

# รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนด้วย

กระบวนการชี้แนะ

Coaching and Mentoring

สัญญาจ้างที่ปรึกษาเลขที่ 5/ 2558



เสนอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

(ศรีสะเกษ ยโสธร)

โดย

สถาบันวิจัยพหุติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## สารบัญ

เรื่อง บทที่	หน้า
1.โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring.....	1
2.ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน.....	6
3. บริบททางวิชาการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูรายบุคคลของ โรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็น พี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring).....	
ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร.....	8
ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู.....	17
4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring).....	44
ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม.....	44
ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน.....	45
ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน.....	49
ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนาร่องในสังกัดสพม.5.....	50
ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ .....	51
5. หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2 กระบวนการชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring).....	52
5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน.....	53
5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน .....	61
5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ .....	68
5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้.....	72
5.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	80
6. สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ.....	83
6.1 กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1.....	85
6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) .....	99
6.3 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู – 2 – ครู).....	111
6.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม.....	123

ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก.....	129
ภาคผนวก ข.....	150
ภาคผนวก ค.....	158
ภาคผนวก ง.....	172

## บทที่ 1

# โครงการปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring

### 1.1. หลักการและเหตุผล

โครงการปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียน นับเป็นโครงการสำคัญอันดับต้นในการที่จะ “ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการเป็นพลเมืองไทยที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม” โดยมี แนวทางปฏิบัติการศึกษาที่อิงพื้นที่ (เช่น สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่น และพื้นที่จังหวัด) ให้เป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติการ เป็นจุดคานงัด ที่ท้าทาย เหมาะสมและสอดคล้องกับเงื่อนไขของเวลาที่จำกัดเพราะจะทำให้สามารถกำหนดขอบเขตทั้งโดยปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้จริงสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงพิจารณาใช้วิธีการสำคัญ คือ การติดตั้งระบบติดตามการประเมินการทำงาน (Mentoring) และระบบนิเทศ (Coaching) หรือระบบคู่มือ (Peer Coaching) เพื่อเป็นกลไกการพัฒนา และฝึกอบรมบนงาน (On-the-job training) ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นวิธีทำงานร่วมกัน และรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นที่ผู้เรียนร่วมกันโดยวิธีนี้จะแตกต่างจากวิธีเดิมที่เคยปฏิบัติตาม นอกจากนี้ระบบนี้ต้องต่อเชื่อมกับผลการเรียนของผู้เรียนโดยการใช้กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review: AAR) ในระบบการประชุมทีมเป็นประจำอย่างอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ประกอบด้วย Coach และครู (ทีมระดับชั้น หรือทีมสายวิชา และอื่น ๆ ) โดยวิธีนี้ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ต้องออกไปอบรมนอกโรงเรียน แล้วทิ้งผู้เรียน แต่ต้องเป็นการจัดตารางการทำงานในแต่ละสัปดาห์ให้มีเวลาประชุม AAR นี้เหมือนเป็นงานประจำ ที่จำเป็น และช่วยให้มีการเก็บหลักฐานการทำงานที่ผูกโยงกับผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้ เพราะเท่ากับเป็นการทำงานเชิงวิจัยปฏิบัติการ (Routine to Research R-to-R) ในชั้นเรียนไปในตัว เหมือนกับการปฏิบัติงานของแพทย์ โดยไม่ต้องไปตัดทำรายงานอื่นต่างหาก และอาจต้องใช้เวลาและทรัพยากรและทอดทิ้งนักเรียนเช่นกัน นอกจากนั้น นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการดังกล่าว ยังมีส่วนสำคัญให้ได้ปฏิรูประบบงาน การจัดการแบบใหม่ด้วย ซึ่งการจัดการแบบใหม่ จะปลดล็อกปัญหาอุปสรรคให้โรงเรียนได้หลายประการ เกิดแรงจูงใจในการทำหน้าที่ครู การปรับตารางเวลางานและการสอน ปรับหลักสูตร ปรับวิธีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ปรับบทบาทกรรมการสถานศึกษา ฯลฯ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียนครั้งนี้ มีเงื่อนไขต้องการความสำเร็จสูง ผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ และศึกษานิเทศก์ต่างต้องเริ่มต้นที่การปฏิบัติการทำงานที่ตนเองด้วยพร้อม ๆ กับรับฟัง และวิเคราะห์ตามบริบท และศักยภาพโรงเรียน ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู เพื่อเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในระยะเวลาประมาณ 6 เดือน การที่เขตพื้นที่การศึกษามีที่ปรึกษา มีคู่คิดช่วยวิพากษ์ วิจาร์ณ และมีมุมมองใหม่ที่แตกต่างจากการคิดทบทวนใน

แนวคิดของบุคลากรเดิม ๆ อาจช่วยสร้างแนวทางวิธีการทำงานแบบใหม่ การมองปัญหาและหาทางออก กว้างขวางขึ้นหลายมิติ มีทั้งความซับซ้อน และ ละเอียดถี่ถ้วนยิ่งขึ้น

## 1.2. วัตถุประสงค์

- 1.2.1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนาร่อง ในเขตพื้นที่เป้าหมาย
- 1.2.2. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก่เขตพื้นที่การศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนโดยการใช้ กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review: AAR)
- 1.2.3. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้องเพื่อการพัฒนา นักเรียนตาม ทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21
- 1.2.4. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้อง เพื่อการพัฒนา นักเรียนเป็น พลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- 1.2.5. เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนให้กับโรงเรียนทั้งหมดในเขต พื้นที่การศึกษา

## 1.3. ขอบข่ายงานและผลผลิต

- 1.3.1 รายงานผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน โดยเอกสารรายงานมีส่วนประกอบ ดังนี้
  - 1) ชื่อ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน
  - 2) แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูรายบุคคลของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
  - 3) ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน
  - 4) สรุปความคิดเห็น มุมมองของคณะครู และผู้บริหารโรงเรียนต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียน โดยการใช้กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review: AAR)
- 1.3.2 รายงานสรุปการดำเนินงานโดยภาพรวมทั้งโครงการ โดยมีบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการ ปฏิบัติงานจากผู้รับจ้าง มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้
  - 1) จำนวนครูในโรงเรียนนาร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการ สอนเปลี่ยนไปโดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนา นักเรียนตามทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21
  - 2) จำนวนครูในโรงเรียนนาร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการ สอนเปลี่ยนไป โดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนา นักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

## 1.4 กิจกรรมหลักและผู้รับผิดชอบงบประมาณ

ลำดับ	กิจกรรม	เครื่องมือ	2558								
			กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	
1.	สำรวจสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาโรงเรียนนาร่อง	แบบสำรวจการจัดการเรียนการสอน และ C&M Audit	✓								
2.	สร้างความตระหนักและแรงจูงใจแก่ครู ทบทวนการทำงานของครู	กิจกรรมกลุ่ม 1 วัน (AAR ครู)	✓								
3.	ทบทวนการทำงานของทีมโค้ชในพื้นที่ (ทีม B) และจัดทำแผน C&M	AAR ทีมโค้ชในพื้นที่ 35 คน 1 วัน	✓								
4.	พัฒนาทักษะ C&M ทีมโค้ชในพื้นที่ และจัดแผน C&M ในโรงเรียน	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21 <sup>st</sup> skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM		✓	✓						
5.	C&M ในโรงเรียนโดยทีมโค้ชในพื้นที่	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21st skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM				✓	✓				
6.	6.1 ทบทวนการทำงานของทีมโค้ช B	แนวทางการทำ AAR และ template lesson learn						✓			



## 1.5 กรอบแนวคิด



แนวความคิดของโครงการ มุ่งเน้นการปลดล็อกสิ่งที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพ ปรับระบบการบริหารจัดการใหม่ และปรับระบบสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรใหม่ การปรับการเรียนการสอน โดยส่งเสริมให้โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) การจัดวงสนทนาทบทวนผลหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) และการเดินสังเกตการสอนของครู (Learning Walk) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากสภาพการทำงานจริง มาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในด้านความรู้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความเป็นพลเมืองไทยที่ดี และความสุข



## บทที่ 2

### ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ และยโสธร) ที่รวบรวมจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และจำนวนห้องเรียนจำแนกตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของ 15 โรงเรียนนาร่อง

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน		
				นมัธยมต้น (คน)	นมัธยมปลาย (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	ห้องมัธยมปลาย (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
430395	สอนแก้วว่องไววิทยา	เมืองยโสธร	33	275	249	524	9	9	18
430407	สมเด็จพระญาณสังวร	คำเขื่อนแก้ว	32	251	255	506	8	7	15
430412	ศรีฐานกระจายศึกษา	ป่าดิว	18	121	99	220	6	3	9
430413	มหาชนะชัยวิทยาคม	มหาชนะชัย	58	884	672	1556	27	21	48
430415	ค้อวังวิทยาคม	ค้อวัง	44	412	417	829	12	13	25
430421	คำเตยวิทยา	ไทยเจริญ	25	425	354	779	12	12	24
530887	คูซอดประชาสรรค์	เมืองศรีสะเกษ	29	179	167	346	6	6	12
530895	ยางชุมน้อยพิทยาคม	ยางชุมน้อย	52	704	703	1407	18	17	35

รหัส โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน		
				นรมัธยม ต้น (คน)	นรมัธยม ปลาย (คน)	รวมจำนวน นักเรียน (คน)	ห้องมัธยม ต้น (ห้อง)	ห้องมัธยม ปลาย (ห้อง)	รวมห้องเรียน ทั้งหมด (ห้อง)
530903	ประสานมิตรวิทยา	กันทรารมย์	16	166	129	295	5	3	8
530907	บึงมะลูวิทยา	กันทรลักษ์	44	871	698	1569	21	19	40
530945	กำแพง	อุทุมพรพิสัย	114	931	1373	2304	28	30	58
530952	ห้วยทับทันวิทยาคม	ห้วยทับทัน	42	775	792	1567	24	24	48
530953	ผักไหมวิทยานุกูล	ห้วยทับทัน	23	240	282	522	9	7	16
530959	เขื่อนช้างวิทยาคาร	น้ำเกลี้ยง	32	391	430	821	12	12	24
530969	เบญจลักษ์พิทยา	เบญจลักษ์	45	623	651	1274	16	19	35
	รวม		607	7248	7271	14519	213	202	415

จากตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนาร่อง พบว่า ใน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 607 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 14,519 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 415 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 8 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1500 คน) รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1501-2500 คน) จำนวน 4 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-500 คน) จำนวน 3 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนห้วยทับทันวิทยาคม โรงเรียนกำแพง โรงเรียนบึงมะลูวิทยา และโรงเรียนมหาชนะชัยวิทยาคม

โรงเรียนที่มีขนาดกลาง 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเบญจลักษ์พิทยา โรงเรียนเขื่อนช้างวิทยาคาร โรงเรียนผักไหมวิทยานุกูล โรงเรียนยางชุมน้อยพิทยาคม โรงเรียนคำเตยวิทยา โรงเรียนค้อวังวิทยาคม โรงเรียนสมเด็จพระญาณสังวร และโรงเรียนสอนแก้วว่องไววิทยา

โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประสานมิตรวิทยา โรงเรียนคูซอดประชาสรรค์ และโรงเรียนศรีฐานกระจายศึกษา

### บทที่ 3

## บริบททางวิชาการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) การนำเสนอแบ่งออกเป็นสองตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
- 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู
- 1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
- 1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

**ตอนที่ 2** บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของครู
- 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู
- 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
- 2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ผลการศึกษาในแต่ละตอนมีดังนี้

## ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการสำรวจการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู กิจกรรมในโรงเรียน และระบบที่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน การคิดคะแนน กรณีเป็นความถี่ ไม่มีการกลับค่าคะแนน (Recode) ข้อความที่เป็นลบ แต่กรณีเป็นค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนน (Recode) (ดูภาคผนวก ก คู่มือการลงรหัสข้อมูล) ผลการศึกษามีดังนี้

### 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

#### 1.1.1 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	0	0.00
	ปริญญาโท	15	83.33
	ปริญญาเอก	3	16.67
	อื่นๆ	0	0.00
	รวมทั้งหมด	18	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพม.28 (ศรีสะเกษ โยโสธร) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 83.33) รองลงมาคือปริญญาเอก มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 16.67)

#### 1.1.2 ประสบการณ์ในการบริหาร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	3	16.67
	10 – 20 ปี	12	72.22
	มากกว่า 20 ปี	3	16.67
	รวมทั้งหมด	18	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพม.28 (ศรีสะเกษ โยโสธร) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระหว่าง 10 -20 ปี มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 72.22) รองลงมาต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 3 คนและ มากกว่า 20 ปีมีจำนวน 3 คนเท่ากัน (ร้อยละ 16.67)

## 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1 (5.56)	0 (0.00)	10 (55.55)	6 (33.33)	1 (5.56)	18 (100)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2 (11.11)	4 (22.22)	9 (50.00)	3 (16.67)	0 (0.00)	18 (100)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2 (11.11)	8 (44.44)	7 (38.89)	1 (5.56)	0 (0.00)	18 (100)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	-	3 (16.67)	12 (66.67)	3 (16.67)	0 (0.00)	18 (100)
5. ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	-	-	11 (61.11)	7 (38.89)	0 (0.00)	18 (100)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	-	3 (16.67)	12 (66.67)	3 (16.67)	0 (0.00)	18 (100)

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ และคู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ร้อยละ 66.67) รองลงมาได้แก่ ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 61.11) ในขณะที่มีครู ไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็นที่ว่า ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ร้อยละ 44.44) รองลงมา ได้แก่ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ร้อยละ 22.22)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครูรายข้อ

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (n=16)	2.38	0.50
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (n=16)	1.94	0.68
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู (n=18)	1.56	0.63
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (n=18)	2.00	0.59
5. ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (n=18)	2.39	0.50
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถ ทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (n=18)	2.00	0.59

หมายเหตุ ระดับของค่าเฉลี่ย ได้แก่ 0 -1.00 = ระดับต่ำ, 1.01-2.00 = ระดับปานกลาง 2.01 - 3.00 = ระดับสูง

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครูรายข้อ ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.39 SD เท่ากับ 0.50) รองลงมาคือ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 SD เท่ากับ 0.50) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.56 SD เท่ากับ 0.63)

### 1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาทำกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	2 (11.10)	0 (0.00)	3 (16.70)	9 (50.00)	4 (22.20)	18 (100)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	1 (5.60)	0 (0.00)	9 (50.00)	8 (44.40)	0 (0.00)	18 (100)
3. พบปะชุมชน	1 (5.60)	1 (5.60)	15 (83.30)	1 (5.60)	0 (0.00)	18 (100)
4. เยี่ยมห้องเรียน	1 (5.60)	0 (0.00)	10 (55.60)	5 (27.80)	2 (11.10)	18 (100)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	2 (11.10)	0 (0.00)	12 (66.70)	4 (22.20)	0 (0.00)	18 (100)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	1 (5.60)	0 (0.00)	5 (27.80)	11 (61.10)	1 (5.60)	18 (100)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	1 (5.60)	0 (0.00)	3 (16.70)	9 (50.00)	5 (27.80)	18 (100)
8. อื่นๆ	16 (88.89)	0 (0.00)	2 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	18 (100)
<b>โดยรวม</b>	<b>25 (17.36)</b>	<b>1 (0.69)</b>	<b>59 (40.97)</b>	<b>47 (32.64)</b>	<b>12 (8.33)</b>	<b>144 (100)</b>

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาทำกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงกับกิจกรรม ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 27.80) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรม พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มากที่สุด (ร้อยละ 61.10) ผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พบปะชุมชน มากที่สุด (ร้อยละ 83.30)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	3 (16.70)	0 (0.00)	2 (11.10)	7 (38.90)	6 (33.30)	18 (100)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	1 (5.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (38.90)	10 (55.60)	18 (100)
3. พบปะชุมชน	1 (5.60)	0 (0.00)	5 (27.80)	6 (33.30)	6 (33.30)	18 (100)
4. เยี่ยมห้องเรียน	1 (5.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (38.90)	10 (55.60)	18 (100)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	2 (11.10)	0 (0.00)	1 (5.60)	6 (33.30)	9 (50.00)	18 (100)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	2 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	6 (33.33)	10 (55.56)	18 (100)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	1 (5.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (22.20)	13 (72.20)	18 (100)
8. อื่นๆ	14 (77.78)	0 (0.00)	1 (5.56)	1 (5.56)	2 (11.11)	18 (100)
<b>โดยรวม</b>	<b>25</b> <b>(17.36)</b>	<b>0</b> <b>(0.00)</b>	<b>9</b> <b>(6.25)</b>	<b>44</b> <b>(30.56)</b>	<b>66</b> <b>(45.83)</b>	<b>144</b> <b>(100)</b>

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมาก กับกิจกรรมดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 72.20) รองลงมา คือ พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เยี่ยมห้องเรียน และ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ร้อยละ 55.56) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญบ้าง กับ กิจกรรมการทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู น้อยที่สุด (ร้อยละ 5.60)



ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหาร  
ในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.27	0.70
2. พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.59	0.51
3. พบปะชุมชน	3.06	0.83
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.59	0.51
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.50	0.63
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.63	0.50
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.76	0.44
8. อื่นๆ	3.25	0.96
<b>โดยรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.24</b>

หมายเหตุ ระดับของค่าเฉลี่ย ได้แก่ 0 – 1.33 = ระดับต่ำ, 1.34-2.66 = ระดับปานกลาง, 2.67 – 4.00 = ระดับสูง

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 SD เท่ากับ 0.24) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 SD เท่ากับ 0.44) รองลงมาคือ พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 SD เท่ากับ 0.50) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การพบปะชุมชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 SD เท่ากับ 0.83)

#### 1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	5 (27.78)	13 (72.22)	18 (100)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	8 (44.44)	10 (55.56)	18 (100)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	9 (50.00)	9 (50.00)	18 (100)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	8 (44.44)	10 (55.56)	18 (100)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	8 (44.44)	10 (55.56)	18 (100)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	9 (50.00)	9 (50.00)	18 (100)
โดยรวม	47 (43.52)	61 (56.48)	108 (100)

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมาพบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 50.0) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ (ร้อยละ 27.78)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลัง พัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ ไม่มีการ พัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	3 (16.67)	0 (0.00)	9 (50.00)	6 (33.33)	18 (100)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	5 (27.78)	0 (0.00)	9 (50.00)	4 (22.22)	18 (100)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	5 (23.50)	0 (0.00)	6 (35.30)	7 (41.20)	18 (100)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	5 (27.78)	0 (0.00)	8 (44.44)	5 (27.78)	18 (100)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	4 (22.22)	0 (0.00)	9 (50.00)	5 (27.78)	18 (100)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	6 (33.33)	0 (0.00)	8 (44.44)	4 (22.22)	18 (100)
<b>โดยรวม</b>	28 (25.93)	0 (0.00)	49 (45.37)	31 (28.70)	108 (100)

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง และ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 50.0) ในขณะที่กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 41.20) ทั้งนี้ยังไม่พบกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่คิดว่าเป็นจุดแข็ง

## ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการสำรวจการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย คุณลักษณะของครู ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และการจัดการเรียนการสอนของครู การคิดคะแนน กรณีเป็นความถี่ ไม่มีการกลับค่าคะแนน (Recode) ข้อความที่เป็นลบ แต่กรณีเป็นค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนน (Recode) (ดูภาคผนวก ก คู่มือการลงรหัสข้อมูล) ผลการศึกษามีดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของครู
- 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู
- 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
- 2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

### 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของครู

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาที่จบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	352	52.54
ปริญญาโท	312	46.57
ปริญญาเอก	3	0.45
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	0.45
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>670</b>	<b>100.0</b>

จากผลการวิเคราะห์พบว่าของครูในสพม.28 (ศรีสะเกษ ยโสธร) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 352 คน (ร้อยละ 52.54) รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 312 คน (ร้อยละ 46.57)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของครู ตามประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี)

