการมีส่วนร่วมของคณะครูเป็นหลัก 5) ใช้แบบกัลยาณมิตร 6) ผู้สอนงานต้องเป็นผู้รู้ ผู้นำวิชาการ

4.2 เทคนิคการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ใช้เทคนิค 4 ช ได้แก่
 เช็ก : ตรวจสอบความรู้ความสามารถบุคลากร ชวน : สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรทำงาน ช่วย : ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชม : ให้กำลังใจ ในรูปแบบต่างๆ 2) สอนงานโดยพาไปดูตัวอย่างเพื่อเทียบเคียง มาตรฐานเปรียบเทียบ Bench marking 3) สอนงานพร้อมกัน ในเวลาประชุม แนะนำอย่าง

ละเอียดย เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 4) มีการติดตาม ประชุมบ่อยๆ ให้แต่ละคนได้เสนอความคิดเห็น แบบมีส่วนร่วม เช่นการจัดการเรียนการสอนต้องยึดตัวชี้วัดแต่ละวิชา และงานอื่นๆเข้าไปดูทุกฝ่าย แนะนำการทำงาน ติดตามตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา 5) ใช้ปรัชญา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

1. สภาพปัจจุบันในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษามีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารบุคคล และงานบริหารงบประมาณ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สอนงานให้หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่ายงาน คือ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายงบประมาณ ทำหน้าที่เป็นผู้รับการสอนงานและเป็นผู้สอนงานด้วย และมีครูผู้สอนเป็นผู้รับการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ด้านกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ 1) สอนงานแบบบูรณาการ โดยนำหลักการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การบริหารวงจรเดมมิ่ง (PDCA) PLAN : วางแผน DO : ปฏิบัติตามแผน CHECK : ตรวจสอบ ACT : การดำเนินการ และการบริหาร (TEKO) Trust : ความไว้วางใจ Endurance : ความอดทน Knowledge : ความรู้ Orientation : มีเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ปัญหาในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- 2.1 ข้อยกจำกัดของเวลาในการทำงาน
- 2.2 ทัศนคติของครู ในการไม่เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- 2.3 ในงานวิชาการครูไม่เขียนแผนการสอน ครูขาดการเตรียมการสอน
- 2.5 ครูขาดความร่วมมือ ความสามัคคี
- 2.6 หัวหน้างานขาดทักษะและความรู้ในเรื่องการสอนงานในสถานศึกษา

3. ปัจจัยใดบ้างในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จ

3.1 ปัจจัยภายใน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างสร้าง
ความไว้วางใจ 2) ความจริงจัง จริ่งใจในการสอนงาน 3) ความร่วมมือจากทุกฝ่าย 4) ความรู้
ความสามารถของผู้สอนงาน 5) เข้าใจลักษณะของตัวบุคลากร ลักษณะนิสัย

3.2 ปัจจัยภายนอก คือ 1) ข้อจำกัดของเวลา การเข้าออกในการทำงานของครู
และผู้บริหารสถานศึกษา 2) แก้ปัญหาสถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ 3) ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายผู้ปกครองเป็นภาระก้ำบังให้คณะ
ครูในสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 แนวทางการพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ทำงาน
เป็นทีม 2) พยายามให้ครูพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นสม่ำเสมอ 3) นิเทศครูบ่อยๆ
ด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง 4) ประชุมบ่อยๆเพื่อปรับพฤติกรรมของครูผู้สอน 4) ใช้หลักการมี
ส่วนร่วมของคณะครูเป็นหลัก 5) ใช้แบบกัลยาณมิตร 6) ผู้สอนงานต้องเป็นผู้รู้ ผู้นำวิชาการ 7)
ชุมชนเข้าถึง เข้าใจ พัฒนาชุมชน

4.2 เทคนิคการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ไม่มีรูปแบบตายตัว
2) ใช้หลักการสอนแบบพี่สอนน้อง 3) ติดตามงาน ขณะที่ให้ความรู้ไม่ใช้การตำหนิ เสนอแนะให้
ทางเลือก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบค้นข้อมูล 4) นิเทศติดตาม นิเทศทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่าง
5) ปรึกษา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

สรุปผลการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กสามารถสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันในการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มุมมองด้านทรัพยากรบุคคล
โดยส่วนใหญ่ทางโรงเรียนมีการแต่งตั้งคำสั่งผู้รับผิดชอบ 4 ฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงาน
ทั่วไป งานบุคคล และงานงบประมาณ ซึ่งทั้ง 4 ฝ่ายงานนี้มีหัวหน้างานซึ่งทำหน้าที่สอนงานใน
สถานศึกษาและรับการสอนงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้กระบวนการสอนงานนอกจากจะ
มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแล้ว ในปัจจุบันนี้กระบวนการสอนงานยัง
มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะความสามารถ
เฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้นการบริหารงานตามโครงสร้างของโรงเรียน
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม เน้นการ
ทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากที่สุด ครูผู้สอนทุกคนจึงต้องมีแผนการทำงานของตนเองเพื่อเป็นการ
ตรวจสอบการทำงานเป็นระยะตามวงจรคุณภาพของโรงเรียนกำหนดไว้ อีกทั้งกระบวนการสอนงาน

ในโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้กระบวนการชี้แนะงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ใช้แนวความคิด โค้ชทางปัญญา แนวความคิด โค้ชแบบร่วมมือและความไว้วางใจกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานในโรงเรียน

ปัจจัยความสำเร็จในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็กมีความเหมือนกัน ปัจจัยภายใน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างสร้างความไว้วางใจ ความจริงจัง จริงใจในการสอนงาน ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เข้าใจลักษณะของตัวบุคลากร ลักษณะนิสัย ความรู้ความสามารถของครูผู้สอน สร้างการทำงานเป็นทีม การยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้รับการสอนงานต้องเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สอนงาน เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นปัจจัยความสำเร็จในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสอนงาน มีความจริงจังจริงใจในการสอนงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านวิชาการ ผู้บริหารสอนงานโดยพยายามให้ครูผู้สอนเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้บริหารกระตุ้นสม่ำเสมอสอนงาน โดยพาไปดูตัวอย่างหลายๆสถานที่ ผู้บริหารนิเทศบ่อยๆด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ดู สอนให้เห็น และส่งเสริมให้ครูผู้สอน หัวหน้าฝ่ายงานได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้และเทคนิคการสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและหัวหน้าฝ่ายงาน ให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาการสอนงานและเทคนิคต่างๆในการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กสามารถสรุปได้ว่า ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พยายามให้ครูพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นสม่ำเสมอ นิเทศครูบ่อยๆด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง ประชุมบ่อยๆเพื่อปรับพฤติกรรมของครูผู้สอน ใช้หลักการมีส่วนร่วมของคณะครูเป็นหลัก ใช้แบบกัลยาณมิตร ผู้สอนงานต้องเป็นผู้รู้ ผู้นำวิชาการ ใช้การบริหารแบบบูรณาการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้หลักการตามพระราชดำรัสของพระองค์ท่าน รัชการที่ 9 เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เน้นมีพฤติกรรมเชิงบวก เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ การสร้างขวัญกำลังใจ มนุษยสัมพันธ์ช่วยในการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง

2. ผลการวิจัยระยะที่ 2 การร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อร่างรูปแบบต้นแบบและแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการสอนงานให้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ผลของการศึกษาในระยะที่ 2 มีดังนี้

ขั้นที่ 1. ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 การสังเคราะห์ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดแบบจำลองการออกแบบระบบการสอน The ADDIE Model ของ Kruse (2007) ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สังเคราะห์เป็นขั้นตอนของการศึกษาเพื่อร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการสังเคราะห์แนวคิดเพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการสอนงานตามตาราง 14 ดังนี้