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	1	0.01
อนุบาล	7	0.05
<b>ประถมศึกษา</b>		
· ประถมศึกษาปีที่ 1	26	0.18
· ประถมศึกษาปีที่ 2	28	0.19
· ประถมศึกษาปีที่ 3	25	0.17
· ประถมศึกษาปีที่ 4	38	0.26
· ประถมศึกษาปีที่ 5	38	0.26
· ประถมศึกษาปีที่ 6	308	2.09
รวมประถมศึกษา	463	20.82
<b>มัธยมศึกษา</b>		
· มัธยมศึกษาปีที่ 1	329	2.23
· มัธยมศึกษาปีที่ 2	323	2.19
· มัธยมศึกษาปีที่ 3	1	2.55
· มัธยมศึกษาปีที่ 4	377	2.46
· มัธยมศึกษาปีที่ 5	363	2.32
· มัธยมศึกษาปีที่ 6	343	0.12
รวมมัธยมศึกษา	1736	78.06
อื่นๆ (กศน./เด็กพิเศษ/ป.4-6)	17	0.01
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>664</b>	<b>2224</b>

จากผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการสอนของครูพบว่า ครู 1 คน อาจจะมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูเคยสอนพบว่า ชั้นเรียนที่ครูเคยสอนส่วนใหญ่เป็นชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 78.06) โดยส่วนใหญ่เคยสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 377 คน (ร้อยละ 21.72) รองลงมาเคยสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 363 คน (ร้อยละ 20.91)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของครูตามภาระงานสอน

ภาระงานสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูสอนเต็มเวลา	616	91.94
ครูสอนไม่เต็มเวลา	19	2.84
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	32	4.78
ไม่ระบุ	3	0.45
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>670</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ครูในสพม.28 (ศรีสะเกษ ยโสธร) ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่สอนเต็มเวลามีจำนวน 616 คน (ร้อยละ 91.94) และเป็นครูสอนไม่เต็มเวลา จำนวน 19 คน (ร้อยละ 2.84)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	0	0.00	
อนุบาล	0	0.00	
<b>ประถมศึกษา</b>	<b>29</b>		<b>1.82</b>
● ประถมศึกษาปีที่ 1	4	0.60	0.25
● ประถมศึกษาปีที่ 2	3	0.45	0.19
● ประถมศึกษาปีที่ 3	4	0.60	0.25
● ประถมศึกษาปีที่ 4	11	1.65	0.69
● ประถมศึกษาปีที่ 5	7	1.05	0.44
● ประถมศึกษาปีที่ 6	0	0.00	0.00
<b>มัธยมศึกษา</b>	<b>1557</b>		<b>97.74</b>
● มัธยมศึกษาปีที่ 1	225	33.83	14.12
● มัธยมศึกษาปีที่ 2	230	34.59	14.44
● มัธยมศึกษาปีที่ 3	240	36.09	15.07
● มัธยมศึกษาปีที่ 4	308	46.32	19.33
● มัธยมศึกษาปีที่ 5	285	42.86	17.89
● มัธยมศึกษาปีที่ 6	269	40.45	16.89
อื่นๆ (เด็กพิเศษ/ป.4-6/สอนเวียน)	7	1.05	0.44
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1593</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะภาระงานการสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 97.74) โดยส่วนใหญ่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 308 คน (ร้อยละ 19.33) รองลงมาเคยสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 285 คน (ร้อยละ 17.89)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามวิชาที่สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละ
สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน	1	0.15	0.14
ภาษาไทย	81	12.14	11.59
คณิตศาสตร์	94	14.09	13.45
วิทยาศาสตร์	135	20.24	19.31
สังคมศึกษา	90	13.49	12.88
สุขศึกษาและพลศึกษา	42	6.30	6.01
ศิลปะ	39	5.85	5.58
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	91	13.64	13.02
ภาษาต่างประเทศ	107	16.04	15.31
อื่นๆ ระบุ (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/แนะแนว/ ลูกเสือ/ยุวกาชาด/ปฐมวัย)	19	2.85	2.72
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>667</b>	<b>104.79</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนมากที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีจำนวน 135 คน (ร้อยละ 19.31) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 15.31)



ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของครูที่สอนเด็กพิเศษและเด็กปัญญาเลิศ

กลุ่มนักเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	คำตอบ (คน)	ร้อยละ
เด็กพิเศษ	-	84.35	345	55.20
เด็กปัญญาเลิศ	-	68.46	280	44.80
รวมทั้งหมด	409	100.00	625	100.00

จากผลการวิเคราะห์ตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนนักเรียนมากกว่า 1 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูสอนกลุ่มเด็กพิเศษ มีจำนวน 345 คน (ร้อยละ 55.20) มากกว่าเด็กปัญญาเลิศ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของครู ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอน

ขนาดของห้องเรียนที่สอน	คำตอบ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน	6	0.85
10 – 20 คนต่อห้องเรียน	25	3.56
20 – 30 คนต่อห้องเรียน	309	43.95
อื่นๆ	363	51.64
รวมทั้งหมด	703	100.00

จากผลการวิเคราะห์ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะห้องเรียนที่สอนหลายขนาด เมื่อจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนห้องเรียนขนาด 20 – 30 คน มีจำนวน 309 คน (ร้อยละ 43.95) รองลงมาคือ ห้องเรียนขนาด 10 – 20 คน มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 3.56)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามจำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ฉบับ	176	26.27
มากกว่า 1 ฉบับ	438	65.37
ไม่ระบุ	56	8.36
รวมทั้งหมด	670	100.00

จากผลการวิเคราะห์จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีจำนวน 438 คน (ร้อยละ 65.37)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของครู ตามแหล่งจัดทำคู่มือครู

แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	31	17.61
สำนักพิมพ์ (ไม่ระบุชื่อ)	13	7.39
ครูผู้สอนจัดทำเอง	7	3.98
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด (อจท)	7	3.98
กระทรวงศึกษาธิการ	4	2.27
एमพันธ์	3	1.7
หนังสือเรียน	2	1.14
บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด	2	1.14
บริษัท สำนักพิมพ์แม็ค จำกัด	2	1.14
สำนักพิมพ์คู่มือครู	2	1.14
สำนักพิมพ์ บริษัท พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)	2	1.14
กลุ่มสาระจัดทำเอง	1	0.57
ไม่ทราบแหล่งจัดทำ	1	0.57
ไม่ระบุ	99	56.25
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>176</b>	<b>100</b>

จากผลการวิเคราะห์แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ครูใช้เพื่อเตรียมการสอน จากจำนวนครูผู้ให้ข้อมูลจำนวน 176 คน พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครูที่จัดทำโดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 17.61) รองลงมาคือ ครูผู้สอนจัดทำเองและจัดทำโดยบริษัทอักษรเจริญทัศน์จำกัด (อจท) มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 3.98)

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	28 (4.18)	38 (5.67)	520 (77.61)	74 (11.04)	10 (1.49)	670 (100)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	36 (5.37)	360 (53.73)	237 (35.37)	27 (4.03)	10 (1.49)	670 (100)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	36 (5.37)	391 (58.36)	194 (28.96)	36 (5.37)	13 (1.94)	670 (100)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	24 (3.58)	55 (8.21)	498 (74.33)	81 (12.09)	12 (1.79)	670 (100)
5. ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	23 (3.43)	55 (8.21)	451 (67.31)	128 (19.10)	13 (1.94)	670 (100)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	32 (4.78)	118 (17.61)	420 (62.69)	90 (13.43)	10 (1.49)	670 (100)

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (ร้อยละ 77.61) คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ร้อยละ 74.33) อายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 67.31) และคู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (ร้อยละ 62.69) ในขณะที่ครูสัดส่วนเกินครึ่งไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็นที่ว่าครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ร้อยละ 53.73) และครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ร้อยละ 58.36)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคู่มือครู

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.06	.42
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1.47	.58
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	1.43	.60
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.04	.46
5. ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.12	.53
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถ ทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.96	.57

จากตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครู ทั้งนี้คะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.12 SD เท่ากับ 0.53) รองลงมาคือ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกัน และระหว่างระดับชั้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.06 SD เท่ากับ 0.42) และคู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.04 SD เท่ากับ 0.46) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.43 SD เท่ากับ 0.60)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.05	0.39	2.07	0.44	1.00	0.00	2.06	0.42
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1.51	0.58	1.42	0.58	1.33	0.58	1.47	0.58
3. ครูมีความงุนงนกับคู่มือครู	1.46	0.61	1.40	0.60	1.33	0.58	1.43	0.60
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.02	0.45	2.07	0.47	1.67	0.58	2.04	0.46
5. ฉันทายากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.09	0.50	2.14	0.54	2.33	1.15	2.12	0.52
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.98	0.54	1.94	0.60	1.00	0.00	1.96	0.57

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือในทุกระดับชั้นน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.33) ยกเว้นประเด็นความต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นนี้สูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เมื่อพิจารณาประเด็นที่ครูระดับปริญญาเอกเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น และคู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.00)

ส่วนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในระดับปานกลางถึงสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.40-2.14) ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ต้องการมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 SD เท่ากับ 0.54) รองลงมาคือ คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก และคู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.07 SD เท่ากับ 0.47 และ 0.44 ตามลำดับ) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 SD เท่ากับ 0.390)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.46-2.09) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ฉันทายากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.09 SD เท่ากับ 0.50) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความงุนงนกับคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.46 SD เท่ากับ 0.61)

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ		เด็กปัญญาเลิศ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.09	0.45	2.12	0.41
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1.45	0.58	1.50	0.63
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู	1.43	0.64	1.48	0.69
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.06	0.51	2.10	0.52
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.15	0.56	2.20	0.53
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.97	0.61	2.04	0.60

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู และครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.15, 2.09, 2.06, 1.97, 1.45 และ 1.43 ตามลำดับ

ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้เช่นเดียวกับครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ คือ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู และครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.20, 2.12, 2.10, 2.04, 1.50 และ 1.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน		10 – 20 คน		20 – 30 คน		มากกว่า 30 คน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.00	0.00	1.95	0.21	2.02	0.45	2.07	0.44
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.33	0.52	1.57	0.66	1.39	0.56	1.37	0.56
3. ครูมีความงุนงกับคู่มือครู	1.33	0.52	1.48	0.67	1.33	0.53	1.39	0.64
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.00	0.00	2.04	0.55	2.04	0.45	2.06	0.50
5. ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.17	0.41	2.17	0.56	2.12	0.51	2.14	0.57
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	2.00	0.89	1.91	0.73	1.97	0.58	1.90	0.63

จากตาราง 24 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก และคู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 และครูมีความงุนงกับคู่มือครู มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.33

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู และครูมีความงุนงกับคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.17, 2.04, 1.95, 1.91, 1.57 และ 1.48 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตาม

แนวคู่มือครู และครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.12, 2.04, 2.02, 1.97, 1.39 และ 1.33 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฉันทายากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู และครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.14, 2.07, 2.06, 1.90, 1.39 และ 1.37 ตามลำดับ



ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.03	0.37	2.04	0.41
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1.50	0.58	1.40	0.53
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู	1.43	0.54	1.34	0.53
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.98	0.48	2.04	0.42
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.06	0.45	2.12	0.54
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.99	0.52	1.90	0.58

จากตาราง 25 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู และครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.06, 2.03, 1.99, 1.98, 1.50 และ 1.43 ตามลำดับ

ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้นและคู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู และครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.12, 2.04, 1.90, 1.40 และ 1.34 ตามลำดับ

## 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	29 (4.33)	73 (10.90)	491 (73.28)	71 (10.60)	6 (0.90)	670 (100)
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	21 (3.13)	53 (7.91)	511 (76.27)	79 (11.79)	6 (0.90)	670 (100)
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	38 (5.67)	296 (44.18)	256 (38.21)	71 (10.60)	9 (1.34)	670 (100)
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	34 (5.07)	157 (23.43)	419 (62.54)	52 (7.76)	8 (1.19)	670 (100)
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	23 (3.43)	96 (14.33)	471 (70.30)	71 (10.60)	9 (1.34)	670 (100)
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	24 (3.58)	80 (11.94)	483 (72.09)	76 (11.34)	7 (1.04)	670 (100)
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	24 (3.58)	95 (14.18)	464 (69.25)	81 (12.09)	6 (0.90)	670 (100)
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	61 (9.10)	172 (25.67)	356 (53.13)	73 (10.90)	8 (1.19)	670 (100)
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	54 (8.06)	108 (16.12)	406 (60.60)	93 (13.88)	9 (1.34)	670 (100)
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	52 (7.76)	91 (13.58)	430 (64.18)	91 (13.58)	6 (0.90)	670 (100)

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในประเด็นต่างๆ ดังนี้ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 76.27) ทำให้ความรู้วิชาที่สอนลึกมากขึ้น (ร้อยละ 73.28) พัฒนาให้ผู้สอนประเมินผลการสอนได้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 72.09) เพิ่มทักษะการจัดการหลังเรียนของผู้สอน (ร้อยละ 70.30) พัฒนาให้ผู้สอนประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 69.25) ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 64.18) การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง (ร้อยละ 62.54) ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาได้ (ร้อยละ 60.60) เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถามทางลบ พบว่าเกินครึ่ง (ร้อยละ 53.13) เห็นด้วยว่าพี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับผู้สอนน้อยกว่าความต้องการ ส่วนประเด็นการพัฒนาครูมืออาชีพค่อนข้างเสียเวลานั้นมีครูเห็นด้วยเพียงร้อยละ 44.18

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.00	.48
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.04	.45
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	1.64	.68
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.83	.55
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.96	.51
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.99	.49
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.98	.52
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.84	.62
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึงพาได้	1.98	.58
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.00	.55

จากตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในแต่ละประเด็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.04 SD เท่ากับ 0.45) รองลงมาคือ ทำให้ความรู้วิชาที่สอนลึกมากขึ้น และในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.00 SD เท่ากับ 0.48 และ 0.55 ตามลำดับ) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ค่อนข้างเสียเวลา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.64 SD เท่ากับ 0.68)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่สอนลึกมากขึ้น	2.01	0.46	1.99	0.50	1.67	0.58	2.00	0.48
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.05	0.42	2.04	0.48	1.67	0.58	2.04	0.45
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	1.65	0.65	1.63	0.71	1.67	0.58	1.64	0.68
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.85	0.53	1.82	0.58	1.50	0.71	1.83	0.55
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.97	0.48	1.95	0.54	1.67	0.58	1.96	0.51
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.01	0.45	1.98	0.54	1.67	0.58	2.00	0.49
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.99	0.48	1.97	0.57	1.67	0.58	1.98	0.52
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.83	0.61	1.84	0.63	2.00	0.00	1.84	0.62
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	2.02	0.56	1.94	0.59	1.33	0.58	1.98	0.57
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.02	0.53	1.99	0.56	1.50	0.71	2.00	0.55

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.33-2.00) คะแนนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.00) ส่วนคะแนนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.33 SD เท่ากับ 0.58)

ส่วนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 1.63-2.04) ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.04 SD เท่ากับ 0.48) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่อนข้างเสียเวลา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.63 SD เท่ากับ 0.71)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 1.65-2.05) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.05 SD เท่ากับ 0.42) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่อนข้างเสียเวลา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.65 SD เท่ากับ 0.65)

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ		เด็กปัญญาเลิศ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.02	0.54	2.05	0.53
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.05	0.49	2.08	0.50
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	1.60	0.73	1.66	0.74
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.84	0.57	1.87	0.60
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.96	0.53	2.02	0.52
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.00	0.53	2.05	0.55
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.98	0.54	2.01	0.59
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.79	0.67	1.87	0.70
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึงพาได้	1.98	0.61	2.04	0.61
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.02	0.59	2.09	0.57

จากตาราง 29 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้นและในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.05, 2.02 และ 2.00 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.60

ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรกแตกต่างจากครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ คือ ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้นและพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.09, 2.08 และ 2.05 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน		10 – 20 คน		20 – 30 คน		มากกว่า 30 คน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.00	0.00	1.91	0.42	1.98	0.50	1.99	0.51
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.67	0.52	1.92	0.41	2.06	0.46	2.06	0.48
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	1.83	0.41	1.75	0.79	1.51	0.63	1.63	0.73
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	2.17	0.41	1.88	0.53	1.82	0.55	1.81	0.59
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	2.33	0.52	1.96	0.47	1.96	0.51	1.97	0.53
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.17	0.41	2.00	0.51	1.99	0.50	2.01	0.51
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.00	0.63	1.92	0.65	1.99	0.52	1.97	0.56
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.17	0.75	2.05	0.76	1.75	0.61	1.84	0.66
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.83	0.41	2.00	0.69	1.99	0.55	1.97	0.62
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.33	0.52	1.96	0.56	2.00	0.54	1.98	0.58

จากตาราง 30 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉันและในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง และพี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้นและพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.67

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่องและในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 เพิ่มทักษะการจัดการหลังเรียนของฉันและในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.75

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.51

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.06, 2.01 และ 1.99 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.96	0.41	1.98	0.47
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.96	0.43	2.04	0.44
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	1.63	0.62	1.58	0.66
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.82	0.50	1.80	0.55
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.90	0.48	1.96	0.50
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.92	0.50	2.00	0.48
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.90	0.49	1.98	0.52
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.73	0.57	1.81	0.59
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึงพาได้	1.97	0.55	1.93	0.56
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.99	0.52	1.96	0.53

จากตาราง 31 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้ และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้นและเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.99, 1.97 และ 1.96 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้นและพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.04, 2.00 และ 1.98 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.58

## 2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก	ไม่ระบุ	รวม
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	15 (2.24)	57 (8.51)	445 (66.42)	147 (21.94)	6 (0.90)	670 (100)
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	12 (1.79)	94 (14.03)	451 (67.31)	107 (15.97)	6 (0.90)	670 (100)
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	7 (1.04)	51 (7.61)	425 (63.43)	181 (27.01)	6 (0.90)	670 (100)
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	9 (1.34)	50 (7.46)	458 (68.36)	147 (21.94)	6 (0.90)	670 (100)
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	9 (1.34)	53 (7.92)	438 (65.47)	163 (24.36)	7 (1.04)	670 (100)
<b>โดยรวม</b>	52 (1.55)	305 (9.10)	2217 (66.18)	745 (22.24)	31 (0.93)	3350 (100)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนระดับปานกลาง (ร้อยละ 66.18) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ครูมีความพร้อมในเรื่องการใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ร้อยละ 68.36 มีความพร้อมในเรื่องการใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ร้อยละ 67.31 มีความพร้อมในเรื่องการเข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ร้อยละ 66.42 และมีความพร้อมในเรื่องการใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ร้อยละ 63.43



ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.09	0.63
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.98	0.61
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.18	0.60
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.12	0.58
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.14	0.60
โดยรวม	3.10	.50

จากตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 คะแนน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.10 SD เท่ากับ 0.50) เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อ พบว่า ความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 SD เท่ากับ 0.60) รองลงมาคือ การใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 SD เท่ากับ 0.60) และการใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 SD เท่ากับ 0.58) ในขณะที่คะแนนความพร้อมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.98 SD เท่ากับ 0.61)

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.10	0.62	3.08	0.63	3.00	1.00	3.09	0.63
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3.00	0.56	2.96	0.67	3.00	1.00	2.98	0.61
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.19	0.60	3.16	0.60	3.00	1.00	3.18	0.60
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.10	0.59	3.14	0.57	3.00	1.00	3.12	0.58
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.11	0.60	3.17	0.60	3.00	1.00	3.14	0.60

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลางในทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00)

ส่วนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลางถึงสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.96-3.17) ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 SD เท่ากับ 0.60)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.00-3.19) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 SD เท่ากับ 0.60)

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ		เด็กปัญญาเลิศ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.09	0.67	3.15	0.68
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.99	0.67	3.00	0.67
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.17	0.64	3.22	0.62
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.09	0.65	3.14	0.63
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.14	0.63	3.16	0.60
รวม	3.10	.55	3.13	.52

จากตาราง 35 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17, 3.14, 3.09 และ 2.99 ตามลำดับ

ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.13 ซึ่งสูงกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22, 3.16, 3.15, 3.14 และ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน		10 - 20 คน		20 - 30 คน		มากกว่า 30 คน	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.33	0.52	2.88	0.88	3.04	0.63	3.12	0.65
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3.00	0.00	2.92	0.76	2.93	0.63	3.01	0.63
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.00	0.63	3.04	0.79	3.11	0.62	3.26	0.61
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.17	0.41	3.00	0.82	3.05	0.60	3.18	0.58
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	0.00	3.17	0.87	3.07	0.64	3.19	0.61
รวม	3.10	.17	3.00	.76	3.04	.52	3.15	.51

จากตาราง 36 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) และเข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17, 3.04, 3.00, 2.92 และ 2.88 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11, 3.07, 3.05, 3.04 และ 2.93 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 3.19, 3.18, 3.12 และ 3.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.98	0.72	3.08	0.57
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.90	0.71	2.98	0.56
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.07	0.63	3.19	0.58
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.00	0.62	3.14	0.54
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเรียนรู้ของผู้เรียน	3.07	0.65	3.14	0.57
รวม	3.00	.56	3.10	.47

จากตาราง 37 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07, 3.00, 2.98 และ 2.90 ตามลำดับ

ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.10 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มครูที่ใช้คู่มือเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้

---

ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19, 3.14, 3.08 และ 2.98 ตามลำดับ

## บทที่ 4

### ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring)

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 3 ประเด็น คือ สิ่งที่ได้ทำ ความรู้จากสิ่งที่ได้ทำ ผลที่ได้รับจากสิ่งที่ได้ทำและถ้ากลับไปทำอีกครั้งจะทำอย่างไร ทั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มครูจาก 15 โรงเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของแต่ละโรงเรียน

ผลการนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนาร่องในสังกัดสพป.ตราด

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนครูที่เข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนผู้เข้าร่วม
รร.กำแพง จ.ศรีสะเกษ	125 คน
รร.ห้วยทับทันวิทยาคม จ.ศรีสะเกษ	44 คน
รร.คูซอด + ประสานมิตร จ.ศรีสะเกษ	39 คน
รร.เขื่อนช้าง+ผักไหม จ.ศรีสะเกษ	60 คน
รร.บึงมะลู จ.ศรีสะเกษ	35 คน
รร.ยางชุมน้อย จ.ศรีสะเกษ	45 คน
รร.เบญจลักษณ์ จ.ศรีสะเกษ	59 คน
รร.สอนแก้วว่องไวฯ + ศรีฐานกระจายฯ จ.ยโสธร	53 คน
รร.สมเด็จพระญาณสังวร + คำเตย จ.ยโสธร	57 คน
รร.มหาชนะชัย จ.ยโสธร	79 คน
รร.ค้อวัง จ.ยโสธร	46 คน
รวม	642 คน

## ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

### 1. สาระการเรียนรู้วิชา ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศ

วิธีการสอนภาษา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
1.เกมส์ / ตอบปัญหา 2.ให้อ่านนิทานเป็นภาษาอังกฤษ และค้นหา คำศัพท์จากนิทาน เวลาเชคชื่อ ให้ตอบเป็น คำศัพท์ 3.การปฏิบัติจริง เช่น กำหนดสถานการณ์ ขึ้นมาเพื่อให้เด็กสนทนากันเป็นภาษาอังกฤษ 4.การร้องเพลงทางภาษา เพื่อฝึกการใช้คำ ควบกล้ำ บุคลิกภาพ เช่น การอยู่หน้าห้อง การจับไม้ค้ 5.ให้นักเรียนฝึกแต่งประโยคทันทีหลังเรียน 6.การสร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนเรียน ให้พูด ภาษาไทยกับภาษาอังกฤษเท่านั้น เพราะมี เด็กชนเผ่าที่มักพูดภาษาถิ่น 7.สร้างสื่อการเรียนการสอนภายในห้องเรียน 8.ให้นักเรียนเลือกหัวข้อที่สนใจเอง เช่น เลือกการร้องเพลงภาษาอังกฤษ เลือกการ ทำอาหาร เป็นต้น 9.ใช้สื่อ (VDO)	1.นักเรียนให้ความสนใจ ได้เนื้อหา ตามที่ตั้งใจไว้และนำไปใช้ได้จริง 2.เด็กสามารถจดจำคำศัพท์จาก นิทานได้ และอ่านภาษาอังกฤษ ได้มากขึ้น 3.เด็ก ๆ ให้ความสนใจ แย่งกันร้อง เพลง และใช้คำภาษาไทยได้ถูกต้อง มากขึ้น 4.ตั้งใจเรียน และเข้าใจในเนื้อหาที่ได้ จากการเรียนในวันนั้น 5.ทำให้เด็กได้ฝึกในสิ่งที่เรียนมาทันที และครูได้ทราบว่าคุณเข้าใจหรือไม่ 6.นักเรียนให้ความร่วมมือดี ไม่พูด ภาษาถิ่น 7.เด็กสามารถอ่านได้ตลอดเวลา เข้าใจในเนื้อหามากขึ้น เด็กๆ ให้ความสนใจ	1.มีความสุขกับการที่ นักเรียนสนุกกับเกมส์ที่ เตรียมมา 2.ดีใจ แต่บางครั้งก็หงุดหงิด ผิดหวัง ที่นักเรียนบางคนไม่ สนใจ และไม่รับผิดชอบ 3.สนุก เพราะได้ร่วมเรียนรู้ ไปพร้อมกับนักเรียน 4.มีความสุขที่รักเรียนสนุก กับการร้องเพลง 5.ภูมิใจ 6.ตื่นเต้นกับสิ่งที่นักเรียน เลือก เพราะบางครั้งก็เป็น เรื่องที่ครูไม่เคยทำ เช่น การ ทำขนม แต่ก็รู้สึกสนุก ทำ ทาย

#### ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

1. เน้นการปฏิบัติจริง เพราะเป็นวิธีการที่น่าสนใจ ในการเรียนการสอน
2. จะนำทุกวิธีไปประยุกต์ใช้กับหัวข้อต่าง ๆ ที่เหมาะสม



## 2. สารการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
1.เน้นสนุก ชมคลิปตลก / เกมส์ 2.สร้างข้อตกลงร่วมกันก่อนเรียน 3.เชื่อมโยงหลักพุทธศาสนา 4.รวบรวมเทคนิคต่าง ๆ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา 5.ทดลอง / ปฏิบัติจริง 6.นำเสนอ และรายงาน 7.นำเทคนิคการคิดวิเคราะห์มาสอดแทรกศึกษาศักยภาพของผู้เรียน 8.วางแผนการสอนตามวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัด 9.PROJECT BASE LEANNING (MINI PROJECT) 10.จัดการเรียนการสอนเพื่อนช่วยเพื่อน 11.ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ - ครูประเมินนักเรียน - นักเรียนประเมินนักเรียน - ผู้ปกครองประเมินนักเรียน 12.ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์อภิปราย เป็นกลุ่มย่อย 13.การเรียนการสอนแบบบทเรียนโปรแกรม 14.ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อ 15.ผู้เรียนสร้างแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองช่วยตนเองในการเรียน	1.นร.ชอบ แล้วยากเรียนรู้ 2.นร.เข้าใจ เกิดผลดี 3.นร.มีวินัยในการเรียน 4.นร.มีความสุขเชื่อมโยงเหตุ ผลมีความสุข เพราะรู้วิธีการหลากหลาย 5.ได้ผลดี นร.จดจำได้นาน 6.นร.ขาดความกล้า ครูได้ทราบความรู้สึกของนร. 7.นร.ที่เก่งจะคิดวิเคราะห์ได้ นร.อ่อนต้องหาวิธีการแก้ไข 8..ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างรวดเร็วมี 9.ผู้เรียนเกิดทักษะในการใช้ภาษาเกิดทักษะการคิด การนำเสนอ 10.ผู้เรียนมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นมีการสรา้งปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม 11.ผู้เรียนผ่านเกณฑ์ 100% 12.ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ 13.ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ 14.ผู้เรียนมีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ 15.ผู้เรียนได้ชิ้นงานที่ตนเองพึงพอใจ	1.มีความสุข 2.พอใจ 3.ยังไม่พอใจเท่าที่ควร เพราะนร.นำเสนอไม่ได้ 4.นร.อ่อน ทำทนายครูในการหาวิธีการช่วยเหลือ

### ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

1. ใช้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. คิดการทดลองใหม่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน โดยครูกับนักเรียนร่วมมือกัน
3. ใช้สื่อประกอบเพิ่มเติม โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม
4. ไม่เปลี่ยนวิธีแต่เพิ่มวิธีใหม่เพื่อกระตุ้นนักเรียน
5. หาวิธีการใหม่เพื่อให้นักเรียนกล้าแสดงออก

### 3. สารการเรียนรู้วิชาท.และศิลปศึกษา

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกรู้สึกของครู
1. สร้างความตระหนัก สอนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ฝึกปฏิบัติ เพื่อนช่วยเปลี่ยน (อาศัยเทคนิคคล้ายชายตรง) 2. กระบวนการของการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3. ใช้สื่อ (คลิป VDO) 4. วิเคราะห์ผู้เรียน 5. สร้างแรงจูงใจผู้เรียน 6. นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาแก้ไข เพื่อนช่วยเพื่อน 7. จัดกิจกรรมกลุ่ม 3-5 คนคละ ทั้งเก่ง ปานกลางและอ่อน 8. ยกสถานการณ์ทางสังคมเข้าสู่บทเรียน 9. สอนแบบสาธิต 10. เรียนโดยการปฏิบัติจริง	1. รู้สึกดีใจที่ได้มีบทบาทในการส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ 2. มีความเชื่อว่าเด็กทุกคนมีการเรียนรู้ได้ 3. มีความภาคภูมิใจที่มีบทบาทในการช่วยเหลือ + เป็นที่ปรึกษา 4. บูรณาการความถนัดของนักเรียน 5. นักเรียนตั้งใจ สนุกสนาน 6. เพื่อนช่วยเพื่อน 7. การทำงานกลุ่มภายใต้การดูแลของครู 8. ไม่บรรลุตามเป้าหมาย เพราะความแตกต่างของนักเรียน และความสนใจของนักเรียน 9. นักเรียนมีความสนใจ เป็นไปตามเป้าหมาย 10. นักเรียนสนุกสนานในการเรียน 11. นักเรียนสนใจ ตั้งใจ 12. นักเรียนปฏิบัติได้จริง	1. มีความพึงพอใจในสภาพการจัดการเรียน ฯ ในปัจจุบัน แต่ต้องการพัฒนาให้มีการจัดการเรียน ฯ ที่มีประสิทธิภาพขึ้นในอนาคต

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- การปฏิบัติจริง มีสื่อ
- 3 P (เทคนิคการเรียนด้วยภาษา)
- เสริมการในเรื่องของการแสดงออก
- เพิ่มเทคนิคการสอนให้หลากหลาย
- การใช้สถานการณ์จริง เข้าสู่บทเรียน
- เพิ่มกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย
- ใช้เทคโนโลยีในด้านการหาข้อมูลเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

## 4.สาระการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
1.ใช้สื่อ ICT เน้นให้นักเรียนนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน 2.ใช้ชุดการเรียนรู้ 3.การทำแผนผังความคิดเพื่อสรุปความเข้าใจ 4.ใช้กระบวนการกลุ่ม เช่น FACE BOOK 5.นำเสนอหน้าชั้น 6.มีการใช้แบบทดสอบ 7.การท่องจำ 8.เน้นการปฏิบัติด้วยตนเอง/มีการสาธิต/ แสดงให้ศึกษากรณีตัวอย่าง 9.ใช้กระบวนการจัดการเรียนตามศักยภาพ ของนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน มีการ แสดงบทบาทสมมติ 10.ศึกษาค้นคว้าจากสารานุกรม 11.กำหนดบทบาทเป็นบทละคร เน้นเรื่องใน ชีวิตประจำวัน 12.สรุปบทเรียน โดยออกแบบสื่อการเรียน การสอนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 13.สอนแบบโครงงาน สืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ เช่น ในท้องถิ่น แล้วนำปัญหาสิ่งที่ อยากรู้มาทำโครงงาน 14.บูรณาการหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงสู่การเรียนรู้ โดยถอดองค์ความรู้	1.เด็กสนุก มีส่วนร่วมในการเรียน 2.เด็กสามารถคิดสร้างสรรค์เรื่องที่จะ ทำ 3.พึงพอใจ 80% ในการทำโครงงาน สังคม 4.นักเรียนสามารถนำไปใช้นอก ห้องเรียนได้ 5.นักเรียนมีความรับผิดชอบมากขึ้น	1.รู้สึกดี เพราะเด็กมี ความคิด เข้าใจและกล้า แสดงออก 2.ไม่ค่อยพึงพอใจเพราะมี เด็กบางส่วนสมาธิสั้น ไม่ ค่อยสนใจเรียน 3.ภูมิใจที่ผู้เรียนสามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้ โดยบูรณา การร่วมกันได้

## ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

1. ปรับเกณฑ์ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยการจูงใจ ศึกษาภูมิหลังของผู้เรียน
2. สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้นักเรียนกระตุ้นการเรียนรู้
3. สร้างความไว้วางใจระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
4. แบ่งหน้าที่ให้กับนักเรียนให้ชัดเจน
5. เสริมแรง ให้กำลังใจเด็กตามความเหมาะสม

ให้หลักการเพื่อนช่วยเพื่อน

## ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน

จากการฝึกทักษะการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) ของครูในประเด็น ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning โดยจำแนกครูตามกลุ่มโรงเรียน สามารถสรุป ประเด็นของการฝึกทักษะการใช้เทคนิค AAR ของครู ได้ดังนี้

### 4.3.1. ด้านองค์ประกอบของการใช้เทคนิค AAR

1) ได้สังเกตเห็นการทำหน้าที่ของคุณอำนวย เช่น การตั้งคำถาม ควรตั้งแบบปลายเปิด มากกว่าคำถามใช่หรือไม่ใช่ และการจับประเด็นคำตอบของผู้ร่วมสนทนาเพื่อนำมาตั้งเป็นคำถามต่อไป การกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยน การควบคุมสถานการณ์ในวงสนทนา และควรเป็นผู้ที่มีความรู้ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความรู้สึกทุกคน การทำให้ผู้ร่วมสนทนาผ่อนคลาย รวมทั้งต้องเชื่อมโยง คำตอบและต่อยอดคำตอบของแต่ละคน

2) ได้สังเกตเห็นการทำหน้าที่ของคุณลิขิตว่า ควรมีการจับประเด็นการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ได้

3) การตั้งวงสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรจัดในห้องที่มิดชิด เป็นส่วนตัว เงียบ

4) การตั้งวงสนทนาควรรวมกลุ่มครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันมากกว่าต่าง โรงเรียน เนื่องจากมีบริบทที่แตกต่างกัน

### 4.3.2. ด้านประโยชน์จากการใช้เทคนิค AAR

1) ได้ทราบเทคนิคการสอนที่หลากหลาย

2) ได้ผ่อนคลายเมื่อสะท้อนความรู้สึกออกไป

3) ได้ฝึกการทำงานเป็นทีม

4) ระหว่างการตั้งวงสนทนาไม่ควรมีการรับโทรศัพท์ และไม่ควรมีเสียงดังรบกวนมากเกินไป

5) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนที่แต่ละคนใช้ และนำสามารถนำไปปรับใช้ได้

6) ได้แรงบันดาลใจ หรือได้เพิ่มพลังการทำงานจากการรับฟังประสบการณ์ของเพื่อน

7) ได้ฝึกการกล้าแสดงความคิดเห็น

## ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของ โรงเรียนนาร่องในสังกัด สพป.ตราด ก่อนการพัฒนาทักษะ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

### 4.4.1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารของโรงเรียนนาร่องส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากกับการดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 72) ในขณะที่ผู้บริหารร้อยละ 50 ให้ความสำคัญในระดับมากต่อการเยี่ยมห้องเรียน และพัฒนาครู

### 4.4.2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนาร่อง ไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่จัดประโยชน์ต่อ อัตราส่วนร้อยละของครู มีความเห็นว่าการอบรม การเพิ่มความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 86) ในขณะที่การพัฒนาด้านการประเมินผลการสอนอย่างต่อเนื่องมีระดับต่ำกว่า คือ ประเมินร้อยละ 80 นอกจากนี้การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 60-70

### 4.4.3) ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63-68) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

#### ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

จากผลการวิเคราะห์โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน พบว่า มีการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นฐานอยู่บ้างแล้ว โดยรู้มีความพร้อมในระดับปานกลาง โรงเรียนแต่ละโรงเรียนขาดระบบการทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มทักษะการคิด ขาดระบบพี่เลี้ยง และการชี้แนะที่ต่อเนื่อง

ดังนั้น ทีมโค้ชจึงตกลงกันว่า จะมีการสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พัฒนาทักษะการคิด ได้แก่ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning: PBL) และเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) พร้อมกับการใช้เทคนิคการช่วยเหลือผู้เรียนแบบนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding) เพื่อช่วยเหลือเด็กที่เรียนไม่ทันเพื่อน นอกจากนี้มีการสร้างให้เกิดการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

## บทที่ 5

### หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2

### กระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

ในบทนี้เป็นการนำเสนอคู่มือของกิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ครั้งที่ 1 และกิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ครั้งที่ 2 (กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู - 2- ครู) ให้กับทีมโค้ชในพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนนาร่องการปฏิรูป 15 โรงเรียน และ ศึกษานิเทศก์ โดยจะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 เทคนิคการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

- 5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL)
- 5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning: PBL)
- 5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS)
- 5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding)
- 4.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning Community:

PLC)

## 5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยแบ่งออกเป็น 2 หลักสูตร มีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

### การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

#### หลักสูตร 1

<b>หัวข้อ</b>	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) และการพัฒนาทักษะ Coaching & Mentoring ให้กับผ.อ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์
<b>วิทยากร</b>	อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ ผศ.ดร.วิชุดา กิจธรรม อาจารย์ ดร.วรางคณา โสมะนันท์ นางสาวปานรดา บุขรรัตน์ นางสาวจันทร์จิรา เรืองยิ่ง
<b>เวลา</b>	1 ชั่วโมง 30 นาที
<b>วัตถุประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผ.อ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ในประเด็นของความหมาย ความสำคัญ เทคนิค และวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน</li> <li>2. เพื่อพัฒนาทักษะการ Coaching &amp; Mentoring ให้แก่ผ.อ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – based Learning) ให้กับครูในโรงเรียน</li> </ol>
<b>เนื้อหา</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน, การวิเคราะห์ Developing a Problem และ ตาราง FILA</li> <li>2. ทักษะการ Coaching &amp; Mentoring โดยอาศัย GROW Model</li> </ol>
<b>สื่อ/อุปกรณ์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใบความรู้</li> <li>2. ใบงานลองสร้างตาราง“FILA” กันเถอะ</li> <li>3. ตัวอย่างการสร้างตาราง“FILA”</li> <li>4. แบบบันทึกการสังเกต</li> <li>5. แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้</li> <li>6. กระดาษฟลิปชาร์ต</li> <li>7. ปากกาเคมี</li> </ol>



### ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ในประเด็นของ ความหมาย ความสำคัญ เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	[G: Goal] 1. ทีมโค้ช A กล่าวคำทักทายและมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมโดยการให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตัวและแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่ม 1 เรียกว่าวงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee กลุ่ม 2 เรียกว่าวงนอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้คือ “กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ที่สามารถนำไปใช้ได้ในโรงเรียน)”	5 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี
2. เพื่อให้ผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น Coach PBL ตามหลัก GROW Model ผ่านการสาธิตการ Coach ของทีม CoachA	[R : Reality Check] 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงใน ทบทวนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีแนวคำถามดังนี้ -ปัจจุบันครูในโรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง -ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานหรือไม่ ถ้าเป็นเพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น (ถ้ายังไม่มีจัดการเรียนรู้แบบนี้ให้ชวนคิดในคำถามถัดไปต่อเพื่อเชื่อมโยงสู่ประเด็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน - ตามมุมมองของท่านท่านคิดว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คืออะไร มีประโยชน์อย่างไร	20 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี
	[W : Wrap up] 3. Coach สรุปหลักการ/เทคนิคของวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้ใบความรู้จากเอกสารที่แจกให้ประกอบและสรุปให้เห็นว่าจะนำวิธีการสอนแบบนี้ไปใช้ได้อย่างไรบ้าง	20 นาที	1. ใบความรู้

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
	<p>[O: Option]</p> <p>4. Coach ชวนคิดต่อว่าถ้าจะนำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปใช้จะมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง</p> <p>[W : Wrap up]</p> <p>5. Coach สรุปขั้นตอนโดยเชื่อมโยงจากคำตอบของสมาชิกวงใน และแสดงขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานโดยเน้นที่การสร้างตาราง “FILA” หาคำตอบ/แก้ปัญหาและ Coach เน้นว่า การสร้างตาราง FILA จะช่วยฝึกให้เด็กได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงจากเรื่องที่เรียนเพื่อนำมาเป็นฐานในการเรียนรู้ในหัวข้อถัดๆไป</p> <p>6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปลองสร้างตาราง “FILA” เพื่อหาคำตอบ/แก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่จะใช้สำหรับเป็นประเด็นปัญหาที่กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ จนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเชื่อมโยงไปสู่วิชาต่างๆที่ครูรับผิดชอบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน</li> <li>- ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว</li> <li>- ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน</li> </ul> <p>7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&amp;M ของ Coach ที่ผ่านมา</p> <p>8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model</p>	<p>10 นาที</p> <p>15 นาที</p> <p>5 นาที</p> <p>10 นาที</p>	<p>1. Flip chart 2. ปากกาเคมี</p> <p>1.ใบงานตาราง FILA 2. ตัวอย่างตาราง FILA</p> <p>1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)</p>

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
	อย่างไร 9. สมาชิกที่เข้าฐานทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน	5 นาที	1.แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน
ฝึกปฏิบัติตามหลักสูตร 1 โดยกลุ่มเป้าหมายดำเนินตามกระบวนการที่ Coach ได้สาธิตให้ดูขอตัวแทนที่ต้องการฝึกทำหน้าที่ Coach และ Note taker ท่านอื่นๆทำหน้าที่เป็นสมาชิกวงในและวงนอก (1 ชั่วโมง 30 นาที)			

## การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

### หลักสูตร 2

1. วิทยากรประจำฐาน:
  - อาจารย์ ดร.ฐาศุภกร์ จันประเสริฐ
  - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม
  - อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครศิลป์
  
2. วัตถุประสงค์
  - 2.1 เพื่อให้ทีมโค้ช B เข้าใจหลักการของเทคนิค “การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน” (Problem based learning)
  - 2.2 เพื่อให้ทีมโค้ช B สามารถประยุกต์ใช้เทคนิค “การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน” (Problem based learning)” สู่แผนการสอนได้
  
3. เนื้อหา
  - 3.1 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และเทคนิคที่เกี่ยวข้อง
  - 3.2 การวางแผนการสอนโดยประยุกต์ใช้เทคนิค การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
  
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 

4.1 ชั้นเรียนรู้: ทีมโค้ช A สาธิตการโค้ชแบบ GROW	65 นาที
4.2 ชั้นฝึก	
1) ทีมโค้ช B ฝึกการโค้ชแบบ GROW	60 นาที
2) สะท้อนผลการฝึก	30 นาที
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>155 นาที</b>
  
5. สื่อ/อุปกรณ์การสอน
 

1. ใบความรู้ที่ 1	“การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน”
2. ใบความรู้ที่ 2	“ตัวอย่างแผนการสอน”
3. ใบงานที่ 1	“แบบบันทึกการสังเกต”
4. ใบงานที่ 2	“แบบทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้”
5. แบบประเมินที่ 1	“การฝึกบทบาท Coach สำหรับ Coach”
6. แบบประเมินที่ 2	“การฝึกบทบาท Coach สำหรับ Coachee”
7. แบบประเมินที่ 3	“การฝึกบทบาท Coach สำหรับ Observer”
8. แบบประเมินที่ 4	“ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้”
9. Flip chart	

## 10. ปากกาเคมี/สี

## 6. การวัดและประเมินผล

## 6.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประกอบการเรียนรู้อื่นๆ

## 6.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

## 7. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

## 7.1 ชั้นเรียนรู้อื่นๆ (เวลา 65 นาที)

หลักการ	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ / อุปกรณ์
-	1. โค้ช A และโค้ช B แนะนำตัว 2. โค้ช A ชี้แจงวัตถุประสงค์ของฐานการเรียนรู้ เงื่อนไขการทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้	5 นาที	
-	โค้ช A ชี้แจงกระบวนการสาธิต ดังนี้ แบ่งโค้ช B ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 กำหนดบทบาทเป็น coachee จำนวน 2-3 คน ทำหน้าที่ตอบคำถามและแลกเปลี่ยนกับโค้ช A ส่วน กลุ่ม 2 กำหนดบทบาทเป็นผู้สังเกต (observer) ทำหน้าที่สังเกตคำถามที่โค้ช A ใช้ และกระบวนการที่เกิดขึ้น แล้วบันทึกการสังเกตในใบงานที่ 1	5 นาที	ใบงานที่ 1 แบบประเมิน 1-3
<b>1. เพื่อให้ coachee ทบทวนกระบวนการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นไปตามเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานหรือไม่</b>			
<i>Goal</i>	โค้ช A เริ่มการสาธิตการโค้ช 1.Coach ถาม Coachee ถึงเป้าหมายในการเข้าฐานวันนี้ 2.Coach สรุปเป้าหมายของ Coachee และบอกให้ทราบว่าเป็นขั้น Goal ของ GROW	5 นาที	Flip chart ปากกาเคมี/สี
<i>Reality</i>	3.Coach ให้ Coachee แลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังจากที่	20 นาที	Flip chart

หลักการ	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ / อุปกรณ์
	<p>ได้นำการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ใน 3 ประเด็น ดังนี้</p> <p>3.1 เมื่อนำ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้ในการสอน ท่านมีการตั้งเป้าหมายอย่างไร</p> <p>3.2 ขั้นตอนของการสอนที่ได้ใช้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง</p> <p>3.3 เทคนิคที่อยู่ในขั้นตอนการสอน เทคนิคไหนที่ท่านคิดว่าช่วยในการตอบเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ และช่วยอย่างไร</p> <p>4. หลังจากที่ Coachee ได้เล่าเรื่องของตัวเองแล้ว Coach ทำการสรุปสิ่งที่ Coachee เล่าโดยเชื่อมโยงกับการจดของ Note taker และให้ Coachee แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน</p> <p>5. Coach แจ้งให้ Coachee ทราบว่า ที่ผ่านมาเป็นขั้น Reality ของ GROW</p>		ปากกาเคมี/สี
<i>Option</i>	<p>6. Coach สอบถาม Coachee ถึงประโยชน์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน และให้ Coachee ร่วมกันเสนอวิธีการที่เพิ่มเติมจากที่เพื่อนเล่า เพื่อให้การสอนที่เล่ามา ไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้</p> <p>7.Coach เพิ่มเติมวิธีการให้กับ Coachee</p> <p>8.Coach ถาม Coachee ว่าได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งที่เพื่อนเล่าบ้าง และให้ Coachee เลือกว่าจะนำขั้นตอน หรือเทคนิคใดของเพื่อนกลับไปใช้บ้าง เพราะอะไร</p> <p>9.Coach กล่าวสรุปให้ Coachee เห็นว่า สิ่งร่วมกันแลกเปลี่ยนระหว่าง Coach และ Coachee นั้น เป็นการจัดการโดยใช้ปัญหาเป็นฐานอย่างไรบ้าง</p> <p>10. Coach แจ้งให้ Coachee ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Option ของ GROW</p>	20 นาที	Flip chart ปากกาเคมี/สี
<b>2. เพื่อให้ Coachee สามารถประยุกต์ใช้เทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอนได้</b>			
<i>Will</i>	11.Coach ให้ Coachee ดูแผนการสอนแบบ backward designed และให้ Coachee ร่วมกันคิดว่า หากต้องเขียน	20 นาที	Flip chart ปากกาเคมี/สี

หลักการ	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ / อุปกรณ์
	<p>แผนการสอนโดยนำ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ จะปรับ หรือเปลี่ยนแปลงขั้นไหนบ้าง และทำอย่างไร</p> <p>12.Coach ถาม Coachee ว่าหลังจากนี้กลับไปจะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่</p> <p>13.Coach สรุปประเด็นทั้งหมดที่ได้จาก Coachee</p> <p>14.Coach ถาม Coachee ว่าบรรลุเป้าหมายในการเข้าฐาน หรือไม่ สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ</p> <p>15.Coach แจ้งให้ Coachee ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของ GROW</p> <p>16.ปิดการ Coaching</p>		ใบความรู้ 2

## 7.2 การฝึกปฏิบัติการเป็น Coaching and Mentoring การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (เวลา 90 นาที)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้โค้ช B มีทักษะการโค้ช เรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน” สู่แผนการสอน	1.1 ชี้แจงรายละเอียดการฝึกปฏิบัติ	5 นาที	
	1.2 การฝึกทักษะการโค้ชเรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน” สู่แผนการสอน	60 นาที	ใบงานที่ 1 ใบความรู้ 2 Flip Chart ปากกาเคมี
	1.3 สะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ และประเมินความพึงพอใจประจำฐาน	25 นาที	ใบงานที่ 2 แบบประเมินที่ 1-4

## 5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยแบ่งออกเป็น 2 หลักสูตร มีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

### การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

### หลักสูตร 1

**หัวข้อ** Project Based Learning คืออะไร

**วิทยากร** 1. ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ 2. สรวุฒิ ตรีศรี 3. นางสาวจินดาภา ไต้ชัยภูมิ

**เวลา** 1 ชั่วโมง 30 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นประโยชน์และความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงกระบวนการของ C&M

**การจัดประสบการณ์การเรียนรู้**

**ขั้นที่ 1** อธิบายวัตถุประสงค์และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning (30 นาที)

**ขั้นที่ 2** แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน (30 นาที)

**ขั้นที่ 3** สะท้อนความรู้และกระบวนการ C&M ที่ Observer สังเกตเห็น (30 นาที)

**สื่อ/อุปกรณ์การสอน**

1. Clip/Paper
2. Flip Chart
3. ปากกาเคมี
4. Recorder
5. ใบงานบันไดสู่ความสำเร็จ
6. ใบงาน GROW Model สำหรับ Coaching & Mentoring
7. ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Project Based Learning
8. ฟอรัมแผน C&M การจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning

**การวัดและประเมินผล**

1. วิธีการวัด สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก
  - 1.1 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
  - 1.2 อากัปกิริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม
  - 1.3 ความรู้ที่สมาชิกแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. เกณฑ์การประเมินผล



- 2.1 ผู้เข้ารับการอบรมร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 85
- 2.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีการสะท้อนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการC&M ได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75
- 2.3 สมาชิกมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับดำเนินการจัดการเรียนการสอน แบบ Project Based Learning ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

### ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ในการดำเนินกิจกรรมครั้งนี้ Coach จะทำการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 จะมีจำนวน 3-4 คน ทำหน้าที่เป็น Coachee และกลุ่มที่ 2 คือผู้เข้ารับการอบรมที่เหลือจะทำหน้าที่เป็น Observer เพื่อสังเกตสะท้อนวิธีการ C&M ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลา	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นประโยชน์และความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning	<p>1.1 กลุ่มแนะนำตัวเอง จากนั้นอธิบายถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการในฐานะ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าอบรมแต่ละคน</p> <p>1.2 หลังจากสมาชิกได้ดู Clip/Paper แล้ว Coach ใช้ข้อคำถามถามสมาชิกภายในกลุ่มเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Base Learning โดยเชื่อมโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จาก Clip ท่านสังเกตเห็นขั้นตอน/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning อย่างไร</li> <li>- นอกจากขั้นตอนที่ปรากฏตามใน Clip ท่านคิดว่าควรมีขั้นตอนใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ อย่างไร</li> <li>- โรงเรียนของท่าน/ที่ท่านรับผิดชอบมีการจัดการเรียนการสอนแบบนี้หรือไม่ อย่างไร</li> </ul>	5 นาที	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clip/Paper</li> <li>- Flip Chart</li> <li>- ปากกาเคมี</li> <li>- Recorder</li> </ul>
	<p>1.3 Coach สรุปรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning โดยกล่าวถึงมโนทัศน์ (Concept)</p> <p>1.4 Coach ถามศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนถึงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ภายในระยะเวลา 2-3 เดือน (วัตถุประสงค์ที่ 1)</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านจะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ไปใช้ในรูปแบบไหน</li> </ul>	20 นาที	
		15 นาที	

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลา	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ได้	<p><b>2.1 Coach</b> ถามกระตุ้นศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย <i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท่านได้กล่าวมานี้ เป้าหมายใดที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะอะไร</li> </ul> <p><b>2.2 coach</b> ถามถึงวิธีการที่จะดำเนินการเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน แล้วให้สมาชิกแต่ละคนเขียนวิธีการที่จะดำเนินการเหล่านั้นลงไปในงานบันไดสู่ความสำเร็จ</p> <p><b>2.3 Coach</b> ถามเชื่อมโยงกับเรื่องเล่าที่สมาชิกได้เล่าให้ฟัง (1.2) ว่าจากบันได 10 ขั้นท่านคิดว่าขณะนี้ท่านกำลังยืนอยู่บนบันไดขั้นที่เท่าไร</p> <p><b>2.4 Coach</b> ถามต่อว่าในระยะเวลา 2-3 เดือนจากนี้ท่านคิดว่าท่านจะเดินต่อไปได้เพิ่มขึ้นอีกกี่ขั้น</p>	20 นาที	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flip Chart</li> <li>- ปากกาเคมี</li> <li>- Recorder</li> <li>- ใบงานบันไดสู่ความสำเร็จ</li> </ul>
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงกระบวนการของ C&M	<p><b>3.1 Coach</b> บอกแก่สมาชิกกลุ่มว่ากิจกรรมที่ทำร่วมกันวันนี้คือการทำ C&amp;M</p> <p><b>3.2 Coach</b> ให้สมาชิกกลุ่มที่ 2 (Observer) สะท้อนถึงวิธีการ/ขั้นตอนการทำ C&amp;M <i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมกลุ่มที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วนั้นเป็นกระบวนการ C&amp;M ที่เราต้องการให้ท่านได้เรียนรู้เพื่อไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของท่าน/ที่ท่านรับผิดชอบ ดังนั้นจึงอยากให้สมาชิกทุกท่านช่วยสะท้อนขั้นตอนที่ Coach ได้ใช้ในการดำเนินกิจกรรม</li> </ul> <p><b>3.3 Coach</b> มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนไปเขียนข้อคำถามที่จะใช้ในการ C&amp;M การสอนแบบ Project Based Learning เรื่องอัตราส่วน ร้อยละโดยออกแบบแผนการ C&amp;M โดยใช้ข้อคำถามตาม GROW Model</p>	20 นาที  5-10 นาที	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flip Chart</li> <li>- ปากกาเคมี</li> <li>- Recorder</li> <li>- ใบงาน GROW สำหรับ Coaching &amp; Mentoring</li> <li>- ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Project Based Learning</li> <li>- φόร์มแผน C&amp;M การจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning</li> </ul>

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

### หลักสูตร 2

#### หัวข้อ C&M เรื่อง Project Based Learning

- วิทยากร
1. อาจารย์ ดร.ธรรมนันท์ก้า แจ็งสว่าง
  2. นายธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์
  3. อาจารย์ ดร.วรางคณา โสมะนันท์

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจวิธีการและเทคนิคที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนแผนการสอนตามการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning

#### เนื้อหา

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในกระบวนการ C&M Project Based Learning
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกระบวนการ C&M Project Based Learning เพื่อเชื่อมโยงสู่แผนการสอน

#### การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

**ขั้นที่ 1** Coach ชี้แจงวัตถุประสงค์ของฐาน ทบทวนความรู้เดิมและแบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ Coachee และ Observer (15 นาที)

**ขั้นที่ 2** Coach ดำเนินการ C&M Project Based Learning ตาม GROW Model โดยซักถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่จะใช้ในแต่ละขั้นตอนของ Project-Based Learning (60 นาที)

**ขั้นที่ 3** Coach ให้ Observer ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (15 นาที)

#### สื่อ/อุปกรณ์การสอน

1. Paper
2. Flip Chart

3. ปากกา
4. Recorder
5. ใบงานแผนการสอน Project Based Learning

#### การวัดและประเมินผล

##### 1. วิธีกรวัด

สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก

1. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
2. อากัปกิริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม
3. ความรู้ที่สมาชิกแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Responses

และ Feedback

##### 2 เกณฑ์การประเมิน

1. ผู้เข้ารับการอบรมร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 85
2. ผู้เข้ารับการอบรมมีการสะท้อนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ C&M ได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
3. สมาชิกมีการให้ Feedback เกี่ยวกับแนวทางการ C&M ที่ถูกต้องได้อย่างเหมาะสม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

## ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

ในการดำเนินกิจกรรมครั้งนี้ Coach Team A จะกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมกระบวนการ C&M ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- Coachee จำนวน 2-3 คน
- Observer คือ ผู้เข้ารับการอบรมที่เหลือ

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจวิธีการและเทคนิคที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนแผนการสอนตามการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning</p>	<p><b>ขั้นตอนการดำเนินการ Coach เป้าหมายการ Coach Project-Based Learning</b></p> <p><b>1.1 Coach Team A และ B ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าอบรมในครั้งนี้แล้วแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม (Coachee และ Observer)</b></p> <p>- ผู้ที่รับบทบาทเป็น Coachee จะต้องเป็นผู้ที่เคยดำเนินการ Coach การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเนื่องจากบทบาทของ Coachee จะต้องร่วมสะท้อนการดำเนินการ Coach การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน</p> <p>- Observer มีบทบาทหน้าที่ในการสะท้อนกระบวนการ Coach ที่ได้จากการสังเกตกระบวนการ</p> <p><b>1.2 Coach Team A อธิบายเป้าหมายของการ re-coach ฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน</b></p>	1.1-1.2 15 นาที	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flip Chart</li> <li>- ปากกาเคมี</li> <li>- Recorder</li> <li>- แผนการ C&amp;M Project Based Learning</li> </ul>
	<p><b>2. ขั้นตอนการดำเนินการ Coach ขั้นตอนการ Coach Project-Based Learning</b></p> <p><b>2.1 Coach Team A ถาม Coachee เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ Coachee ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</b></p> <p><i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <p>- ท่านมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนหรือมีกิจกรรมการเรียนรู้อะไรบ้างในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน</p> <p>- ดำเนินการอย่างไร</p> <p>- ทำไมถึงเลือกจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางดังกล่าว</p> <p><b>2.2 Coach Team A ถาม Coachee ท่านอื่นเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</b></p> <p><i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <p>- กิจกรรมที่ท่าน/สมาชิกดำเนินการหรือวางแผนนั้นท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมือนหรือแตกต่างจากสมาชิกท่านอื่นอย่างไร</p>	2.1-2.2 30 นาที	
	<p><b>3. ขั้นตอนการดำเนินการ Coach วิธีการหรือเทคนิคของการ Coach</b></p>	3.1-3.2	