Prince of Siam University
Pattani Campus

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวคิดเพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้การสังเคราะห์ร่างรูปแบบ	รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้																			หมายเหตุ	
	องค์ประกอบ เชิงหลักการ วัตถุประสงค์		องค์ประกอบเชิงกระบวนการ																องค์ประกอบเชิง เงื่อนไขการ นำไปใช้		
			ขั้นตอนที่ 1			ขั้นตอนที่ 2				ขั้นตอนที่ 3			ขั้นตอนที่ 4								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
แนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ THE ADDIE Model ของ Kruse (2007)	/	/																			
แนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบของ Dick Carey and Carey (2005)	/	/																			
แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Knowles (1980) และ Sheets and Knight (2005)			/	/																	
แนวคิดโค้ชซึ่งเพื่อนช่วยเพื่อน Gottesman and Jennings (1994) Zepeda (2003) (วัชรรา เถาเรียนดี 2552 ค : 21; Wiles and Bondi 2004 : 270) Glatthorn (1990)			/	/	/	/															
แนวคิดการโค้ชแบบร่วมมือ(Collaborative Coaching) Cope (2004) Britton and Anderson (2009)					/	/	/	/	/	/											
แนวคิดการโค้ชทางปัญญา Costa and Garmston (2002) และ(2003)					/	/	/	/	/	/	/										

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวคิดเพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

หลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้ในการสังเคราะห์ร่างรูปแบบ	รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้																				หมายเหตุ	
	องค์ประกอบ เชิงหลักการ วัตถุประสงค์		องค์ประกอบเชิงกระบวนการ																	องค์ประกอบเชิง เงื่อนไขการ นำไปใช้		
			ขั้นตอนที่ 1			ขั้นตอนที่ 2				ขั้นตอนที่ 3				ขั้นตอนที่ 4								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
ทฤษฎีพัฒนาทางปัญญาของเพียเจต์ (Piaget, อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2541: 48-49, ทิศนา เขมมณี 2550 : 90-91)						/																
แนวคิดการสร้างควมไว้วางใจ Marczely (2001)					/	/	/	/														
แนวคิดการสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจการยอมรับ Costa and Garmston (2002)					/	/	/	/														
แนวคิดรูปแบบความไว้วางใจ (Trust Modell) Cope (2004)					/	/	/	/														
แนวคิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ ได้ดีขึ้น Glatthorn (1990)					/	/	/	/														
แนวคิดเทคนิคการร่วมมือกันเรียนรู้ เทคนิคกรณีศึกษาและอภิปราย เทคนิค การใช้คำถาม การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน Cook (2001)									/	/	/	/	/	/	/							

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวคิดเพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

หลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้การสังเคราะห์ร่างรูปแบบ	รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้																				หมายเหตุ
	องค์ประกอบ เชิงหลักการ วัตถุประสงค์		องค์ประกอบเชิงกระบวนการ																องค์ประกอบเชิง เงื่อนไขการ นำไปใช้		
			ขั้นตอนที่ 1			ขั้นตอนที่ 2				ขั้นตอนที่ 3			ขั้นตอนที่ 4								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
แนวคิดกระบวนการสอนงาน ร่วมมือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน แม็คมานัส แพตตี Mcmanas Patty (2552)							/	/				/									
ทฤษฎีระบบ กรอบแนวคิดระบบเปิด มีระบบย่อย 5 ระบบ ด้านเป้าหมายค่านิยม ด้าน เทคนิค ด้านจิตสังคม ด้านโครงสร้าง ด้านการบริหาร Kast and Rosenzweig (1985)												/	/	/	/	/					
ทฤษฎีระบบ กรอบแนวคิดระบบเปิด มิติการดำเนินงานมี 3 Input Transformation process Output Lunenburg and Fred C. and Ornstein Allan C (1996)																		/	/	/	
แนวคิดของการประเมินที่แบ่งออกตามช่วงระยะเวลาของกระบวนการ โค้ช คิริซซ์ กาชจนวาตี (2550)																		/	/	/	
แนวคิด Harvard Manage Mentor Coaching อ้างถึงใน Mcmanas Patty (2552)																		/	/	/	
การพัฒนารูปแบบฯ สมนึก ทองเอี่ยม (2550) และรัชฎพร ชื่นกลิ่นและวัชรรา เล่าเรียนดี (2555)																		/	/	/	

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวคิดเพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาใช้การสังเคราะห์ร่างรูปแบบ	รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้																				หมายเหตุ						
	องค์ประกอบ เชิงหลักการ วัตถุประสงค์		องค์ประกอบเชิงกระบวนการ																องค์ประกอบเชิง เงื่อนไขการ นำไปใช้								
			ขั้นตอนที่ 1			ขั้นตอนที่ 2				ขั้นตอนที่ 3				ขั้นตอนที่ 4													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20							
งานวิจัย การพัฒนาครูโดยใช้ระบบที่เลี้ยง สมเกียรติ ทานอก และคณะ(2556)																				/							
งานวิจัย รูปแบบการจัดการความรู้ Lotus Model (การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ) นลินี ธนสันติ (2552)																					/						
งานวิจัย การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการ (3 สาขาหลัก ปรับปรุงระบบบริหาร พัฒนาสมรรถนะตำแหน่ง พัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย) จิรประภา อัครบวร (2551)																		/	/	/	/	/	/	/			
งานวิจัย คุณค่าของการฝึกภาวะผู้นำ การสร้างความสามารถของผู้บริหารในโรงเรียน (ความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ การสนทนาที่เป็นความลับ สะท้อนแนวคิด) Anita Farver (2014)																		/	/	/	/	/	/				
งานวิจัย การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ เป็นผลจากรูปแบบการโค้ชแบบมีส่วนร่วม Karla E. Wells(2014)																		/	/	/	/	/	/				
งานวิจัย โค้ชครูในการเรียนการสอน : พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ (การพัฒนาทักษะการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ) John J.Franney (2013)																		/	/	/	/	/	/				

หมายเหตุ

- 1 = หลักการ
- 2 = วัตถุประสงค์
- 3 = การเตรียมความพร้อมก่อนการสอนงาน
- 4 = ทั้งสองฝ่ายมีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นของการสอนงาน
- 5 = การเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 6 = วางแผนงานและเลือกเทคนิควิธีการต่างๆร่วมกันตัดสินใจทั้งสองฝ่าย
- 7 = ร่วมกันตกลงผลลัพธ์ที่คาดหวัง
- 8 = ผู้บริหารสถานศึกษาสอนงานและให้คำแนะนำผู้รับการสอนงาน
- 9 = สร้างพันธะผูกพันในการวางแผนปฏิบัติงาน
- 10 = จัดเวลาเพื่อประเมินแผนที่วางไว้
- 11 = ผู้รับการสอนงานพัฒนาแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนงาน
- 12 = ผู้สอนงานหรือผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและร่วมกันปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน
- 13 = ผู้สอนงานหรือผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวันเวลาและจุดวัดความสำเร็จเป็นระยะๆเพื่อสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจ
- 14 = การตัดสินใจพัฒนาการและคุณค่าของการสอนงาน
- 15 = แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน
- 16 = หวังเสี่ยงเพื่อปรับปรุงในการสอนงานว่าประโยชน์แก่ผู้รับการสอนงานมากน้อยเพียงใด และสิ่งใดควรปรับปรุง
- 17 = ประเมินการสอนงาน โดยผู้รับการสอนงานและจากการประเมินตนเอง
- 18 = ระบบที่เลี้ยงดูตามดูแล
- 19 = ระบบสอนงานโดยตรง
- 20 = ระบบการสอนสนับสนุน

ผลของการร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ในการศึกษาระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สภาพปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาและเทคนิคการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ร่างรูปแบบการสอนงาน (Coaching Model) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบด้านหลักการและวัตถุประสงค์
 2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ
 3. องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำไปใช้
- ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบด้านหลักการและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