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	<p><u>Project-Based Learning</u> เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</p> <p>3.1 Coach Team A ถาม Coachee เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ที่ Coachee ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านมีวิธีการหรือเทคนิคอะไรบ้างเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</li> <li>- ดำเนินการอย่างไร</li> <li>- ทำไมถึงเลือกวิธีการหรือเทคนิคดังกล่าว</li> </ul> <p>3.2 Coach Team A ถาม Coachee ท่านอื่นเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิธีการหรือเทคนิคที่ท่านดำเนินการท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมือนหรือแตกต่างจากสมาชิกท่านอื่นอย่างไร</li> </ul> <p>3.3 Coach Team A ถาม Coachee ว่าเมื่อกลับไปปฏิบัติงานจะเขียนแผนการสอนว่าจะดำเนินการอะไรและอย่างไรต่อไป</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จากตัวอย่างแผนการสอนที่ Coach ให้ อาจารย์จะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมอะไรลงในแผนการสอนนี้บ้าง</li> </ul>	30 นาที	
	<p>4. Coach Team A ให้ Observer สะท้อนการดำเนินการ Coach ของ Coach team A และร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของ Coachee</p> <p><u>ตัวอย่างคำถาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จากการสาธิตการ Coach ที่ดำเนินการไปแล้วนั้น ท่านคิดว่าส่วนใดที่ท่านต้องการเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์กับสมาชิกท่านอื่นหรือไม่ อย่างไร</li> <li>- ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการสังเกตการ Coach ในครั้งนี้</li> <li>- เมื่อกลับไปโรงเรียนหรือที่ทำงานของท่านจะนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์อย่างไร</li> </ul>	4 15 นาที	

### 5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยมีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

#### แผนการ Coaching & Mentoring

โค้ชประจำฐาน     รศ.ดร.ดุชนฎี โยเหลา และคณะ  
เวลา                    1 ชั่วโมง 30 นาที

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกสามารถ

1. อธิบายความหมายของ CPS
2. อธิบายขั้นตอนของ CPS และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
3. มีแรงจูงใจที่จะใช้ CPS เพื่องานการสอนและการบริหาร
4. อธิบายโมเดล C&M

#### เนื้อหา

1. GROW โมเดลสำหรับการโค้ช
2. การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ( Creative Problem Solving)

#### การประเมินผล

1. สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช
2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน (ใช้แบบประเมินที่แจกให้)

#### การจัดการเรียนรู้

ผู้เข้าร่วม : จำนวนประมาณ 8 คน

ผู้ดำเนินการ : โค้ช และ ผู้ช่วยโค้ช

## ขั้นตอนการ Coaching & Mentoring

ขั้นตอน	กิจกรรม / แนวคำถาม	เวลา (นาที)	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. ขั้นนำ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนะนำตนเองและทีมงานพร้อมกับให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตนเอง</li> <li>2. กล่าวถึงภาพรวมของกิจกรรมทั้งหมดในเวลา 1:30 นาทีต่อไปนี่เราจะทำอะไรกันบ้าง</li> <li>3. กล่าวถึงบทบาทของแต่ละคนว่า โค้ชทำอะไร ผู้ช่วยทำอะไร และผู้เข้าร่วมทำอะไรบ้าง</li> <li>4. จัดให้ผู้ร่วมทุกคนมีกระดาษและดินสอ เพื่อการจดบันทึก</li> <li>5. ตอบข้อสงสัยในกรณีที่ผู้ร่วมมีคำถาม</li> </ol>	5	กระดาษและดินสอ ให้ผู้เข้าร่วมได้จดบันทึก ในกรณีที่ไม่ได้เตรียมมา
2. ขั้นโค้ช	<p><b>Goal : กำหนดเป้าหมาย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กล่าวถึงจุดประสงค์ของฐาน</li> <li>2. ใช้คำถามตามแนว SMART GOAL เพื่อให้เป้าหมายและ Session นี้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน</li> </ol> <p>Note taker : บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับเป้าหมายบน Flip Chart</p>	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระดาษ</li> <li>2. กระดาษ Flip Chart</li> <li>3. ปากกาหลายสี</li> </ol>
	<p><b>Reality Check : ตรวจสอบความคิด ความรู้สึก การปฏิบัติ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แจกใบงาน 1 แจ้งให้ผู้ร่วมกิจกรรม วงกลมคำที่ไม่เข้าใจ และให้ถามคำถามที่ละคำถาม โดยให้ผู้เข้าร่วมและโค้ชช่วยอธิบาย</li> <li>2. โค้ชใช้คำถามเพื่อสอบถามความสนใจและการเห็นประโยชน์ที่จะนำวิธี CPS ไปใช้ในการทำงาน</li> </ol> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     CPS((CPS)) --- A[อย่างสร้างสรรค์]     A --- B(( ))     A --- C(( ))     A --- D(( ))     E[ปัญหา] --- F(( ))     E --- G(( ))     E --- H(( )) </pre> </div> <p>Note taker : บันทึก Concept ที่เกิด จาก การถามตอบ โดยใช้คำที่มีคนถามเป็น node และคำตอบเป็น แขนง เช่น : สรุปให้เห็นถึงความหมาย รวมทั้งขั้นตอนในการทำ CPS</p>	15	ใบงาน 1



ขั้นตอน	กิจกรรม / แนวคำถาม	เวลา (นาที)	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้				
2. ขั้นโค้ช (ต่อ)	<p><b>Option : มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>โค้ชแสดงเทคนิคที่ใช้เพื่อการสร้างให้เกิด Divergent และ Convergent thinking</li> <li>โค้ชแจกใบความรู้ 1</li> <li>โค้ชถามให้ผู้เข้าร่วมเล่าเรื่องจากประสบการณ์ว่ามี การใช้เทคนิคใดในการสร้าง Divergent และ Convergent thinking อีกบ้างไหม (DT และ CT)</li> <li>(ถ้ามีเวลาเหลือ) โค้ชแจกกรณีตัวอย่างตามใบงาน 2</li> <li>โค้ชสรุปขั้นตอนและเทคนิคของการทำ CPS ในแต่ละ ขั้นตอน</li> </ol> <p>Note taker: บันทึกเทคนิคที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน อาจเป็นในรูปแบบตาราง</p> <table border="1" data-bbox="408 891 1070 1223"> <thead> <tr> <th>ขั้นตอน CPS</th> <th>เทคนิคที่ใช้</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 ขั้นตอน</td> <td>DT:  CT:</td> </tr> </tbody> </table>	ขั้นตอน CPS	เทคนิคที่ใช้	6 ขั้นตอน	DT:  CT:	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>ใบความรู้ 1</li> <li>ใบความรู้ 2</li> <li>ใบงาน 2</li> </ol>
ขั้นตอน CPS	เทคนิคที่ใช้						
6 ขั้นตอน	DT:  CT:						
	<p><b>Wrap up : กิจกรรมและแนวคำถาม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ถามให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดว่าวันนี้ได้รู้อะไร และบรรลุเป้าหมายของกิจกรรมมากน้อยเท่าใด ส่วนไหนที่ต้องการรู้เพิ่มเติม</li> <li>ถามความสนใจว่ามีท่านใดสนใจเข้าร่วมหลักสูตร 2 โดยกล่าวถึงจุดประสงค์ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2 พอสังเขป</li> </ol>	5					
3. ขั้นสรุป	<ol style="list-style-type: none"> <li>โค้ชให้ผู้เข้าร่วมวงนอกแสดงความคิดเห็น ข้อสังเกต และซักถามเกี่ยวกับ Model การโค้ช</li> <li>โค้ชขอความร่วมมือให้ผู้สนใจจะเข้าหลักสูตร 2 เขียนแผนการสอนโดยใช้ CPS มาด้วย โดยให้ตัวอย่าง “แผนการสอน เรื่อง การถนอมอาหาร” และในกรณีที่ต้องการร่วมหลักสูตร 2 ในบทบาทผู้บริหารก็ให้เขียนแผนกิจกรรมตามแผนกิจกรรม ดังต่อไปนี้ แผนการสอน CPS : Creative Problem Solving (ผอ.Coach ครู)</li> </ol>	15	<ol style="list-style-type: none"> <li>ตัวอย่างแผนการสอนเรื่องการถนอมอาหาร</li> <li>แผนการสอน CPS : Creative Problem Solving (ผอ.Coach ครู)</li> <li>แผนการสอนหัวข้อ Coaching</li> </ol>				

ขั้นตอน	กิจกรรม / แนวคำถาม	เวลา (นาที)	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	แผนการสอน หัวข้อ Coaching and Mentoring Creative Problem Solving (ผอ.Coach รองผอ.และ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ)		and Mentoring Creative Problem Solving (ผอ.Coach รองผอ. และหัวหน้ากลุ่ม สาระฯ)

## 5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B แบ่งออกเป็น 2 หลักสูตร มีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

### เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้

### หลักสูตร 1

1. ฐานการเรียนรู้: Scaffolding (SCF)
2. วิทยากรประจำฐาน: อ.ดร.นริศรา พิงโพธิ์สภ
3. วัตถุประสงค์
  1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)
  2. เพื่อให้โค้ช B มีทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ให้แก่ครู

#### 4.. เนื้อหา:

##### ส่วนที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

- 1.1 การประเมินความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

##### ส่วนที่ 2 การฝึกทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map)

- 2.1 สาธิตการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ตามโมเดล GROW
- 2.2 ฝึกทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map)

#### 5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

##### 5.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding ใช้เวลา 90 นาที ประกอบด้วย

- |  |         |
|--|---------|
| 1) แนะนำตัว และชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้           | 10 นาที |
| 2) ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Scaffolding       | 30 นาที |
| 3) สาธิตการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) | 50 นาที |

##### 5.2 การฝึกปฏิบัติการเป็น Coaching and Mentoring เทคนิค Scaffolding ใช้เวลา 90 นาที

ประกอบด้วย

- |                       |         |
|-----------------------|---------|
| 1) ชี้แจงกิจกรรม      | 10 นาที |
| 2) ฝึกปฏิบัติ         | 60 นาที |
| 3) สะท้อนผลการปฏิบัติ | 20 นาที |

#### 6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

- |                     |  |
|---------------------|--|
| 11. ใบความรู้ที่ 1  | “เทคนิคการพัฒนาผู้เรียนแบบ Scaffolding”          |
| 12. ใบความรู้ที่ 2  | “เปิดประตูสู่ Mind map”                          |
| 13. ใบงานที่ 1      | “What is Scaffolding?”                           |
| 14. ใบงานที่ 2      | “แบบฝึกวาด Mind map”                             |
| 15. ใบงานที่ 3      | “แบบบันทึกการสังเกต”                             |
| 16. ใบงานที่ 4      | “ลองทำดู You ทำได้”                              |
| 17. แบบประเมินที่ 1 | “การฝึกบทบาท Coach” (สำหรับผู้ฝึกบทบาท Coach)    |
| 18. แบบประเมินที่ 2 | “การฝึกบทบาท Coach” (สำหรับผู้ฝึกบทบาท Coachee)  |
| 19. แบบประเมินที่ 3 | “การฝึกบทบาท Coach” (สำหรับผู้ฝึกบทบาท Observer) |
| 20. แบบประเมินที่ 4 | “ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้”                 |

21. Flip chart
22. ปากกาเคมี/สี
23. กระดาษ Post-it

## 7. การวัดและประเมินผล

### 7.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจพื้นฐานการเรียนรู้

### 7.2 เกณฑ์การประเมินผล

- 1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85
- 2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

## 8. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

## 8.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding (เวลา 90 นาที)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำงานกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
สร้างความสัมพันธ์ (Rapport) และ ละลายพฤติกรรม	ก. โค้ช A แนะนำตัว และให้โค้ช B แนะนำตัว <i>คำถาม</i> “ให้โค้ช B แต่ละท่านแนะนำตัวด้วยชื่อเล่น จุดเด่น” ข. โค้ช A ชี้แจงวัตถุประสงค์การทำงานกิจกรรม เงื่อนไขการทำงาน และผลลัพธ์การเรียนรู้	ก.-ข. 10 นาที	
1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย และเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)	1.1 โค้ช A ตรวจสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของ Scaffolding <i>ขั้นตอน:</i> 1) โค้ช B อ่านความหมายของ Scaffolding 2) โค้ช B จับคู่กัน และอ่านกรณีศึกษา พร้อมเลือกกรณีศึกษาที่เป็น Scaffolding 3) ให้ร่วมกันอภิปรายว่าแต่ละกรณีเป็นการสอนแบบ Scaffolding หรือไม่ อย่างไร 4) โค้ช A สรุปหลักการของ Scaffolding จากใบความรู้ 5) โค้ช A ให้โค้ช B สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้	30 นาที	1) ใบงานที่ 1 2) ใบความรู้ที่ 1 3) Flip Chart 4) ปากกาเคมี
	1.2 โค้ช A สาธิตการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ตามโมเดล GROW <i>ขั้นตอน:</i> 1.2.1 โค้ช A ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการสาธิต ดังนี้ 1) แบ่งโค้ช B เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 (จำนวน 3-4 คน) กำหนดให้เป็นผู้สังเกต (observer) ทำหน้าที่สังเกตคำถามที่โค้ช A ใช้ และกระบวนการที่เกิดขึ้น แล้วบันทึกการสังเกตในใบงานที่ 3 ส่วนกลุ่มที่ 2 (จำนวน 3-4 คน) กำหนดให้เป็นผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น 2) สถานการณ์ที่สาธิต คือ coachee ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำ Mind map 3) ระยะเวลาในการสาธิต (20 นาที) 4) ระยะเวลาในการสะท้อนผลการสังเกต (10 นาที)	50 นาที  (5 นาที)	1) ใบความรู้ที่ 2 2) ใบงานที่ 2 3) ใบงานที่ 3 4) Flip chart 5) ปากกาเคมี
	1.2.3 โค้ช A สาธิตการใช้ตามโมเดล GROW <i>ขั้นตอน:</i> R: ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ Scaffolding (Mind map) <i>คำถาม:</i> 1) ให้โค้ช B บอกลักษณะของ Mind map ตามความเข้าใจ 2) “ให้โค้ช B วิเคราะห์ว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับการทำ Mind map มากน้อยเพียงใด จากระดับน้อยที่สุด (1) ไประดับมากที่สุด (5)” 3) “โค้ช B คาดหวังจะมีความรู้เกี่ยวกับการทำ Mind	(30 นาที)	

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	<p>map มากน้อยเพียงใด จากระดับน้อยที่สุด (1) ไประดับมากที่สุด (5)”</p> <p>G: ตั้งเป้าหมายของการสนทนา</p> <p><b>คำถาม:</b></p> <p>“จากที่โค้ช B วิเคราะห์ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับการทำ Mind map ดังนั้น สิ่งที่เราควรจะพูดคุยกันในวันนี้อีก 20 นาทีควรเป็นเรื่องอะไร” (หลักการทำ Mind map)</p> <p>I do: โค้ช A สาธิตการทำ Mind map</p> <p><b>ขั้นตอน:</b></p> <p>1) ให้โค้ช B อ่านกฎการทำ Mind map จากใบความรู้ที่ 2 แล้วให้บอกองค์ประกอบการทำ Mind map</p> <p>2) โค้ช A วาด Mind map ตามองค์ประกอบที่โค้ช B ร่วมกันบอก จากนั้นอธิบายหลักการทำตามองค์ประกอบต่างๆ</p> <p>O: ค้นหาแนวทางเลือกที่เป็นไปได้</p> <p><b>คำถาม:</b></p> <p>1) “จากที่โค้ช A สาธิตการทำ Mind map ให้ดู โค้ช B คิดว่าจะมีแนวทางอื่นใดอีกบ้างที่จะช่วยให้ทำ Mind map ได้”</p> <p>2) จากแนวทางที่เสนอมาคิดว่าแนวทางใดน่าจะเป็นไปได้ง่ายที่สุด และใครจะมีส่วนช่วยได้บ้าง</p> <p>W: สรุปสิ่งที่ได้สนทนาและวางแผนร่วมกัน</p> <p><b>คำถาม:</b></p> <p>1) สิ่งที่โค้ช B ได้เรียนรู้ในฐานนี้คืออะไร</p> <p>2) คิดว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และอะไรที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายบ้าง</p> <p>3) สิ่งที่ได้เรียนรู้จากฐานนี้ โค้ช B วางแผนจะทำอะไรต่อไป</p>		
<p>1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding (แผนผังความคิด)</p>	<p>1.2.4 โค้ช B ที่เป็น observer สะท้อนสิ่งที่สังเกต (โดยเฉพาะคำถามที่โค้ช A ใช้ตั้งคำถาม) และความคิด/ความรู้สึกจากการสังเกต</p> <p>1.2.5 โค้ช A สรุปขั้นตอนของการโค้ชตามโมเดล GROW โดยวิเคราะห์จากคำถามที่ใช้ในแต่ละขั้น ทั้งนี้อาศัยตาราง T เพื่อช่วยในการสรุป</p>	<p>(15 นาที)</p>	<p>1) ใบงานที่ 3</p> <p>2) Flip chart</p> <p>3) ปากกาเคมี</p>

1. ฐานการเรียนรู้: “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” Scaffolding (SCF)
2. วิทยากรประจำฐาน: อาจารย์ นริศรา พึ่งโพธิ์สม
3. วัตถุประสงค์
  1. เพื่อให้ทีมโค้ช B เข้าใจหลักการของเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้”
  2. เพื่อให้ทีมโค้ช B สามารถประยุกต์ใช้เทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอนได้
4. เนื้อหา
 

เนื้อหาของฐาน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” เป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคำสำคัญ ความหมาย และวิธีการของเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้”

ช่วงที่ 2 การสาธิตการโค้ชการวางแผนการสอนโดยใช้เทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” ตามโมเดล GROW เป็นการให้ความรู้แก่โค้ช B ด้วยวิธีการสาธิตการโค้ชการวางแผนการสอนโดยใช้เทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้”

ช่วงที่ 3 การฝึกทักษะการโค้ช เป็นการฝึกทักษะการโค้ชด้วยวิธีการฝึกปฏิบัติตามสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนด
5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
  1. ชั้นเรียนรู้
    - 1.1 ทีมโค้ช A ทบทวนความรู้ความเข้าใจหลักการของเทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ 30 นาที
    - 1.2 ทีมโค้ช A สาธิตการโค้ชแบบ GROW 60 นาที
  2. ชั้นฝึก
    - 2.1 ทีมโค้ช B ฝึกการโค้ชแบบ GROW 60 นาที
    - 2.2 สะท้อนผลการฝึก 30 นาที

รวมทั้งสิ้น 180 นาที

## 6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 24. ใบความรู้ที่ 1  | “เทคนิคการพัฒนาผู้เรียนแบบ Scaffolding” |
| 25. ใบความรู้ที่ 2  | “ตัวอย่างแผนการสอน”                     |
| 26. ใบงานที่ 1      | “คำถามที่ใช้สำหรับการโค้ช”              |
| 27. ใบงานที่ 2      | “วิเคราะห์นั่งร้าน ดูหลักการของฉันทัน”  |
| 28. ใบงานที่ 3      | “แผนการสอนที่ฉันทันทำ”                  |
| 29. ใบงานที่ 4      | “แบบบันทึกการสังเกต”                    |
| 30. แบบประเมินที่ 1 | “การฝึกบทบาท Coach สำหรับ Coach”        |
| 31. แบบประเมินที่ 2 | “การฝึกบทบาท Coach สำหรับ Coachee”      |
| 32. แบบประเมินที่ 3 | “การฝึกบทบาท Coach สำหรับ Observer”     |
| 33. แบบประเมินที่ 4 | “ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้”        |
| 34. Flip chart      |   |
| 35. ปากกาเคมี/สี    |   |
| 36. กระดาษ Post-it  |   |