หลักการ การพัฒนารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จโดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหาร และเกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆ ทั้ง 4 ฝ่ายงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบด้านกระบวนการ แบ่งการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. เตรียมความพร้อมในการสอนงาน (Prepare for coaching jobs)

1. วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและ ผู้รับการสอนงาน
2. ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการมีการสอนงานเพิ่มเติม
3. ตั้งวัตถุประสงค์ของการสอนงานคืออะไร
4. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร
5. ควรวางแผนเริ่มต้นอย่างไร
6. มีการประเมินความคืบหน้าอย่างไร
7. ศึกษาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นมีอะไรบ้างและจะแก้ไขอย่างไร
8. ตั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังคืออะไร

ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการสอนงาน (Implementation of coaching)

1. ผู้สอนต้องแน่ใจทั้งสองฝ่ายเข้าใจเป้าหมายในการสอนงานครั้งนี้ตรงกัน

2. สร้างบรรยากาศที่ดี โดยสื่อถึงความจริงใจของผู้สอนที่ต้องการช่วยเหลือผู้รับการสอน
จริงๆ

3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่ได้พบเจอบอกเล่าถึงสิ่งที่ผู้สอนสังเกตเกี่ยวกับผู้รับ
การสอน

4. ตั้งใจฟังความคิดเห็นและสิ่งที่ผู้รับการสอนได้อธิบาย

5. ให้คำแนะนำแก่ผู้รับการสอน

6. ให้โอกาสผู้รับการสอนเสนอความคิดของเขาและโต้ตอบความคิดของผู้สอนงาน

7. พยายามถึงข้อดีและข้อเสียและตกลงผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกัน

8. สร้างพันธะผูกพันในการวางแผนการปฏิบัติงาน และจัดเวลาเพื่อประเมินแผนที่วางไว้
ขั้นตอนที่ 3. วางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน (Planning and follow the plan)

1. ผู้รับการสอนงานต้องเป็นคนพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน

2. ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนแผนการปฏิบัติงาน

3. ร่วมกันปรับเป้าหมายให้สามารถบรรลุผลได้จริง

4. ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

5. ระบุดูอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและช่วยคิดหนทางแก้ปัญหา

6. ระบุนิคมช่วยเหลือที่จำเป็นเพิ่มเติม

7. กำหนดจุดวัดความสำเร็จเป็นระยะๆ เพื่อสร้างความมั่นใจและรักษาระดับของแรง

บันดาลใจ

8. การปฏิบัติกรด้วยตนเองโดยนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเขียน
บันทึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง

9. การทบทวนย้อนคิด (Reflection) หลังการปฏิบัติงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed
learning) ทบทวนบันทึกการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพ

10. ผู้สอนงานทำหน้าที่โค้ชช่วยเหลือสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงาน
ทบทวนย้อนคิดเพื่อสรุปรงาน

ขั้นตอนที่ 4. การติดตามผลและประเมินผล (Tracking and Evaluation)

1. สอบถามถึงสิ่งที่ทำได้ลุล่วงและสิ่งที่ต้องปรับปรุง

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการสังเกตการณ์ของผู้สอนงานและกล่าวชมเมื่อเห็น

ความคืบหน้าที่ดี

3. หาโอกาสในการสอนงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับในครั้งต่อไป

4. แนะนำสิ่งที่ควรปรับในแผนการปฏิบัติงาน

5. หวังเสียดูว่าการสอนงานครั้งนี้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการสอนงานมากน้อยเพียงใด และสิ่งใดที่ควรปรับปรุง

6. ประเมินผลการสอนงาน โดยผู้รับการสอนงานครูผู้สอนหรือหัวหน้าฝ่าย และจากการประเมินตนเองของผู้สอนงาน

องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำไปใช้ ประกอบด้วย 3 ระบบ ดังนี้

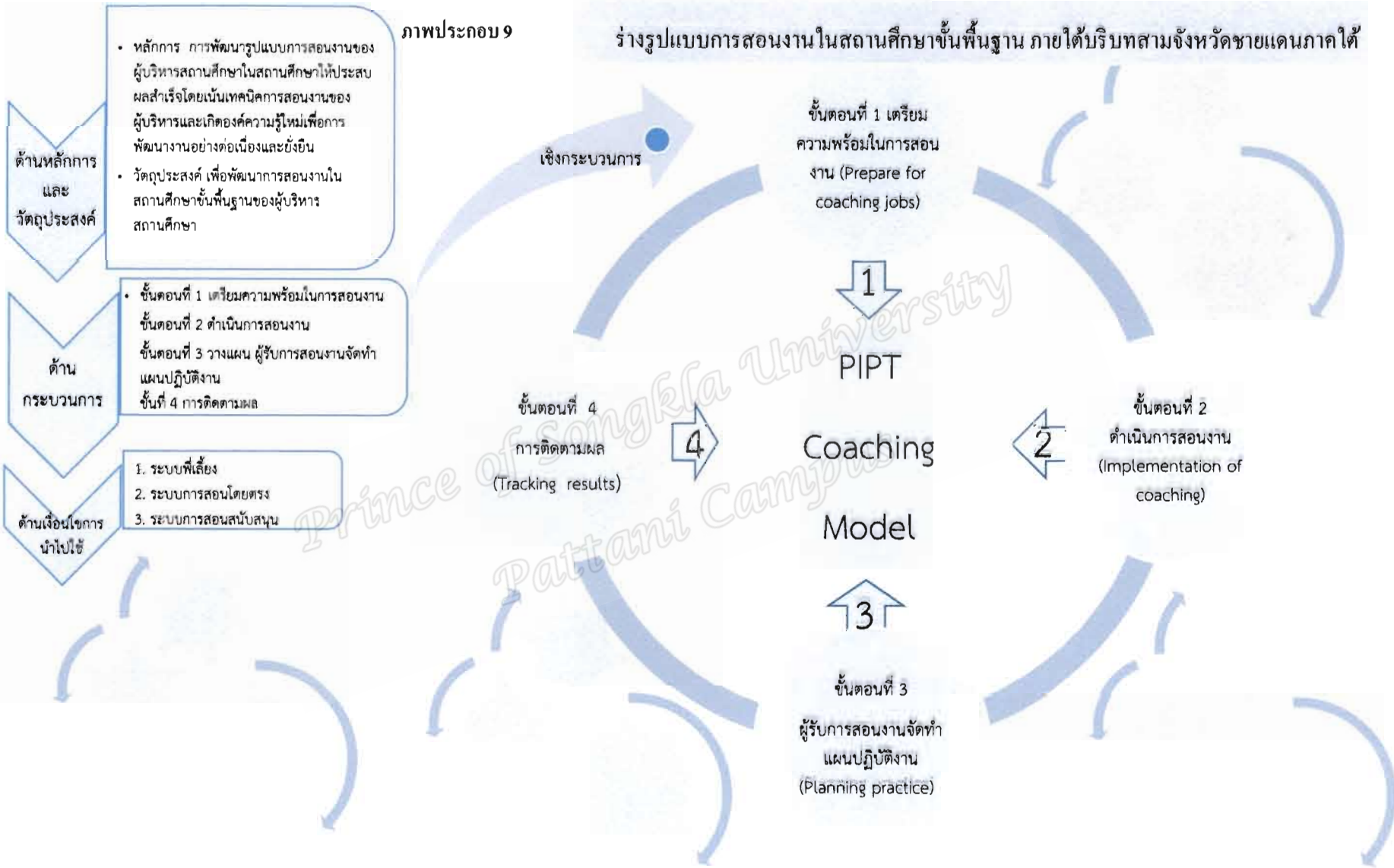
1. ระบบพี่เลี้ยงติดตามดูแล (Coaching and Mentoring System) ประกอบด้วย การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ระยะ 1) การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer Watching) 2) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer Feedback) 3) การโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching) และ พี่เลี้ยง (Mentor) จะเป็นผู้คอยชี้ช่องทาง เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล เป็นผู้กระตุ้นและติดตามดูแลตลอดเวลา