## 7. การวัดและประเมินผล

### 7.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

### 7.2 เกณฑ์การประเมินผล

- 1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85
- 2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80



## 8. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

## 8.1 ชั้นเรียนรู้ (เวลา 90 นาที)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
สร้างความสัมพันธ์	ก. โค้ช A และโค้ช B แนะนำตัว ข. โค้ช A ชี้แจงวัตถุประสงค์ของฐานการเรียนรู้ เงื่อนไขการทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้	ก.-ข. 5 นาที	
<b>ช่วงที่ 1 การทบทวนความรู้เกี่ยวกับเทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ (เวลา 30 นาที)</b> โค้ช A ทบทวนความรู้เกี่ยวกับหลักการของนั่งร้านเสริมการเรียนรู้			
1. เพื่อทบทวนความรู้เรื่องเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” แก่โค้ช B	<u>ขั้นตอน:</u> 1.1 โค้ช A ตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อทบทวนความรู้เรื่องเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” <i>คำถาม:</i> 1) ท่านเข้าใจความหมายของ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” ว่าอย่างไร 2) ให้บอกจุดประสงค์ของ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” 3) จงบอกหลักการของ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” 1.2 โค้ช A สรุปความหมาย จุดประสงค์ และหลักการของเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้”	1.1-1.2 25 นาที	ใบความรู้ที่ 1 Flip chart ปากกาเคมี Post-it
<b>ช่วงที่ 2 การสาธิตการโค้ชแบบ GROW (เวลา 60 นาที)</b> โค้ช A สาธิตการโค้ชการใช้เทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอน			
2. เพื่อสาธิตการโค้ชเรื่องการเขียนแผนการสอนที่เชื่อมโยงกับเทคนิคการสอน “แบบนั่งร้านเสริมการเรียนรู้”	<u>ขั้นตอน:</u> 2.1 โค้ช A ชี้แจงกระบวนการสาธิต ดังนี้ 1) แบ่งโค้ช B ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 กำหนดบทบาทเป็น coachee จำนวน 3 คน ทำหน้าที่ตอบคำถามและแลกเปลี่ยนกับโค้ช A ส่วนกลุ่ม 2 กำหนดบทบาทเป็นผู้สังเกต (observer) ทำหน้าที่สังเกตคำถามที่โค้ช A ใช้ และกระบวนการที่เกิดขึ้น แล้วบันทึกการสังเกตในใบงานที่ 4 2) สถานการณ์ที่สาธิต คือ coachee ขอคำปรึกษาเรื่อง “จะประยุกต์เทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้สู่แผนการสอนได้อย่างไร” 3) ระยะเวลาในการสาธิต 60 นาที 2.2 โค้ช A สาธิตการโค้ชโดยใช้คำถาม ตามใบงานที่ 1		ใบงานที่ 1 ใบงานที่ 2 ใบงานที่ 3 ใบความรู้ที่ 2 Flip chart ปากกาเคมี

## 8.2 การฝึกปฏิบัติการเป็น Coaching and Mentoring เทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ (เวลา 90 นาที)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้โค้ช B มีทักษะการโค้ชเรื่อง การประยุกต์ เทคนิคการสอน แบบ “นั่งร้านเสริม การเรียนรู้” สู่ แผนการสอน	1.1 ชี้แจงรายละเอียดการฝึกปฏิบัติ	5 นาที	
	1.2 การฝึกทักษะการโค้ชเรื่อง การประยุกต์เทคนิคการสอน แบบ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอน	60 นาที	ใบงานที่ 1 Flip Chart ปากกาเคมี
	1.3 สะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ และประเมินความพึงพอใจ ประจําฐาน	25 นาที	แบบประเมินที่ 1-4

## 5.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยมีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

### แผนการ Coaching & Mentoring

1. **ฐานเรียนรู้** การ Coaching & Mentoring เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
2. **โค้ชประจำฐาน** อ.ดร.ฐาศุภกร์ จันประเสริฐ  
อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครกัลป์
3. **วัตถุประสงค์**
  1. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในบริบทของพื้นที่โรงเรียนที่รับผิดชอบ
  2. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. **เนื้อหาหลักสูตร**  
**แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)**
  - 1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ในมิติของความหมาย ความสำคัญ และการเริ่มต้นสร้าง PLC รวมทั้งเทคนิคใช้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ได้แก่ เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR) และ เทคนิคการใช้เรื่องเล่า (Storytelling)
  - 1.2 การสาธิตทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ GROW Model หรือ CIGAR Model
  - 1.3 การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ GROW Model หรือ CIGAR Model ของกลุ่มเป้าหมาย
5. **ระยะเวลาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้**
  - แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 1 ชั่วโมง 30 นาที
  - ฝึกปฏิบัติ 1 ชั่วโมง 30 นาที
6. **สื่อ/อุปกรณ์**
  1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
  2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ
  3. ใบงานการเขียน Action Plan
  4. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan
  5. กระดาษฟลิปชาร์ต
  6. ปากกาเคมี
7. **การประเมินผล**
  - 1) สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช
  - 2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานะ

## 8. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ กลุ่มเป้าหมาย ทบทวนการ ประสบการณ์ การทำงานของ ตนเองและมี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และ เทคนิค AAR และ Storytelling	[G: Goal] 1. แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่ม 1 เรียกว่า วงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee กลุ่ม 2 เรียกว่าวง นอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจง เป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้ คือ “กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางอาชีพ (PLC) โดยจะมีเทคนิคที่ใช้ ในการสร้าง PLC ได้แก่ เทคนิค AAR และ Storytelling”	5 นาที	1. กระดาษฟลิป ชาร์ต 2. ปากกาเคมี
	[R : Reality Check] โดยใช้เทคนิค Storytelling 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในทบทวน เกี่ยวกับ “ความสำเร็จในการพัฒนาเด็กนักเรียน โรงเรียนของท่าน” หรือ “ความสำเร็จในการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียนของท่าน”  โดยประเด็นของเรื่องเล่า เช่น - เป็นความสำเร็จในเรื่องใด? - ผลที่เกิดขึ้นที่สะท้อนถึงความสำเร็จคืออะไร? - ท่านรู้สึกอย่างไรกับความสำเร็จนั้น ? - วิธีการที่ทำให้สำเร็จคืออะไร? (เชื่อมโยงกับ มี ความรู้ ทักษะ เจตคติ อะไรที่จำเป็นที่ทำให้ สำเร็จ)	30 นาที	
	โดยใช้เทคนิค Storytelling 3. Coach สรุปประเด็น ถ้ากลุ่มยังไม่ชัดเจนว่ามี “ความรู้ ทักษะและ เจตคติ อย่างไร ที่จำเป็นต่อการ สร้างความสำเร็จ”	5 นาที	
	[O: Option] 4.Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในเสนอ แนวทาง/วิธีการที่พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ของ บุคลากรในโรงเรียน ที่จะทำให้การจัดการเรียนการ	20 นาที	

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	<p>สอนหรือการพัฒนาเด็กนักเรียนประสบความสำเร็จ</p> <p>[W : Wrap up]</p> <p>5. Coach สรุบทงเลือกต่างๆที่สมาชิกวงในเสนอมารหรือ Coach เสนอทางเลือกเพิ่มเติม รวมทั้งเชื่อมโยงให้เห็นว่าสิ่งที่ทางโรงเรียนทำคือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยสรุปให้เห็นถึงความหมาย ความสำคัญ วิธีการเริ่มต้นสร้าง PLC และ เทคนิคที่ใช้การสร้าง PLC</p> <p>6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปคิด Action Plan เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ความรู้ เจตคติ และทักษะของครูในโรงเรียน ในประเด็นต่างๆที่เป็นหน้าที่ของครู โดยให้สมาชิกในกลุ่มวงในตกลงร่วมกันว่าจะเลือกประเด็นใดเพียง 1 ประเด็นจาก 4 ประเด็นนี้ คือ การจัดการห้องเรียน , การวางแผนการสอน, การสอน, การประเมินผลระหว่างการสอน แล้วมาพบกันในหลักสูตรที่ 2</p> <p>7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&amp;M ของ Coach ที่ผ่านมา</p> <p>8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่า เป็นไปตาม GROW Model อย่างไร</p>	<p>15 นาที</p> <p>5 นาที</p> <p>5 นาที</p> <p>5 นาที</p>	<p>1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ</p> <p>1. ใบงานตัวอย่างการเขียน Action Plan</p> <p>2. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan</p> <p>1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)</p>
<p><b>ฝึกปฏิบัติตามหลักสูตร 1</b></p> <p>โดยกลุ่มเป้าหมายดำเนินการตามกระบวนการที่ Coach ได้สาธิตให้ดู</p> <p>ขอตัวแทนที่ต้องการฝึกทำหน้าที่ Coach และ Note taker</p> <p>ท่านอื่นๆทำหน้าที่เป็นสมาชิกวงในและวงนอก</p> <p>(1 ชั่วโมง 30 นาที)</p>			

## บทที่ 6

### สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นผลการดำเนินการของกิจกรรมที่ 4 กิจกรรมที่ 5 และกิจกรรมที่ 6 โดยทีมโค้ชจาก มศว ลงไปติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน ทั้ง 15 โรงเรียนนำร่อง โดยมีรายละเอียดของการนำเสนอ ดังนี้

#### **ตอนที่ 6.1** กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1

ในกิจกรรมที่ 4 นี้ เป็นการจัดอบรม โดยมีการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยงด้วย ในระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ทีมโค้ชจาก มศว ได้ทำการแบ่งกลุ่มผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็น 5 กลุ่ม และฝึกปฏิบัติการด้วยการเข้าฐานการเรียนรู้ 5 ฐานการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ 5) ฐานการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring

#### **ตอนที่ 6.2** กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู)

ในส่วนของกิจกรรมที่ 5 นี้ เป็นกิจกรรมการติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) เป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ภายหลังจากทีมโค้ชในพื้นที่ (ศึกษานิเทศก์) และทีมโค้ชในระดับโรงเรียน (ผอ.โรงเรียน) ได้เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยงในกิจกรรมที่ 4 แล้วได้มีการนำไปใช้ในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 2-3 เดือนแล้ว ทางทีมโค้ชจาก มศว ก็ได้ตามไปดูผลการโค้ชของ 15 โรงเรียนนำร่อง โดยมีการทำการทบทวนผลหลังการโค้ช (After Action Review :AAR) กับครูในโรงเรียน สัมภาษณ์เชิงลึกกับครูและนักเรียน และการทบทวนผลหลังการโค้ช (After Action Review :AAR) ของทีมโค้ชในพื้นที่ (ศึกษานิเทศก์) และทีมโค้ชในระดับโรงเรียน (ผอ.โรงเรียน) (ดูเครื่องมือที่ใช้ตามภาคผนวก ค) โดยมีรายละเอียด ในหัวข้อ 5.2.1

6.2.1 ผลของการโค้ช

#### **ตอนที่ 6.3** กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู - 2 - ครู)

ในกิจกรรมที่ 6 นี้ เป็นการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยงด้วย ในระยะเวลา 2 วัน โดยผู้เข้าร่วมเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ได้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมที่ 4 และ 2) ได้ทำการโค้ช หรือ มีการนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 5 เทคนิคไปใช้ในการจัดการสอนที่โรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมครั้งนี้ จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring และเป็นการต่อยอดความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 3 เทคนิคที่ทางพื้นที่ได้นำไปปฏิบัติจริง และเห็นความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

6.3.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมการพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ครั้งที่ 2 (กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครู-2-ครู)

6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน

6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนฯ ) ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
- 2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
- 3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

**ตอนที่ 6.4** บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนา  
นักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

## ตอนที่ 6.1 กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1

ในกิจกรรมที่ 4 นี้ เป็นการจัดอบรม โดยมีการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงด้วย ในระยะเวลา 3 วัน 2 คืน ทีมโค้ชจาก มศว ได้ทำการแบ่งกลุ่มผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ เป็น 5 กลุ่ม และฝึกปฏิบัติการด้วยการเข้าฐานการเรียนรู้ 5 ฐานการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ 5) ฐานการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

- 6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)
- 6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)



### 6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

#### 6.1.1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ problem Based Learning

ตาราง 39 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ problem Based Learning

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	58.3
หญิง	13	36.1
ไม่ตอบ	2	5.6
<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	47.2
ศึกษานิเทศก์	8	22.2
ครู	6	16.7
ไม่ตอบ	5	13.9
<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 40 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ problem Based Learning

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					x	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	86.1	13.9	0.0	0.0	0.0	4.86	0.35
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	80.6	19.4	0.0	0.0	0.0	4.81	0.40
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	61.1	30.6	8.3	0.0	0.0	4.53	0.65
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	75.0	22.2	2.8	0.0	0.0	4.72	0.51
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	91.7	8.3	0.0	0.0	0.0	4.92	0.28
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	83.3	13.9	2.8	0.0	0.0	4.81	0.47
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	50.0	38.9	5.6	5.6	0.0	4.33	0.83
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	75.0	19.4	5.6	0.0	0.0	4.69	0.58

### 6.1.1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงาน เป็นฐาน (Project-Based Learning : PBL)

ตาราง 41 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning : PBL

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	64.3
หญิง	15	35.7
ไม่ตอบ	0	0
<b>รวม</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	22	52.4
รองผู้บริหารสถานศึกษา	4	21.4
ศึกษานิเทศก์	9	16.7
ครู	7	9.5
ไม่ตอบ	0	0
<b>รวม</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 42 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning : PBL

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					X	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	76.2	23.8	0.0	0.0	0.0	4.76	.431
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	69.0	28.6	2.4	0.0	0.0	4.67	.526
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	57.1	35.7	4.8	2.4	0.0	4.48	.707
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	64.3	35.7	0.0	0.0	0.0	4.64	.485
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	78.6	21.4	0.0	0.0	0.0	4.79	.415
6. การสาดิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	71.4	223.8	2.4	2.4	0.0	4.64	.656
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	41.5	39.0	14.6	4.9	0.0	4.17	.863
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	64.3	26.2	9.5	0.0	0.0	4.55	.670

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กิจกรรมดีแต่เวลาน้อยเกินไป, เวลาไม่น้อย จากคำถามของโค้ชให้เวลาCoachee น้อยเกินไป เตรียมคำตอบไม่สมบูรณ์ แต่คำถามชวนให้อยากตอบตลอดเวลา, ควรให้โอกาสผู้เข้าร่วมอบรมได้ฝึกจริงมากๆ หากมีเวลา

### 6.1.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ตาราง 43 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	25	59.5
หญิง	14	33.4
ไม่ตอบ	3	7.1
<b>รวม</b>	<b>42</b>	<b>100</b>
<b>อาชีพ</b>		
ผู้บริหาร	17	40.5
ศึกษานิเทศก์	7	16.7
ครู	6	14.3
รองผู้บริหาร	3	7.1
ไม่ตอบ	9	21.4
<b>รวม</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

ตาราง 44 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					Mean	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	69.0	28.6	2.4	0	0	4.67	0.53
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	69.0	26.2	4.8	0	0	4.64	0.58
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	52.4	26.2	14.3	7.1	0	4.24	0.96
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	59.5	31.0	7.1	2.4	0	4.48	0.74
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	85.4	14.6	0	0	0	4.85	0.36
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	81.0	19.0	0	0	0	4.81	0.40
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	40.5	31.0	16.7	11.9	0	4.00	1.03
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	68.3	26.8	4.9	0	0	4.63	0.58

#### 6.1.1.4 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ตาราง 45 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	65.9
หญิง	11	26.8
ไม่ตอบ	3	7.3
<b>รวม</b>	<b>41</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	19	46.3
ศึกษานิเทศก์	8	19.5
ครู	5	12.2
รองผู้อำนวยการ	3	7.3
ไม่ตอบ	6	14.6
<b>รวม</b>	<b>41</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 46 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	78.0	22.0	0.0	0.0	0.0	4.78	0.42
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	58.5	41.5	0.0	0.0	0.0	4.59	0.50
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	48.8	36.6	9.8	4.9	0.0	4.29	0.84
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	65.9	29.3	4.9	0.0	0.0	4.61	0.59
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	85.4	14.6	0.0	0.0	0.0	4.85	0.36
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	80.5	17.1	2.4	0.0	0.0	4.78	0.48
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	48.8	22.0	24.4	4.9	0.0	4.15	0.96
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	65.9	29.3	4.9	0.0	0.0	4.61	0.59

**ข้อเสนอแนะ**

1. ระยะเวลาในการฝึกค่อนข้างน้อย ดังนั้น ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกการเป็นโค้ช
2. ควรรักษาเวลาตามกำหนดการ
3. ควรมีการขยายผลการเรียนรู้สู่ครูประจำฐานผู้ครูในโรงเรียน โดยให้โค้ช A มาถ่ายทอดให้ครู

### 6.1.1.5 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning Community)

ตาราง 47 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ Professional learning Community

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	63.6
หญิง	16	36.4
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
รองผอ.เขต	1	2.3
ผู้บริหารสถานศึกษา	21	47.7
ศึกษานิเทศก์	9	20.5
ครู	13	29.5
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 48 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Professional learning Community

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					X	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	79.5	20.5	0.0	0.0	0.0	4.80	0.408
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	81.8	15.9	2.3	0.0	0.0	4.80	0.462
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	70.5	22.7	4.5	2.3	0.0	0.0	0.689
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	79.5	18.2	2.3	0.0	0.0	4.77	0.476
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	86.4	13.6	0.0	0.0	0.0	4.86	0.347
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	79.5	20.5	0.0	0.0	0.0	4.80	0.408
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	54.5	22.7	18.2	4.5	0.0	0.0	0.924
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	72.7	20.5	6.8	0.0	0.0	4.66	0.608

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดการกิจกรรมครั้งต่อไป

1. การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ดีแล้ว แต่มีความจำเป็นในเรื่องของเวลานิดหน่อย
2. โค้ชเก่งมาก
3. ดีมาก
4. ประทับใจโค้ชมาก

- 5.เป็นการใช้คำถามดีมาก ได้ทราบเทคนิคการใช้คำถามเจาะลึกหาเป้าหมายความสำเร็จ
- 6.เป็นฐานที่ให้ความรู้ดี ควรให้เวลาเพิ่มขึ้น
- 7.วิทยากรเก่งมากครับ ขอขอบคุณครับ
- 8.เวลาในการฝึกน้อยไป
- 9.สบายใจ สบายตา อยากกลับมาฐานนี้อีกครั้งเพื่อร่วมฝึก PLC
- 10.ให้ทุกคนได้ฝึกทักษะให้มากขึ้น



## 6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

### 6.1.2.1 ผลการทบทวนหลังจากฝึกประจำฐานการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกละหว่างสิ่งที่ได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบูรณาการแนวพุทธ + PBL + FILA / อริยสัจ 4</li> <li>- ความแตกต่างของ Problem Based Learning กับ Project Based Learning</li> <li>- เทคนิคการเป็น Coach / Coachee ที่ดี</li> <li>- กระบวนการ GROW / ยึดเป็นหลัก</li> <li>- กระบวนการของ Problem Based Learning / ความหมาย ขั้นตอน</li> <li>- C Technique</li> <li>- แนวคิดหลากหลาย</li> <li>- การสอนที่หลากหลาย</li> <li>- ทฤษฎี / เอาไปใช้และทบทวนตัวเอง / แนวทางที่ถูกต้อง</li> <li>- หลักการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การขยายต่อกับครู</li> <li>- FILA การจัดลำดับ FACT</li> <li>- กระบวนการ Coach ครูและนักเรียน</li> <li>- การโค้ช ในประเด็นความสามารถ</li> <li>ความรู้ บุคลิกภาพ การทำหน้าที่ การตั้งคำถาม/ให้ข้อมูลย้อนกลับ การปรับเปลี่ยน Domain CAP</li> </ul>	<p><u>Coach A</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นภาพการนำไปใช้จริง</li> <li>- เนื้อหา กระบวนการ การนำไปใช้ในโรงเรียน</li> <li>- แบบอย่างที่ดีจากการฝึก</li> <li>- ทักษะ บุคลิก การ Coach</li> <li>- FILA Exp</li> <li>- เพื่อนร่วมทีม บรรยากาศการมีส่วนร่วม</li> </ul> <p><u>Coach B</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเชื่อร่วมกัน /การเป็นไปได้ / การแสดงศักยภาพ / การยืนยันความเชื่อ</li> <li>- มั่นใจมากขึ้น</li> <li>- รู้สึกผ่อนคลาย</li> <li>- ต้องสร้างความเชื่อมั่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วางเป้าหมาย ปี 2558 นำสู่การปฏิบัติ</li> <li>- สร้างทีม Coach</li> <li>- ขยายสู่กลุ่มสาระอื่น ๆ จาก Math ให้ครบ / พลศึกษา + อีก 6 กลุ่มสาระ</li> <li>- การลงสู่เด็กเชิงประชาธิปไตย กติกา มารยาท</li> </ul>