2. ระบบการสอนโดยตรง (Direct Coaching System) ประกอบด้วย การสอนงานโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาแก่หัวหน้างานและครูผู้สอนเป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำงาน การให้คำตอบเป็นการอธิบายถึงกลยุทธ์หรือวิธีการให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน และการพัฒนาทักษะให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน

3. ระบบการสอนสนับสนุน (Supportive Coaching System) ประกอบด้วย การสนับสนุนการแก้ปัญหาสร้างความมั่นใจ การสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูผู้สอน

สรุปได้ร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามภาพประกอบ 9

ร่างรูปแบบการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพประกอบ 9

ขั้นที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการสอนงานและแก้ไขปรับปรุง จากการดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบผลการศึกษาดังนี้

1. ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าเท่ากับ 1 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5
2. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าเท่ากับ 1 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5
3. ความสอดคล้องของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าระหว่าง 0.8-1.0 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 ได้แก่ รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรระบุให้ชัดเจนว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการสอนงานเรื่องอะไร และผู้วิจัยได้นำคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพิ่มเติมมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบต้นแบบให้มีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพรายละเอียดดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี และ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	
	ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์		
หลักการ		
การพัฒนา รูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหาร และเกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน	1.0	1.0
วัตถุประสงค์		
เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆ ทั้ง 4 ฝ่ายงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ	1.0	1.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	
	ความสมเหตุ สมผลเชิงทฤษฎี	ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ
องค์ประกอบเชิงกระบวนการ		
ขั้นตอนที่ 1. เตรียมความพร้อมในการสอนงาน		
1. วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนงาน และผู้รับการสอนงาน	1.0	1.0
2. ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการมี การสอนงานเพิ่มเติม	1.0	1.0
3. ตั้งวัตถุประสงค์ของการสอนงานคืออะไร	1.0	1.0
4. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร	1.0	1.0
5. ควรวางแผนเริ่มต้นอย่างไร	1.0	1.0
6. มีการประเมินความคืบหน้าอย่างไร	1.0	1.0
7. ศึกษาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง และจะแก้ไขอย่างไร	1.0	1.0
8. ตั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังคืออะไร	1.0	1.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	
	ความสมเหตุ สมผลเชิงทฤษฎี	ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการสอนงาน		
1. ผู้สอนต้องแน่ใจทั้งสองฝ่ายเข้าใจเป้าหมายในการสอนงานครั้งนี้ตรงกัน	1.0	1.0
2. สร้างบรรยากาศที่ดีโดยสื่อถึงความจริงใจของผู้สอนที่ต้องการช่วยเหลือผู้รับการสอนจริงๆ	1.0	1.0
3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่ได้พบเจอบอกเล่าถึงสิ่งที่ผู้สอนสังเกตเกี่ยวกับผู้รับการสอน	1.0	1.0
4. ตั้งใจฟังความคิดเห็นและสิ่งที่ผู้รับการสอนได้อธิบาย	1.0	1.0
5. ให้คำแนะนำแก่ผู้รับการสอน	1.0	1.0
6. ให้โอกาสผู้รับการสอนเสนอความคิดของเขาและโต้ตอบความคิดของผู้สอนงาน	1.0	1.0
7. พுகุยถึงข้อดีและข้อเสียและตกลงผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกัน	1.0	1.0
8. สร้างพันธะผูกพันในการวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) และจัดเวลาเพื่อประเมินแผนที่วางไว้	1.0	1.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	
	ความสมเหตุ สมผลเชิงทฤษฎี	ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 3. วางแผนการปฏิบัติงาน (Planning practice)		
1. ผู้รับการสอนงานต้องเป็นคนพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน	1.0	1.0
2. ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนแผนการปฏิบัติงาน	1.0	1.0
3. ร่วมกันปรับเป้าหมายให้สามารถบรรลุผลได้จริง	1.0	1.0
4. ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมาย	1.0	1.0
5. ระบุอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและช่วยคิดหนทางแก้ปัญหา	1.0	1.0
6. ระบุความช่วยเหลือที่จำเป็นเพิ่มเติม	1.0	1.0
7. กำหนดจุดวัดความสำเร็จเป็นระยะๆ เพื่อสร้างความมั่นใจ และรักษาระดับของแรงบันดาลใจ	1.0	1.0
8. การปฏิบัติการด้วยตนเองโดยนำความรู้ไปใช้ในการ จัดการ เรียนรู้ด้วยตนเองและเขียนบันทึกการเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1.0	1.0
9. การทบทวนย้อนคิด(Reflection) หลังการปฏิบัติงาน เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ทบทวนบันทึก การจัดการเรียนรู้ของตนเองที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองที่ มีประสิทธิภาพ	1.0	1.0
10. ผู้สอนงานทำหน้าที่โค้ชช่วยเหลือสนับสนุนและเปิด โอกาส ให้ผู้รับการสอนงานทบทวนย้อนคิดเพื่อสรุปงาน	1.0	1.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	
	ความสมเหตุ สมผลเชิงทฤษฎี	ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 4. การติดตามผล (Tracking results)		
1. สอบถามถึงสิ่งที่ทำได้ล่วงหน้าและสิ่งที่ต้องปรับปรุง	1.0	1.0
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการสังเกตการณ์ของผู้สอนงาน และกล่าวชมเมื่อเห็นความคืบหน้าที่ดี	1.0	1.0
3. หาโอกาสในการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับในครั้ง ต่อไป	1.0	1.0
4. แนะนำสิ่งที่ควรปรับในแผนการปฏิบัติงาน	1.0	1.0
5. หยั่งเชิงดูว่าการสอนงานครั้งนี้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการ สอนงานมากน้อยเพียงใดและสิ่งใดที่ควรปรับปรุง	1.0	1.0
6. ประเมินผลการสอนงาน โดยผู้รับการสอนงานครูผู้สอนหรือ หัวหน้าฝ่าย และจากการประเมินตนเองของผู้สอนงาน	1.0	1.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	
	ความสมเหตุ สมผลเชิงทฤษฎี	ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ
องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำไปใช้		
1. ระบบพี่เลี้ยงติดตามดูแล (Coaching and Mentoring System) ประกอบด้วย การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ระยะ 1) การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer Waiching) 2) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer Feedback) 3) การโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching) และ พี่เลี้ยง (Mentor) จะเป็นผู้คอยชี้ช่องทาง เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล เป็นผู้กระตุ้น และติดตามดูแลตลอดเวลา	1.0	1.0
2. ระบบการสอนโดยตรง (Direct Coaching System) ประกอบด้วย สอนงานโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาแก่หัวหน้างานและครูผู้สอนเป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำงาน การให้คำตอบเป็นการอธิบายถึงกลยุทธ์หรือวิธีการให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน และการพัฒนาทักษะให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน	1.0	1.0
3. ระบบการสอนสนับสนุน (Supportive Coaching System) ประกอบด้วย การสนับสนุนการแก้ปัญหาสร้างความมั่นใจ การสร้างความมั่นใจในตนเอง สนับสนุนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูผู้สอน	1.0	1.0

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างรูปแบบการสอนงาน
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
1. รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการจำเป็นในการสอนงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แก้ไขเพิ่มเติม คือ (สอนงาน 4 ฝ่ายงานตามความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคลและงานบริหาร งบประมาณ)	0.8
2. แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการสอนงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้อง	1.0
3. การดำเนินการตามกระบวนการของรูปแบบการสอนงานแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	1.0
4. การดำเนินการตามกระบวนการของรูปแบบการสอนงาน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของรูปแบบ	1.0
5. เครื่องมือที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบการสอนงานมีความสอดคล้องกับการดำเนินการ	1.0

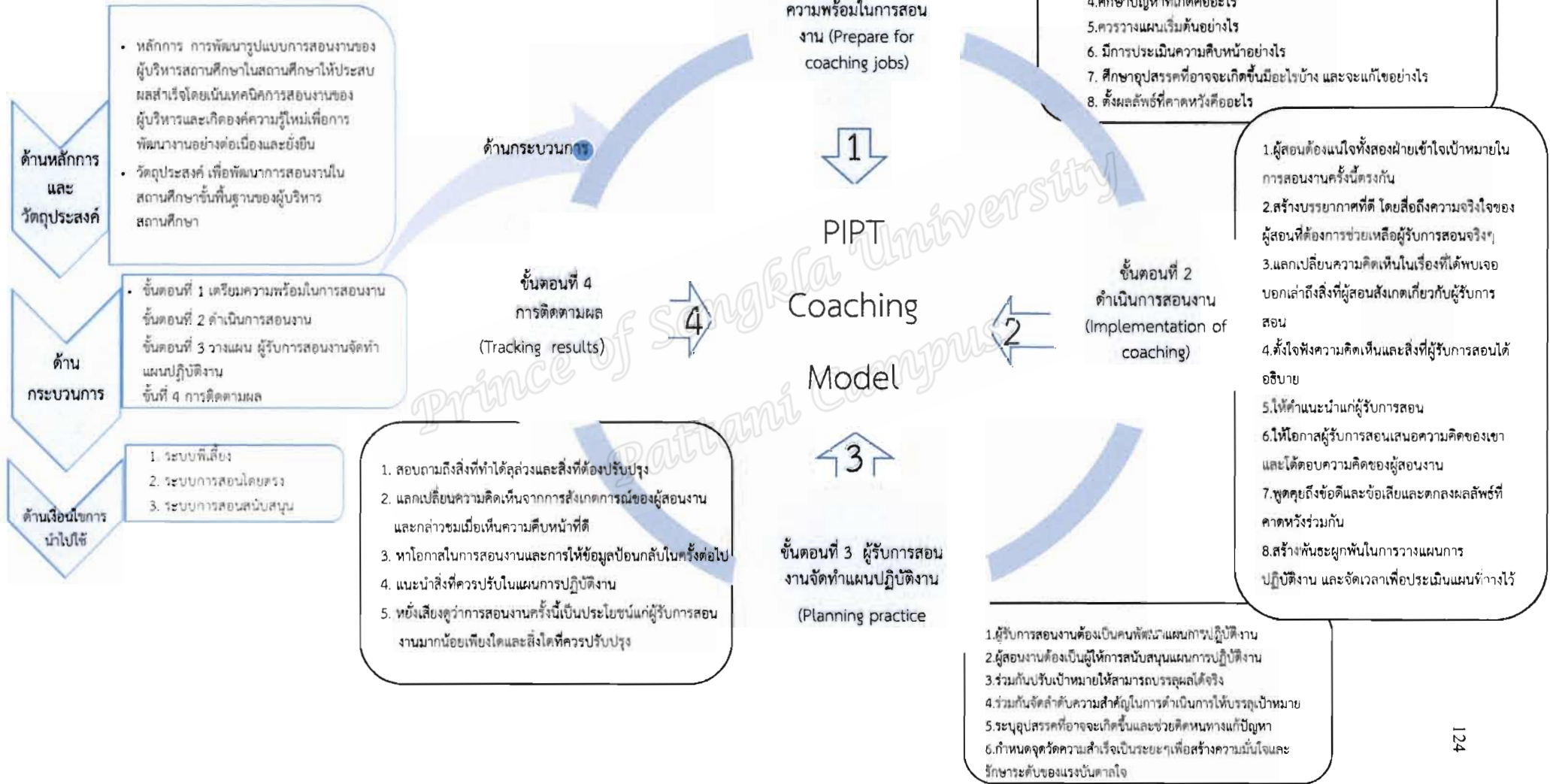
สรุปร่างรูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการตรวจสอบและส่วนที่แก้ไขปรับปรุง จากการดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบผลการศึกษาค้นคว้าที่ปรับปรุงและต่างไปจากเดิม คือ ความสอดคล้องของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 ได้แก่ รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรระบุให้ชัดเจนว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการสอนงานเรื่องอะไร ประเด็นการตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้ (สอนงาน 4 ฝ่ายงานตามความต้องการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารบุคคลและงานบริหารงบประมาณ)

จากประเด็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพิ่มเติม มาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบต้นแบบให้มีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบ 10

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาพประกอบ 10

ร่างรูปแบบการสอนงานฯ ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุง



3. ผลการวิจัยระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/ ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นที่ 1 การนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทดลองใช้ในสถานศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(PIPT Coaching Model) ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปทดลองใช้และร่วมกันปรับปรุงรูปแบบพร้อมกับผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีการศึกษา 2559 ภาคเรียนที่ 2 ระหว่างวันที่ 24 พฤศจิกายน 2559 ถึง 25 กุมภาพันธ์ 2560 และในปีการศึกษา 2560 ภาคเรียนที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม 2560 ถึง 25 กันยายน 2560 ซึ่งมีกรดำเนินการในการทดลองใช้รูปแบบและร่วมกันปรับปรุงรูปแบบพร้อมกันกับผู้ปฏิบัติการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งหมด 9 โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปฏิบัติตามกระบวนการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมในการสอน (Prepare for coaching jobs)

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนงาน(Implementation of coaching)

ขั้นตอนที่ 3 วางแผน ผู้รับการสอนงานจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Planning practice)

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล (Tracking results)

จากการทดลองใช้รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผลการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 โรงเรียน

จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเสนอตารางการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตาราง 17 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรม รมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนที่ 1

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้		/	
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา			/
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม			/
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือ			/
7. ใช้เวลาแก่ผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสนใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา			/
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		/	

ตาราง 18 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรม การปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนที่ 2

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้			/
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา		/	
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือ			/
7. ให้เวลาแก่ผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสนใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา		/	
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		/	

ตาราง 19 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนที่ 3

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน			/
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้		/	
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา		/	
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือ		/	
7. ให้ความสำคัญกับผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสำคัญและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา	/		
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		/	

ตาราง 20 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนที่ 4

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้			/
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา		/	
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือ			/
7. ให้ความแก่ผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสนใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา		/	
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		/	

ตาราง 21 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนที่ 5

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้		/	
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา		/	
5. สามารถลดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือ		/	
7. ให้ความสำคัญกับผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสำคัญและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา		/	
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		/	

ตาราง 22 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนที่ 6

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้		/	
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา	/		
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม	/		
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือ	/		
7. ให้เวลาแก่ผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่ มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสนใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา	/		
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	/		

ตาราง 23 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่ 7

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา		/	
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		/	
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน (Coaching) ที่เตรียมไว้		/	
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางาน ในสถานศึกษา		/	
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือ		/	
7. ให้ความสำคัญกับผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสนใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา		/	
10. สามารถช่วยเหลือ โดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		/	

ตาราง 24 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรม การปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่ 8

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	/		
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	/		
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้	/		
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา	/		
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม	/		
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือ	/		
7. ให้ความแก่ผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสนใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ		/	
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา	/		
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	/		