### 6.1.2.2 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกจากสิ่งที่ได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทราบกระบวนการ Coach</li> <li>- รู้ความหมายเกิดความเข้าใจในเทคนิค Projected-Based Learning และ Problem-Based Learning</li> <li>- ทราบแนวทางการ Coach/เทคนิคการ Coach</li> <li>- ได้ฝึกประสบการณ์ด้านการ Coach</li> <li>- ได้ซักถามข้อสงสัยต่างๆเพื่อความกระจ่างที่เกี่ยวข้องกับ Project-Based Learning และอื่นๆ</li> <li>- เรียนรู้คุณสมบัติของ Coach</li> <li>- เรียนรู้กระบวนการ/ขั้นตอนของ GROW-Model</li> <li>- ทราบข้อแตกต่างของ Project-Based Learning กับ Problem-Based Learning</li> <li>- เรียนรู้หลักการ Project-Based Learning, Problem-Based Learning และ Professional Learning Community</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หนักใจ/วิตกกังวล/กลัวทำไม่ได้</li> <li>- สับสนุ่นวายในกระบวนการของ สพฐ. และ สถาบันวิจัย รู้สึกว่าไม่ไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>- หนักใจกังวลกับผลที่จะเกิดจากการ Coach</li> <li>- ประทับใจคณะวิทยากร</li> <li>- ผ่อนคลายมากขึ้น/มั่นใจมากขึ้น ที่จะไป Coach ต่อ</li> <li>- ฟังได้รู้ว่าคุณค่าเหล่านี้ที่มีมานานเป็นหลักสากล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จะเลือกวิธีการ/เทคนิคที่เหมาะสมกับครูในโรงเรียนเพื่อนำไปใช้</li> <li>- อยากเปลี่ยน Attitude ของครูให้เป็นบวก</li> </ul>

## 6.1.2.3 ผลกระทบทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกจากสิ่งที่ได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<p>-ขั้นตอน กระบวนการของเทคนิค CPS</p> <p>-วิธีการในการสอน CPS</p> <p>-Divergent thinking , Convergent thinking</p> <p>-เทคนิค PBL</p> <p>-วิธีการเป็น Coach ฝึกการเป็น Coach และ coachee</p> <p>-GROW MODEL</p> <p>-เรียนรู้ว่ากระบวนการคิดนั้น มีขั้นตอน วิธีการ ที่ครูต้องฝึกฝนตนเองบ่อยๆ แล้วนำไปใช้กับนักเรียน ให้รู้จักคิด กล้าแสดงออก และห้องเรียนจะยิ่งสนุกขึ้น</p>	<p>-บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน ไม่น่าเบื่อ ทุกคนมีส่วนร่วม</p> <p>-ต้องเรียนรู้การเป็น Coach ให้มากกว่านี้</p> <p>-มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น สามารถนำกลับไปใช้ที่โรงเรียน</p> <p>-มีความเข้าใจในการใช้ CPS โดยการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นความคิดของบุคคลอื่น</p> <p>-นำหลักการ GROW มาดำเนินการในการเป็น Coach</p> <p>-มีความเข้าใจในการ Coach ครูตามกระบวนการ GROW</p> <p>-อยากเรียนรู้เทคนิคเพิ่มเติม การใช้คำถาม</p> <p>-ดีใจมากที่ได้เรียนรู้เทคนิคการตั้งคำถามจากอาจารย์และได้ความรู้เรื่อง CPS</p>	<p>-กลับไปวางระบบCPS ให้กับโรงเรียน</p> <p>-สร้างความตระหนักให้ครู</p> <p>-ศึกษาเอกสาร/ทบทวนความรู้</p> <p>-นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่</p> <p>-ไปเป็น Coach ที่ดี เป็น Coach B ให้ครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิชาในโรงเรียน</p> <p>-สนับสนุน โครงการปฏิรูป กำหนดในเรื่องนโยบาย</p> <p>-นำสิ่งที่ได้ไป Coach ครู เพื่อให้ครูใช้จัดการเรียนการสอนด้วย PBL</p> <p>-แนะนำเพื่อนครูที่อยู่ในสาระอย่างน้อย 2 คน เพื่อนำร่องให้เข้าใจ CPS</p> <p>-รู้สึกขอบคุณคณะวิทยากรที่มาแนะวิธีการ/เทคนิคในการใช้ CPS</p> <p>-ลองปฏิบัติการสอนกับนักเรียน และขยายผลให้กับคณะครูในโรงเรียน</p> <p>-จะนำเทคนิค CPS ไปใช้กระตุ้นความคิดนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความคิดที่สร้างสรรค์</p>

### 6.1.2.4 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ นักร้านเสริมการเรียนรู้

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกจากสิ่งที่ได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<p><b>1.1 ด้านเนื้อหาและหลักการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมาย หลักการ และองค์ประกอบของวิธีการสอนด้วย Scaffolding</li> <li>- หลักและขั้นตอนการทำ Mind Map</li> <li>- เนื้อหาและหลักการของการโค้ชด้วยโมเดล GROW</li> </ul> <p><b>1.2 ด้านทักษะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เทคนิคและทักษะของการเป็นโค้ช</li> <li>- เรียนรู้กระบวนการโค้ช</li> <li>- เรียนรู้ทักษะการตั้งคำถามและการกระตุ้นให้ตอบ</li> </ul>	<p><b>2.1 ความรู้สึก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แรกๆ รู้สึก “ง” สุดท้ายรู้สึก “โล่ง” และ “ตาสว่าง”</li> <li>- แรกๆ รู้สึก “กดดัน” แต่มาทราบว่าเป็นเลือกเฉพาะฐานที่เหมาะสมกับโรงเรียนแล้วสบายใจ</li> <li>- รู้สึก “มัน”</li> <li>- รู้สึก “ดีใจ” ที่ได้มาในวันนี้</li> <li>- รู้สึก “ดี” ที่เรียนแบบ Learning by Doing</li> <li>- อยากให้ไปจัดที่โรงเรียน</li> <li>- ความรู้เพิ่มขึ้นจากฐานที่ 1</li> <li>- สบายใจเมื่อตอบคำถาม</li> <li>- เวลานั้น</li> </ul> <p><b>2.2 ความมั่นใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกมั่นใจว่าตนเองสามารถทำได้</li> <li>- Clear Concept ทั้ง Scaffolding และ Mind Map</li> </ul> <p><b>2.3 การเห็นประโยชน์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกเห็นประโยชน์ของเทคนิค Mind Map</li> <li>- รู้สึกเห็นประโยชน์ของ Scaffolding</li> <li>- เข้าใจและเห็นแนวทาง</li> </ul> <p><b>2.4 ความประทับใจ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประทับใจวิทยากร วิทยากรดี</li> <li>- ประทับใจทีมวิทยากรที่มา</li> <li>- ประทับใจ Coach A มีความมุ่งมั่น</li> </ul>	<p><b>3.1 ผู้บริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารจัดการในโรงเรียน</li> <li>- ถ่ายทอดครูผู้สอน</li> <li>- จัดแผนการทำงาน</li> </ul> <p><b>3.2 ศึกษานิเทศก์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขยายผลความรู้ที่ได้สู่โรงเรียนอื่นนอกเหนือจาก 15 โรงเรียน</li> <li>- วางแผนทำเครื่องมือติดตาม</li> <li>- กำกับและติดตามการสอนของครู</li> <li>- Coach ครู</li> <li>- ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ Scaffolding และ Mind Map สู่ครูและนักเรียน</li> </ul> <p><b>3.3 ครู</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำความรู้ของ Scaffolding ไปถ่ายทอดให้เพื่อนครู</li> <li>- ฝึกทำ Mind Map กับตัวเองก่อนแล้วต่อมาจะถ่ายทอดให้ลูก</li> <li>- ถ่ายทอด Mind Map ให้กับเพื่อนครูและนักเรียน</li> <li>- สรุปลองค์ความรู้และบทเรียนเพื่อนำไปสอนนักเรียน</li> </ul>

6.1.2.5 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกจากสิ่งที่ได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<p><b>1.1 ด้านเนื้อหาและหลักการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้เรียนรู้กระบวนการและขั้นตอนการทำ PLC</li> <li>- มีความรู้ ความเข้าใจ เทคนิคกระบวนการ PLC, GROW, การ Coach</li> <li>- เข้าใจโมเดล GROW มากขึ้น</li> <li>- แนวทางการเป็น Coach ที่ดี</li> <li>- เทคนิคการจับประเด็น</li> <li>- ทราบกระบวนการ PLC ตามโมเดล GROW อย่างละเอียด</li> <li>- เชื่อมโยง C&amp;M กับ PLC แล้วนำสู่การปฏิบัติ</li> <li>- เทคนิคการตั้งคำถาม</li> <li>- ได้เทคนิคการ Coach</li> </ul> <p><b>1.2 ด้านทักษะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทักษะการตั้งคำถามสู่เป้าหมาย</li> <li>- ฝึกเป็น Coach</li> <li>- ฝึกเป็น Coachee</li> <li>- ฝึกเป็น Note</li> <li>- ฝึกเป็นผู้สังเกต</li> <li>- ฝึกเป็นผู้สะท้อนกลับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โโล่ง</li> <li>- รู้สึกดี มีความสุข</li> <li>- กระชุ่มกระชวย</li> <li>- มั่นใจมากขึ้น</li> <li>- พึงพอใจในการฝึกและการสะท้อน</li> <li>- มองเห็นภาพในการปฏิบัติ</li> <li>- มั่นใจที่จะนำไปทำต่อ</li> <li>- ประทับใจวิทยากรที่เป็นกันเอง มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้</li> <li>- ประทับใจเพื่อนร่วมทีม</li> <li>- เชื่อมมั่นว่าครูต้องทำได้</li> <li>- สบายใจ</li> <li>- สบายตา</li> <li>- มีแต่สิ่งดีๆ</li> <li>- เข้าใจมากๆ</li> <li>- ชื่นชม</li> </ul>	<p><b>3.1 ผู้บริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำ PLC ไปพัฒนาทุกด้านในโรงเรียน</li> <li>- นำ PLC ไปพัฒนาครู</li> <li>- นำ PLC ไปพัฒนานักเรียน</li> <li>- ประชุมครู และให้ครูนำ PLC ไปใช้</li> <li>- นำกระบวนการที่เรียนรู้ไปพัฒนาครู, นักเรียน ให้เป็นมืออาชีพ</li> <li>- นำ PLC ไปพัฒนาด้านงานบริหาร</li> <li>- เขตจะนำไปขยายผลให้ครอบคลุมทั้ง ๓ วิทยาเขต 83</li> </ul> <p><b>3.2 ศึกษานิเทศก์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้เทคนิค GROW ไปใช้ในการนิเทศงาน</li> <li>- นำ PLC ไปพัฒนาครู</li> <li>- จะนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้แน่นอน</li> </ul> <p><b>3.3 ครู</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาตัวเองก่อนนำ PLC ไปใช้กับบุคคลอื่น</li> <li>- นำไปเสนอผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารไปพัฒนาต่อไป</li> <li>- นำกระบวนการที่เรียนรู้ไปพัฒนาตนเองก่อน</li> <li>- นำ PLC ไปพัฒนานักเรียน</li> </ul>

## ตอนที่ 6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู)

ในส่วนของกิจกรรมที่ 5 นี้ เป็นกิจกรรมการติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) เป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ภายหลังจากทีมโค้ชในพื้นที่ (ศึกษานิเทศก์) และทีมโค้ชในระดับโรงเรียน (ผอ.โรงเรียน) ได้เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยงในกิจกรรมที่ 4 แล้วได้มีการนำไปใช้ในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 2-3 เดือนแล้ว ทางทีมโค้ชจาก มศว ก็ได้ตามไปดูผลการโค้ชของ 15 โรงเรียนนาร่อง โดยมีการทำการทบทวนผลหลังการโค้ช (After Action Review :AAR) กับครูในโรงเรียน สัมภาษณ์เชิงลึกกับครูและนักเรียน และการทบทวนผลหลังการโค้ช (After Action Review :AAR) ของทีมโค้ชในพื้นที่ (ศึกษานิเทศก์) และทีมโค้ชในระดับโรงเรียน (ผอ.โรงเรียน) (ดูเครื่องมือที่ใช้ตามภาคผนวก ค) โดยมีรายละเอียด ในหัวข้อ 5.2.1

### 6.2.1 ผลของการโค้ช

ตาราง 49 แสดงผลการโค้ชของทีมโค้ช B (ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.โรงเรียน) ตามจำนวนครูที่ใช้เทคนิค และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน แยกเป็นรายโรงเรียน

	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
1. คำเตยวิทยา	2	3	8	1	29	29	12	2	29	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กล้าแสดงออก</li> <li>- มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น</li> <li>- นักเรียนมีบทบาทเพิ่มขึ้น</li> <li>- นักเรียนศึกษาค้นคว้ามากยิ่งขึ้น</li> <li>- มีความสามารถในการแก้ปัญหการเรียนรู้ได้</li> <li>- ใช้กระบวนการกลุ่ม รวมทั้งมีความกระตือรือร้น</li> </ul>
2. เบญจลักษณ์	2	5	9	1	3	5	7	1	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น</li> <li>- เริ่มกล้าแสดงออกในการพูด การ</li> </ul>

	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานหรือนำเสนอหน้าชั้นเรียน</li> <li>- มีการตอบรับกิจกรรมการเรียนการสอนได้มากขึ้น คือ ให้ความร่วมมือและบรรลุตัวชี้วัดได้ดีขึ้น</li> <li>- กว่าการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา</li> <li>- เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ทั้งการออกแบบ การค้นหาความรู้</li> <li>- สนุกกับการเรียนรู้</li> <li>- สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด</li> <li>- นักเรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อครูและการจัดการเรียนรู้</li> </ul>
3. ค้อวัง	1	1	7	1	1	6	-	2	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถสืบค้นข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์</li> <li>- มีความสุขกับการเรียน</li> <li>- สามารถกำหนดปัญหาที่สำคัญนำไปสู่การทำโครงการได้</li> <li>- มีโครงการเป็นของตนเองจากเรื่องที่น่าสนใจ</li> </ul>
4. มหาชนะชัย	1	3	7	1	2	3	2	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้โครงการหรือชิ้นงานที่เป็นรูปธรรม และองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและประโยชน์ โดยครูให้การชี้แนะ</li> <li>- เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มนักเรียน</li> </ul>

	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- กระตือรือร้นที่จะแสวงหาคำตอบ และเกิดความช่วยเหลือระหว่าง เด็กเก่งและเด็กอ่อน
5. ห้วยทับทันวิทยาคม	1	3	5	5	1	-	5	-	-	- คิดเป็น - ทำกิจกรรมกลุ่มได้บรรลุตาม เป้าหมาย - มีชิ้นงานที่สะท้อนผลการเรียนรู้ และออกมาดีมาก - เด็กที่ไม่เคยทำสามารถทำได้
6. กำแพง	1	58	8	4	60	60	92	-	115	- เด็กนักเรียนได้ฝึกใช้ AAR ประเมินผลการเรียนรู้ - นักเรียนเรียนรู้ร่วมกับครูได้เร็วขึ้น
7. ผักไหมวิทยานุกูล	1	30	8	4	5	6	8	-	8	- ได้ฝึกใช้ AAR ประเมินผลการ เรียนรู้ - นักเรียนสามารถอธิบายให้เพื่อน เข้าใจได้ดีกว่าครู - รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น - มีความสุข กล้าพูด กล้าปรึกษาครู - กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก - จดจำได้ดีขึ้น - ถอดบทเรียนได้เป็นอย่างดี
8. ยางชุมน้อยพิทยาคม	1	5-7	9	1	3	2	7	-	-	- กล้าคิด กล้าแสดงออก - คิดวิเคราะห์ได้ดีระดับหนึ่ง - สามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้



	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคุณธรรมจริยธรรมและนอบน้อมมากขึ้น</li> <li>- ร่วมกันวางแผนทำงาน</li> <li>- มีภาวะผู้นำมากขึ้น</li> <li>- กำกับตนเองในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- กลุ่มเก่งช่วยกลุ่มอ่อน</li> </ul>
9. เชื้อนช่างวิทยาคาร	1	5-7	8	1	4	2	6	-	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนมีความสุขในการเรียน</li> <li>- กระตือรือร้นในการเรียน</li> </ul>
10. บึงมะลูวิทยา	1	5	7	1	-	-	-	1	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนุก มีความสุขมากในการเรียน</li> <li>- ได้ปฏิบัติจริง ได้แสดงความสามารถ ด้วยการสร้างนวัตกรรม ชิ้นงาน ผ่านการทำโครงการ ได้ช่วยเหลือกัน</li> <li>- กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น</li> <li>- เรียนรู้ด้วยตนเอง และและคอยช่วยเหลือกัน</li> <li>- มีความจำที่ดีขึ้น</li> </ul>
11. สอนแก้วว่องไววิทยา	1	6	5	6	-	-	5	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความสุขมากในการเรียน</li> <li>- ได้ปฏิบัติจริง ได้แสดงความสามารถ</li> <li>- มีความมั่นใจมากขึ้น กล้าแสดงออก</li> <li>- มีความภูมิใจที่กล้าใช้ภาษาอังกฤษ</li> </ul>

	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										มากขึ้น
12. สมเด็จพระญาณสังวร	1	6	8	1	5	13	8	2	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้ได้มากกว่าที่ครูสอน</li> <li>- มีความคิดที่หลากหลายมาก</li> <li>- มีความสุขในการเรียนมากยิ่งขึ้น</li> <li>- นักเรียนได้ฝึกคิดอย่างเป็นระบบ</li> <li>- การทำงานเป็นทีม</li> <li>- นักเรียนได้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา</li> <li>- นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- นำเทคนิค SCF มาใช้ในการสรุปเป็น mapping</li> <li>- นักเรียนมีภาวะผู้นำ</li> <li>- มีความรับผิดชอบ</li> <li>- เห็นความสำคัญของการเรียนรู้</li> <li>- ได้เชื่อมโยงความรู้เก่าเข้ากับความรู้ใหม่</li> <li>- นักเรียนได้เรียนรู้การทำโครงการ</li> <li>- ได้ค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน</li> <li>- พฤติกรรมการเรียนเปลี่ยนไป เช่น ความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ ให้ความร่วมมือ</li> <li>- ทำงานเป็นทีม กล้าแสดงออก เป็นต้น</li> </ul>