ตาราง 25 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่ 9

พฤติกรรม/การปฏิบัติการสอนงาน (Coaching)	ระดับการปฏิบัติ		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. ร่วมกับผู้รับการสอนงานประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการ สอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	/		
2. สามารถจัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	/		
3. ดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน(Coaching) ที่เตรียมไว้	/		
4. สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา		/	
5. สามารถถอดความข้อความหรือคำพูดในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
6. สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือ		/	
7. ให้ความสำคัญกับผู้รับการสอนงานในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะ ที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม		/	
8. ให้ความสำคัญและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุม ปรึกษาหารือ	/		
9. สามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติมได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา	/		
10. สามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	/		

**ผลการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน** ระหว่างวันที่ 25 มิถุนายน 2559 – 28 กันยายน 2559 ประมวลสรุปผลการสังเกตและบันทึก
พฤติกรรมกรรมการสอนงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ดังนี้

**สรุปผลจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการสอนงานในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน** ได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติการสอนงานดังนี้ 1) ผู้สอนงานร่วมกับผู้รับการสอนงาน
ประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดประเด็นการสอนงาน ก่อนสังเกตการการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
(Action Plane) การจัดทำ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ผู้สอนงานสามารถ
จัดเตรียมเครื่องมือสังเกต การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน(Action Plane) การออกแบบการจัดการ
เรียนรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 3) ผู้สอนงานดำเนินการสอนงานได้สอดคล้องกับแผนการสอนงาน
(Coaching) ที่เตรียมไว้ 4) สามารถสังเกตและบันทึกผลของผู้รับการสอนงานที่สอดคล้องกับสภาพ
ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานในสถานศึกษา 5) สามารถถอดความข้อความหรือคำพูด
ในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม 6) สามารถใช้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบ และ
ความคิดเห็นที่ชัดเจนในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ 7) ผู้สอนงานให้เวลาแก่ผู้รับการสอนงาน
ในสถานศึกษา หลังจากถามคำถามในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเหมาะสม 8) ผู้รับ
การสอนงานให้ความตั้งใจและฟังด้วยท่าทีที่สนใจในขณะที่มีการประชุมปรึกษาหารือ 9) ผู้สอน
งานสามารถให้สาระข้อมูลเพิ่มเติม ได้ชัดเจนในการสอนงานในสถานศึกษา 10) ผู้สอนงานและผู้รับ
การสอนงานสามารถช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผลจากการสนทนากลุ่มเพื่อทบทวนปรับปรุงพัฒนาได้องค์ประกอบของรูปแบบสอน
งานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2559 – 28
กุมภาพันธ์ 2560

จากการสนทนากลุ่มได้องค์ประกอบของรูปแบบสอนงานในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน (PIPT Coaching Model) พบว่า ผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบ
การสอนงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม
และ สอดคล้องซึ่งกันและกัน กระบวนการสอนงานแบบ (PIPT Coaching Model) มีความสัมพันธ์
กันมีความต่อเนื่องกันในแต่ละขั้นตอน ทำให้เกิดการพัฒนางานในสถานศึกษาและเกิดองค์ความรู้
ใหม่ ส่วนองค์ประกอบเงื่อนไขการนำไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่เป็นประโยชน์และมีความจำเป็นใน
การนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไปปฏิบัติจริง โดยนำระบบที่เลี้ยง ระบบการ
สอนงานโดยตรงและระบบการสอนสนับสนุนการสอนงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จากการ

สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหาร เรียงตามลำดับจากโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 9 โรงเรียน ดังข้อมูลต่อไปนี้

“เป็นรูปแบบการสอนงานที่มีความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสอนงานแบบพี่สอนน้อง ดำเนินการประชุมย่อยบ่อยครั้ง ทำให้ได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมหาวิธีการร่วมกันแก้ปัญหา รูปแบบมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน มีการวางแผนทุกขั้นตอน มีการติดตามงานและสะท้อนปัญหาออกมาอย่างชัดเจน ลักษณะของกระบวนการสอนงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวงจร เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการสอนงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงเนื่องจากเป็นรูปแบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการคิดในการทำ”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารใน โรงเรียนที่ 1)

“ทุกขั้นตอนมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการสอนงานทั้งสิ้น แต่ที่มีประโยชน์มากที่สุดเป็นขั้นตอนที่ 3 เพราะเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติงานจริง มีประสบการณ์จริง จึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา รูปแบบมีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารใน โรงเรียนที่ 2)

“รูปแบบมีความเหมาะสม แต่ควรปรับเปลี่ยนชื่อในแต่ละขั้นตอนให้สามารถสื่อได้ง่ายขึ้น ในขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมควรแยกให้เห็นเป็นด้านๆว่าเตรียมความพร้อมด้านใด เรื่องอะไร รูปแบบมีความสอดคล้องกันทุกขั้นตอนมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการสอนงานทั้งสิ้น รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารใน โรงเรียนที่ 3)

“รูปแบบการสอนงานมีความเหมาะสม เนื่องจากรูปแบบการสอนงานทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รูปแบบมีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกัน เพราะในแต่ละขั้นตอนมีการวางแผน ติดตามงานและสะท้อนปัญหาอย่างชัดเจน ควรปรับปรุงขั้นตอนที่ 2 ควรมีการสอนงานแบบเป็นรายบุคคลเพราะความเข้าใจในแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกัน”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารใน โรงเรียนที่ 4)

“รูปแบบมีความเหมาะสมมีความสัมพันธ์กันมีประโยชน์ค่อนข้างมากทีเดียว ควรปรับข้อความให้ชัดเจนในรายละเอียด รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง การดำเนินงานตามกระบวนการของรูปแบบสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นของการพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษา”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารใน โรงเรียนที่ 5)

“รูปแบบการสอนงานมีความเหมาะสม เป็นรูปแบบการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวางแผนร่วมกัน ดำเนินการสอนงาน นำกลับมาวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน และติดตามผล เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง รูปแบบมีความสอดคล้องมีความสัมพันธ์กัน ขั้นตอนที่ 1 – ขั้นตอนที่ 4 เป็นไปตามทฤษฎีการ Coaching ทุกขั้นตอนมีความสำคัญและเชื่อมโยงเหมาะสมกับการ Coaching งาน”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนที่ 6)

“รูปแบบมีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ควรปรับขั้นตอนที่ 2 ควรเขียนให้ชัดเจนในการสอนงานแบบรายบุคคลหรือเป็นรายกรณีและขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กร เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนที่ 7)

“รูปแบบการสอนงานมีความเหมาะสม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รูปแบบมีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกันสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง สามารถตอบสนองการพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ควรปรับขั้นตอนที่ 2 ควรแยกบทบาทระหว่างผู้สอนกับผู้รับการสอนงาน”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนที่ 8)

“รูปแบบการสอนงานที่มีความเหมาะสม ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสอนงานแบบระบบพี่เลี้ยง รูปแบบมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน มีการวางแผนทุกขั้นตอน มีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ลักษณะของกระบวนการสอนงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวงจรเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการสอนงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง”

(สนทนากลุ่มครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนที่ 9)

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงร่างรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองนำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) ไปใช้ในระบะที่ 3 ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) เพื่อให้มีรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง ดังนี้

1. ปรับแก้ไขในรายละเอียด ในส่วนกระบวนการของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมควรแยกให้เห็นเป็นด้านๆว่าเตรียมความพร้อมด้านใด เรื่องอะไร

2. ปรับแก้ไขในรายละเอียด ในส่วนกระบวนการของรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนงาน ควรมีการสอนงานแบบเป็นรายบุคคลเพราะความเข้าใจในแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกัน

สรุปผลการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model) แสดงในตาราง 26

ตาราง 26 สรุปผลการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPT Coaching Model)

รูปแบบการสอนงาน (PIPT Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบหลักการและวัตถุประสงค์	
หลักการ	คงเดิม
การพัฒนาการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จโดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหาร และเกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	
วัตถุประสงค์	คงเดิม
เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆทั้ง 4 ฝ่ายงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ	

ตาราง 26 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPT Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบด้านกระบวนการ	
ขั้นตอนที่ 1. เตรียมความพร้อมในการสอนงาน (Prepare for coaching jobs)	
1. วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและ ผู้รับการ สอนงาน	1. วางแผนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้สอนงานและ ผู้รับการ สอนงานและวางแผนแยกเป็น เรื่องที่จะสอนและเรียนรู้
2. ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการมีการสอนงาน เพิ่มเติม	
3. ตั้งวัตถุประสงค์ของการสอนงานคืออะไร	
4. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร	
5. ควรวางแผนเริ่มต้นอย่างไร	
6. มีการประเมินความคืบหน้าอย่างไร	
7. ศึกษาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นมีอะไรบ้างและจะแก้ไข อย่างไร	
8. ตั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังคืออะไร	

ตาราง 26 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPT Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการสอนงาน (Implementation of coaching)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนต้องแน่ใจทั้งสองฝ่ายเข้าใจเป้าหมายในการสอนงานครั้งนี้ตรงกัน 2. สร้างบรรยากาศที่ดี โดยสื่อถึงความจริงใจของผู้สอนที่ต้องการช่วยเหลือผู้รับการสอน จริงๆ 3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่ได้พบเจอบอกเล่าถึงสิ่งที่ผู้สอนสังเกตเกี่ยวกับผู้รับการสอน 4. ตั้งใจฟังความคิดเห็นและสิ่งที่ผู้รับการสอนได้อธิบาย 5. ให้คำแนะนำแก่ผู้รับการสอน 6. ให้โอกาสผู้รับการสอนเสนอความคิดของเขาและโต้ตอบความคิดของผู้สอนงาน 7. พุดคุยถึงข้อดีและข้อเสียและตกลงผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกัน 8. สร้างพันธะผูกพันในการวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) และจัดเวลาเพื่อประเมินแผนที่วางไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีการสอนงานเป็นรายบุคคลเพราะความเข้าใจในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน 2. ควรเขียนให้ชัดเจนในการสอนงานแบบรายบุคคล
ขั้นตอนที่ 3. วางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน (Planning and follow the plan)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้รับการสอนงานต้องเป็นคนพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน 2. ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนแผนการปฏิบัติงาน 3. ร่วมกันปรับเป้าหมายให้สามารถบรรลุผลได้จริง 4. ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 5. ระบุอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและช่วยคิดหนทางแก้ปัญหา 6. ระบุความช่วยเหลือที่จำเป็นเพิ่มเติม 7. กำหนดจุดวัดความสำเร็จเป็นระยะๆเพื่อสร้างความมั่นใจ 	คงเดิม

ตาราง 26 (ต่อ)

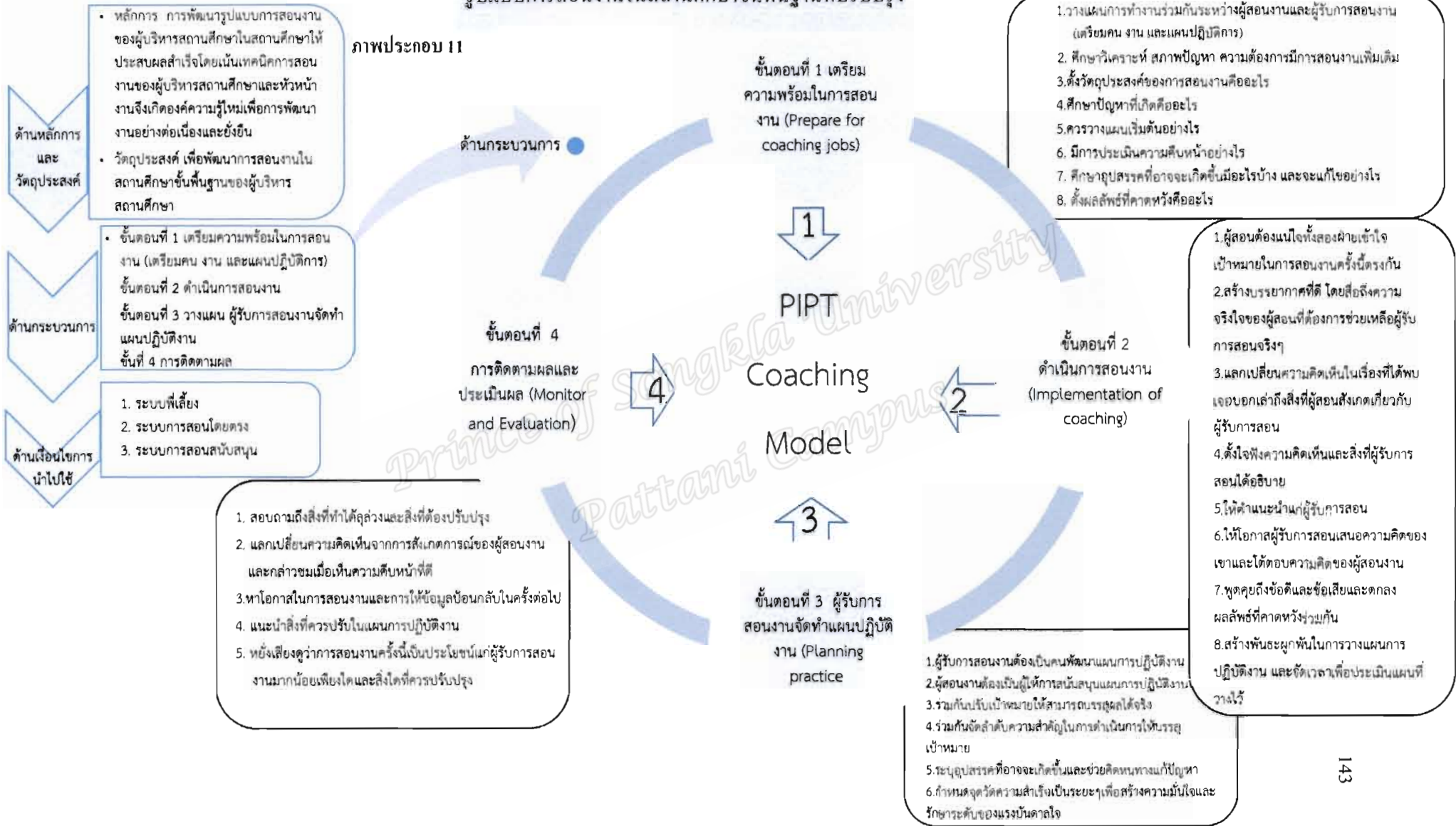
รูปแบบการสอนงาน (PIPT Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
8. การปฏิบัติการด้วยตนเอง โดยนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเขียนบันทึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง 9. การทบทวนย้อนคิด (Reflection) หลังการปฏิบัติงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ทบทวนบันทึกการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพ 10. ผู้สอนงานทำหน้าที่โค้ชช่วยเหลือสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานทบทวนย้อนคิดเพื่อสรุปงาน	คงเดิม
ขั้นตอนที่ 4. การติดตามผลและประเมินผล (Tracking and Evaluation)	
1. สอบถามถึงสิ่งที่ทำได้ลุล่วงและสิ่งที่ต้องปรับปรุง 2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการสังเกตการณ์ของผู้สอนงานและกล่าวชมเมื่อเห็นความดีที่ดี 3. หาโอกาสในการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับในครั้งต่อไป 4. แนะนำสิ่งที่ควรปรับในแผนการปฏิบัติงาน 5. หยั่งเสียงว่าการสอนงานครั้งนี้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการสอนงานมากน้อยเพียงใดและสิ่งใดที่ควรปรับปรุง 6. ประเมินผลการสอนงานโดยผู้รับการสอนงานหัวหน้าฝ่ายและจากการประเมินตนเองของผู้สอนงาน	คงเดิม

ตาราง 26 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPT Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำไปใช้	
1. ระบบพี่เลี้ยงติดตามดูแล (Coaching and Mentoring System)	
การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ระยะ	คงเดิม
1) การเยี่ยมชมเพื่อน (Peer Waiching)	
2) การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเพื่อน (Peer Feedback)	
3) การโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching) และ พี่เลี้ยง (Mentor)	
จะเป็นผู้คอยชี้ช่องทาง เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูล เป็นผู้	
กระตุ้นและติดตามดูแลตลอดเวลา	
2. ระบบการสอนโดยตรง (Direct Coaching System)	
ประกอบด้วย การสอนงาน โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาแก่	คงเดิม
หัวหน้างานและครูผู้สอนเป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสม	
ที่จะทำงาน การให้คำตอบเป็นการอธิบายถึงกลยุทธ์หรือวิธีการ	
ให้แก่หัวหน้างานและครูผู้สอน และการพัฒนาทักษะให้แก่	
หัวหน้างานและครูผู้สอน	
3. ระบบการสอนสนับสนุน (Supportive Coaching System)	
ประกอบด้วย การสนับสนุนการแก้ปัญหาสร้างความมั่นใจ	คงเดิม
การสร้าง ความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนให้	
เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นแหล่งข้อมูลแก่	
ครูผู้สอน	

สรุปได้รูปแบบที่ผ่านการปรับปรุงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพประกอบ 11

รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับปรุง



4. ผลการวิจัยระยะที่ 4 สรุปและยืนยันรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นที่ 1 นำรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าสู่การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อสรุปและยืนยันรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่นำรูปแบบไปทดลองใช้

ตาราง 27 สรุปผลการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PIPM Coaching Model) (ฉบับสมบูรณ์)

รูปแบบการสอนงาน (PIPM Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบด้านหลักการและวัตถุประสงค์	
หลักการ การพัฒนารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหาร และเกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	การพัฒนารูปแบบการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จโดยเน้นเทคนิคการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างาน จึงเกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการสอนงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหัวหน้าฝ่ายงานต่างๆ ทั้ง 4 ฝ่ายงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ	คงเดิม

ตาราง 27 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPM Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบด้านกระบวนการ	
ขั้นตอนที่ 1. เตรียมความพร้อมในการสอนงาน (Prepare for coaching jobs)	
1. วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและ ผู้รับการ สอนงาน	1. วางแผนการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้สอนงาน และ ผู้รับการสอนงานและ วางแผนเป็นด้าน 1.1 เตรียม ด้านคน 1.2 เตรียมด้านงาน 1.3 เตรียมแผนปฏิบัติการ
2. ศึกษาวิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการมีการสอน งานเพิ่มเติม	4. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคือ อะไร ศึกษาปัญหา รายบุคคลรายกรณี
3. ตั้งวัตถุประสงค์ของการสอนงานคืออะไร	
4. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร	
5. ควรวางแผนเริ่มต้นอย่างไร	
6. มีการประเมินความคืบหน้าอย่างไร	
7. ศึกษาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นมีอะไรบ้างและจะแก้ไขอย่างไร	
8. ตั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังคืออะไร	
ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการสอนงาน (Implementation of coaching)	
1. ผู้สอนต้องแน่ใจทั้งสองฝ่ายเข้าใจเป้าหมายในการสอนงานครั้งนี้ ตรงกัน	1. ควรมีการสอนงานเป็น รายบุคคลเพราะความเข้าใจ ในแต่ละบุคคลมีความ แตกต่างกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPM Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบด้านกระบวนการ	
ขั้นตอนที่ 2. ดำเนินการสอนงาน (Implementation of coaching)	บทบาทผู้สอนงาน
2. ผู้สอนสร้างบรรยากาศที่ดี โดยสื่อถึงความจริงใจของผู้สอนที่ต้องการช่วยเหลือผู้รับการสอน จริงๆ	2. ควรเขียนให้ชัดเจนในการสอนงานแบบรายบุคคล
3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่ได้พบเจอบอกเล่าถึงสิ่งที่ผู้สอนสังเกตเกี่ยวกับผู้รับการสอน	
4. ผู้สอนตั้งใจฟังความคิดเห็นและสิ่งที่ผู้รับการสอนได้อธิบาย	
5. ผู้สอนให้คำแนะนำแก่ผู้รับการสอน	
6. ผู้สอนให้โอกาสผู้รับการสอนเสนอความคิดของเขาและโต้ตอบความคิดของผู้สอนงาน	
7. ผู้สอนพูดคุยถึงข้อดีและข้อเสียและตกลงผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกัน	
8. ผู้สอนและผู้รับการสอนสร้างพันธะผูกพันในการวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Plane) และจัดเวลาเพื่อประเมินแผนที่วางไว้	

ตาราง 27 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPM Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม	
องค์ประกอบด้านกระบวนการ		
ขั้นตอนที่ 3.วางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน (Planning follow the plan)		
1. ผู้รับการสอนงานต้องเป็นคนพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน		บทบาทผู้รับ การสอน
2. ผู้สอนงานต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนแผนการปฏิบัติงาน	บทบาทผู้สอน	
3. ร่วมกันปรับเป้าหมายให้สามารถบรรลุผลได้จริง	บทบาทผู้สอน	บทบาทผู้รับ การสอน
4. ร่วมกันจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย	บทบาทผู้สอน	บทบาทผู้รับ การสอน
5. ระบุนอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและช่วยคิดหนทางแก้ปัญหา	บทบาทผู้สอน	บทบาทผู้รับ การสอน
6. ระบุนความช่วยเหลือที่จำเป็นเพิ่มเติม		บทบาทผู้รับ การสอน
7. กำหนดจุดวัดความสำเร็จเป็นระยะๆเพื่อสร้างความมั่นใจและรักษาระดับของแรงบันดาลใจ	บทบาทผู้สอน	บทบาทผู้รับ การสอน
8. การปฏิบัติกรด้วยตนเองโดยนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเขียนบันทึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง		บทบาทผู้รับ การสอน
9. การทบทวนย้อนคิด (Reflection) หลังการปฏิบัติงานเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ทบทวนบันทึกการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพ		บทบาทผู้รับ การสอน
10. ผู้สอนงานทำหน้าที่โค้ชช่วยเหลือสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการสอนงานทบทวนย้อนคิดเพื่อสรุปงาน	บทบาทผู้สอน	

ตาราง 27 (ต่อ)

รูปแบบการสอนงาน (PIPM Coaching Model)	การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
องค์ประกอบด้านกระบวนการ	
ขั้นตอนที่ 4. การติดตามผลและประเมินผล (Tracking results)	ขั้นตอนที่ 4. การติดตามผลและประเมินผล (Monitor and Evaluation)
1. สอบถามถึงสิ่งที่ทำได้ลุล่วงและสิ่งที่ต้องปรับปรุง	บทบาทผู้สอน
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการสังเกตการณ์ของผู้สอนงานและกล่าวชมเมื่อเห็นความคืบหน้าที่ดี	บทบาทผู้สอน บทบาทผู้รับการสอน
3. หาโอกาสในการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับในครั้งต่อไป	บทบาทผู้สอน
4. แนะนำสิ่งที่ควรปรับในแผนการปฏิบัติงาน	บทบาทผู้สอน
5. หยั่งเสียงดูว่าการสอนงานครั้งนี้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการสอนงานมากน้อยเพียงใดและสิ่งใดที่ควรปรับปรุง	บทบาทผู้สอน

สรุปได้รูปแบบการสอนงานที่สมบูรณ์ตามภาพประกอบ 12

ภาพประกอบ 12

รูปแบบการสอนงานในสถานศึกษา