	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนได้ฝึกการใช้ความคิด</li> <li>- เปิดรับความคิดที่แตกต่าง</li> <li>- มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน</li> <li>- นักเรียนได้ระดมความคิดหาเหตุผล ได้พัฒนาทักษะการคิด</li> </ul>
13. ศรีฐานกระจายศึกษา	1	3	8	1	11	11	8	-	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้ได้มากกว่าที่ครูสอน</li> <li>- มีความคิดที่หลากหลายมาก</li> <li>- มีความสุขในการเรียนมากยิ่งขึ้น</li> </ul>
14. คูชอดประชาสรรค์	1	5-7	8	1	-	-	-	-	26	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนได้ฝึกทักษะการสืบค้น การอ่าน การเขียน การฟัง</li> <li>- นักเรียนได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้</li> <li>- นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน</li> <li>- นักเรียนรับผิดชอบในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ</li> <li>- นักเรียนทำงานอย่างเป็นขั้นตอน</li> <li>- นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- ผู้ปกครองมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเรียนรู้</li> </ul>

	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครั้งที่ใช้เทคนิค					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- นักเรียนยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์
15. ประสานมิตรวิทยา	2	5-7	8	1	17	7	17	-	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความคิดหลากหลาย คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์</li> <li>- นักเรียนกลุ่มอ่อนรับผิดชอบงานได้ดียิ่งขึ้น</li> <li>- ต่อยอดความคิดได้ดี</li> <li>- บูรณาการวิชาอื่นๆ ได้</li> <li>- คนเก่งช่วยเหลือคนอ่อนให้สามารถทำได้</li> <li>- มีความรับผิดชอบมากขึ้น</li> </ul>

จากตารางจะเห็นได้ว่า ทีม B มีการโค้ชตั้งแต่ 1 ครั้งไปจนถึงมากกว่า 10 ครั้ง โดยผลที่เกิดขึ้นมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 50 ผลการทบทวนการปฏิบัติหลังการโค้ช ของทีมโค้ช B (ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.โรงเรียน)

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิธีการโค้ช และ กระบวนการโค้ช	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่ได้เป็นไปตามหลักการของ GROW Model ที่ทางทีมโค้ช A ได้นำเสนอเป็นลักษณะของการแนะนำ</li> <li>2. มีการใช้ GROW แต่ไม่เต็มรูปแบบ</li> <li>3. โค้ชเป็นทีมและโค้ชเดี่ยว</li> <li>4. โค้ชโดยใช้ระยะเวลาที่ออกไปติดตามโรงเรียนที่อยู่ในสหวิทยาเขตที่รับผิดชอบ</li> <li>5. เน้นไปที่การโค้ชเทคนิค PBL</li> <li>6. มีการโค้ชเทคนิคอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใช้วิธี GROW model โดยเริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายก่อน (G) ดำเนินไปและ W เป็นขั้นตอนสุดท้าย</li> <li>2. ใช้หลักการของ GROW Model แต่อาจจะไม่ครบทุกขั้นตอน</li> <li>3. โค้ชในการประชุมบริหารงานวิชาการจัดทำเอกสารทั้ง 5 เทคนิคให้โค้ชทีม C</li> <li>4. มีการประชุมทุกสัปดาห์และระบุเป้าหมายเรื่อง C&amp;M ทุกครั้งเน้นโค้ชทีม C ให้ถ่ายทอดสู่ครูผู้สอน</li> </ol>
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวัง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละคนได้</li> <li>2. ครูมีความชัดเจนในเป้าหมายมากขึ้น</li> <li>3. ครูกล้าใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมากขึ้น</li> <li>4. ครูมีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับ PBL</li> <li>5. ผู้บริหารและครูสามารถใช้เทคนิคการเรียนรู้ทั้ง 5 เทคนิค ได้ตามบริบทของโรงเรียน</li> <li>6. มีการใช้เทคนิคการเรียนรู้อื่น ๆ มาเพิ่มเติม</li> <li>7. ครูมีความสามัคคีและมีความตระหนักในหน้าที่</li> <li>8. กระตุ้นครูให้อยากทำงานได้อย่างละม่อม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน</li> <li>2. ครูนำเทคนิคที่ได้จากการโค้ชไปออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเขียนเป็นแผนการสอน และนำลงไปใช้กับนักเรียนจริงๆครูเริ่มเข้าใจในการสอนทั้งห้าเทคนิคมากขึ้น</li> <li>3. ครูเริ่มชิน และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนให้นักเรียนได้เรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนที่ได้รับการโค้ชมา</li> <li>4. ครูเกิดการวางแผนร่วมกันถึงการปรับเปลี่ยนครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้มากขึ้นพฤติกรรมการสอนทั้งในระดับกลุ่มใหญ่ และเป็นส่วนตัว</li> <li>5. นักเรียนมีการใช้เทคนิคการทำผังความคิดในการสรุปบทเรียนทั้งโรงเรียน และเกิดการพัฒนาทักษะการทำผังความคิดของนักเรียนด้วย</li> <li>6. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูสามารถทำได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องเดินทางไปไกลโรงเรียน และไม่หนีจากนักเรียน</li> </ol>

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		7. ครูไม่ต่อต้าน สอดคล้องกับการปฏิบัติอยู่แล้ว 8. เกิด PLC ในโรงเรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 9. ครูและผู้บริหารนำโครงการ C&M ไปบูรณาการกับโครงการอื่น ๆ 10. เป็นระบบที่ส่งเสริมงานของโรงเรียนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
<b>สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง</b>	ไม่มี	1. ครูบางคนยังขาดความมั่นใจในการใช้เทคนิคต่างๆ 2. กระบวนการในช่วงแรกยังไม่เป็นไปตามที่คาดคิด 3. บางอย่างอาจจะต้องใช้การสั่งให้ทำ 4. ข้อจำกัดในเรื่องของภาระงานจากโครงการต่าง ๆ 5. พื้นฐานของเด็กบางกลุ่มอาจผลักดันได้ช้า 6. การดำเนินงานไม่เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด 7. เวลาของการนำกิจกรรมลงสู่เด็กมีจำกัด
<b>ความรู้สึกกับผลที่เกิดจากการโค้ชให้กับครูในโรงเรียน</b>	1. ทีม B ที่เป็น ผอ.ร.ร. และ รอง ผอ.ร.ร. และครูจะเชื่อถือหรือไม่ 2. มักจะใจร้อนผลอบอกมากกว่าเป็นการโค้ช 3. ทักษะที่มีจะเพียงพอต่อการเป็นโค้ชหรือไม่	1. ครั้งแรกที่โค้ช จะรู้สึกหนักใจว่าทำได้ถูกต้องหรือไม่ ครูจะนำไปใช้อย่างไร แต่พอเข้าที่แล้วก็รู้สึกภูมิใจที่ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยังรู้สึกดีที่ครูได้ไปศึกษาเอกสาร และนำมาปรับใช้จริง 2. รู้สึกมีความสุขที่ครูได้เห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ซึ่งสามารถเห็นได้จากผลงานที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวมผังมโนทัศน์ในแต่ละรายวิชา การส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องการสอนระหว่างครูทั้งในและนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้มาก

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		<p>ขึ้น ทำให้ทั้งโรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยกิจกรรมที่ทำบ่อยที่สุดคือการทำ AAR</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. หลังการโค้ชเห็นบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</li> <li>4. กังวลใจกลัวว่าครูจะไม่ยอมรับโครงการ</li> <li>5. ยังกังวลกับผล O-NET</li> <li>6. กลัวไปไม่ถึงเป้าหมายของโครงการ C&amp;M กลัวครูไม่ทำจริงเพื่อให้ผลลงไปสู่นักเรียน</li> <li>7. รู้สึกดีได้สร้างทีมโค้ชในทุกกลุ่มสาระเพื่อให้เกิดผลดีสู่นักเรียน</li> <li>8. ได้นำเทคนิคดี ๆ ให้ครูใช้เพื่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน</li> <li>9. รู้สึกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานของครูที่มากขึ้น</li> <li>10. นักเรียนมีส่วนร่วมและสนใจการเรียนมากขึ้น</li> </ol>
<p>สิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำการโค้ชที่ผ่านมา</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรมีความใจเย็นในการโค้ชมากขึ้น</li> <li>2. โค้ชให้ตรงกับปัญหาของครูก่อน ไม่ใช่โค้ชตามนโยบายที่เตรียมไป</li> <li>3. ผู้รับการโค้ชมีเวลาว่างไม่ตรงกันกับทีมโค้ช</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โค้ช B ยังไม่เข้าใจกระบวนการโค้ชเท่าที่ควร บางครั้งยังไม่เข้าใจการเชื่อมต่อของแต่ละขั้นตอน การสร้างทางเลือกของผู้ถูกโค้ชยังไม่หลากหลาย</li> <li>2. บางอย่างยังเป็นการบังคับให้ครูทำ แต่บางส่วนยังขาดการตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการโค้ชเทคนิคการสอน ตลอดจนความเข้าใจต่อโครงการนี้ยังสามารถพัฒนาเพิ่มได้อีก</li> <li>3. กิจกรรมกับเวลายังขาดความเหมาะสม เวลาที่เหลือจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่</li> <li>4. กิจกรรมไม่เชื่อมโยงกับรายละเอียดของโครงการครั้งก่อน ๆ ที่เคยรับรู้มา</li> <li>5. การทำ AAR ของครูยังไม่ได้ออกผลึกความรู้ที่ชัดเจน</li> </ol>

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
<p>สิ่งที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับการทำการโค้ชครั้งต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พบกับโค้ชทีม B</li> <li>2. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้ออกนิเทศติดตามโรงเรียน C&amp;M</li> <li>3. ขยายสื่อที่เป็นประโยชน์ต่อการโค้ชสู่โค้ชทีม B</li> <li>4. นโยบายของ สพม. 28 ควรชัดเจนในการออกนิเทศแบบทีมหรือเดี่ยว</li> <li>5. ให้โอกาสครูเลือกเทคนิคที่ต้องการรับการโค้ชด้วยตนเอง</li> <li>6. ควรมีการถอดบทเรียนและนำเสนอเป็น Best Practice ของผู้รับการโค้ช เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำความเข้าใจในกระบวนการให้มากกว่านี้ และพยายามให้ครูได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการสอนที่มาก จะทำให้ครูได้สร้างทางเลือกที่หลากหลาย</li> <li>2. จะใช้กระบวนการโค้ชโดยใช้เวลาสั้นๆ และการจัดจะต้องเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ให้ทั่วทั้งโรงเรียน</li> <li>3. มีเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับโรงเรียนปฏิรูปฯ หลังสิ้นสุดระยะเวลาของโครงการ</li> <li>4. โค้ช A มีการพัฒนาโค้ช B อย่างต่อเนื่อง</li> <li>5. ขยายขนาดของทีม B โดยการเพิ่มหัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูแกนนำ</li> <li>6. จัดอบรมให้ความรู้พื้นฐานกับครูทุกคน</li> <li>7. เพิ่มระยะเวลาในการพัฒนาโค้ชทีม C หรือ ทีม D เพื่อลงสู่ครูผู้สอน</li> </ol>
<p><u>ทักษะที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตั้งประเด็นคำถาม</li> <li>2. รู้บทบาทและหน้าที่ขององค์ประกอบในการทำ AAR</li> <li>3. การจดบันทึก การจับประเด็นสำคัญ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตั้งคำถามที่ช่วยกระตุ้นให้ครูที่ได้รับการโค้ชสร้างทางเลือกที่หลากหลายและให้อธิบายเหตุผลของสิ่งที่จะปฏิบัติต่อไป พร้อมบอกข้อดีข้อเสีย</li> <li>2. และการสร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้ที่ถูกโค้ช กับโค้ช ตลอดจนการสร้างการมีส่วนร่วมในการโค้ช รวมถึงการสร้างความเป็นกัลยาณมิตรด้วย</li> <li>3. การวางแผน เรียงลำดับคำถาม</li> <li>4. การจับข้อมูลเพื่อจับประเด็นในสิ่งที่ฟัง</li> <li>5. การเข้าถึงผู้รับการโค้ช พร้อมทั้งจะรับฟัง</li> <li>6. การสร้างแรงจูงใจ</li> </ol>



ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
ความรู้ที่ต้องมีก่อน ทำการโค้ชครั้ง ต่อไป	1. ความรู้อันลุ่มลึกในห้าเทคนิคอย่างชัดเจน	1. ครู หรือโค้ชจะต้องมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ 2.
สิ่งที่ได้เรียนรู้และ เป็นประโยชน์	1. ได้รับความร่วมมือจากครู 2. มีต้นแบบที่นำมาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติได้ 3. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4. เทคนิคที่นำเสนอไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ใน บางสาระวิชา 5. รับทราบข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนจากการ ปฏิบัติงานจริง 6. เห็นภาวะผู้นำ และศักยภาพในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน	1. ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดสังคมนแห่งการเรียนรู้ และนำลงสู่ผู้เรียนจริงๆ 2. การทำกิจกรรมโค้ช ไม่ต้องเรียงลำดับของโมเดล อาจจะขึ้นต้นด้วยการทำ Reality check ก่อนก็ได้ 3. กระบวนการโค้ช และการทำ AAR นั้น ทำให้ครูที่สอนนักเรียนได้สะท้อน ตนเองมากขึ้น ถึงการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และผู้เรียน สามารถทำให้นักเรียนและครูสามารถแก้ปัญหาได้จริง 4. ครูเอาจุดเด่นของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5. ครูมีเทคนิคการสอนที่ดี ๆ แปลกใหม่ 6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กรมากขึ้น 7. เข้าใจกระบวนการโค้ชของทีม B สู่ทีม C สู่ครูผู้สอน

## ตอนที่ 6.3 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู - 2 - ครู)

ในกิจกรรมที่ 6 นี้ เป็นการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงด้วย ในระยะเวลา 2 วัน โดยผู้เข้าร่วมเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ได้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมที่ 4 และ 2) ได้ทำการโค้ช หรือ มีการนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 5 เทคนิคไปใช้ในการจัดการสอนที่โรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมครั้งนี้ จะเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring และเป็นการต่อยอดความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 3 เทคนิคที่ทางพื้นที่ได้นำไปปฏิบัติจริง และเห็นความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้ เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

6.3.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมการพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ครั้งที่ 2 (กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครู-2-ครู)

6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน

6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนฯ ) ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
- 2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
- 3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

6.3.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมการพัฒนาทักษะการCoaching & Mentoring ครั้งที่ 2 (กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครู-2-ครู)

ตาราง 51 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	Problem BL(n=38)	0 (0)	0 (0)	1 (2.63)	14 (n=36.84)	23 (60.53)	4.59	.55
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	1 (2.78)	13 (n=36.11)	22 (61.11)	4.58	.55
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	15 (41.67)	21 (58.33)	4.58	.50
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	Problem BL(n=38)	0 (0)	0 (0)	1 (2.63)	19 (50)	18 (47.37)	4.46	.56
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	1 (2.78)	13 (n=36.11)	22 (61.11)	4.58	.55
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	1 (2.78)	14 (n=38.89)	21 (58.33)	4.56	.56
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	Problem BL(n=38)	0 (0)	0 (0)	5 (13.16)	16 (42.11)	17 (44.74)	4.32	.71
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	3 (8.33)	13 (n=36.11)	20 (55.56)	4.47	.65
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	4 (11.11)	13 (n=36.11)	19 (52.78)	4.42	.69
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	Problem BL(n=38)	0 (0)	0 (0)	2 (5.26)	16 (42.11)	20 (52.63)	4.49	.61
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (27.78)	26 (72.22)	4.72	.45
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	1 (2.78)	11 (30.56)	24 (66.67)	4.64	.54

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		(0)	(0)	(2.78)	(n=30.56)	(66.67)		
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	Problem BL(n=38)	0 (0)	0 (0)	1 (2.63)	7 (18.42)	30 (78.95)	4.78	.48
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (16.67)	30 (83.33)	4.83	.38
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (16.67)	30 (83.33)	4.83	.38
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	Problem BL(n=38)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	7 (18.42)	31 (81.58)	4.84	.37
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	7 (19.44)	29 (80.56)	4.81	.40
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (25)	27 (75)	4.75	.44
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช	Problem BL(n=38)	0 (0)	2 (5.26)	4 (10.53)	13 (n=34.21)	19 (50)	4.30	.88
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	2 (5.56)	14 (n=38.89)	20 (55.56)	4.50	.61
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	4 (11.11)	14 (n=38.89)	18 (50)	4.39	.69
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	Problem BL(n=37)	0 (0)	1 (2.7)	2 (5.41)	14 (n=37.84)	20 (54.05)	4.43	.73
	Project BL(n=36)	0 (0)	0 (0)	3 (8.33)	11 (n=30.56)	22 (61.11)	4.53	.65
	SCF(n=36)	0 (0)	0 (0)	3 (8.33)	11 (n=30.56)	22 (61.11)	4.53	.65

จากตาราง 51 พบว่าหลังจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อฐานการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญประจำฐาน 2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช 8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ในระดับสูง ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับฐานต่าง ๆ ได้แก่ 1) การจัดอบรมครั้งต่อไปอยากรู้เกี่ยวกับการนำรูปแบบการสอนหลายๆรูปแบบมาบูรณาการใช้ในการเรียนการสอนกับนักเรียนกลุ่มเดียวกัน 2. กิจกรรมรวบรัดเกินไป 3. คุณครูที่มาเป็นครูคนใหม่ที่ยังไม่ได้ร่วมกิจกรรมตามโครงการที่โรงเรียนจึงเหมือนฝึกครูใหม่ เริ่มเหมือนฟังร่วมโครงการจึงไม่เห็นคุณภาพการพัฒนาตามโครงการ สพม ต้องแจ้งโรงเรียนให้ชัดเจนว่าการประชุมครั้งที่ 1,2,3 จะต้องเป็นใครบ้างเพื่อให้เห็นการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ 4. มีความสงสัยในการนำ SCF ไปใช้ในการเรียนการสอนนิดหน่อยค่ะ ว่ามีความแตกต่างจากการจัดการสอนทั่วไปอย่างไร 5. อยากได้ตัวอย่างการทำกิจกรรม รูปแบบการสอนแจกโรงเรียนในสังกัด

## 6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน (กิจกรรม 6)

ตาราง 52 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน		
นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)	41	37.61
การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน	31	28.44
การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	37	33.94
รวม	109	100.00
กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้า*		
การพัฒนาทักษะการ Coaching&Mentoring	22	23.9
การตามไปดู	33	35.9
Re-coach	74	80.4

\* ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก

ตาราง 53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม	SCF(n=41)	1 (2.44)	0 (0)	2 (4.88)	14 (34.15)	24 (58.54)	4.46	.81
	Project BL(n=31)	1 (3.23)	0 (0)	3 (9.68)	12 (38.71)	15 (48.39)	4.29	.90
	Problem BL(n=37)	1 (2.7)	0 (0)	3 (8.11)	13 (35.14)	20 (54.05)	4.38	.86
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม	SCF(n=41)	1 (2.44)	0 (0)	1 (2.44)	13 (31.71)	26 (63.41)	4.54	.78
	Project BL(n=31)	1 (3.23)	0 (0)	4 (12.9)	10 (32.26)	16 (51.61)	4.29	.94

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	Problem BL(n=37)	0 (0)	0 (0)	5 (13.51)	14 (37.84)	18 (48.65)	4.35	.72
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม	SCF(n=41)	1 (2.44)	0 (0)	1 (2.44)	14 (34.15)	25 (60.98)	4.51	.78
	Project BL(n=31)	1 (3.23)	0 (0)	2 (6.45)	11 (35.48)	17 (54.84)	4.39	.88
	Problem BL(n=37)	1 (2.7)	0 (0)	4 (10.81)	14 (37.84)	18 (48.65)	4.30	.88

จากตาราง 53 พบว่าหลังจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม ในระดับสูง

6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนฯ) ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
- 2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
- 3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

#### 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	1	12.5
	ปริญญาโท	6	75.0
	ปริญญาเอก	1	12.5
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพม.เขต 28 (ศรีสะเกษ ยโสธร) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 75.5) รองลงมาคือปริญญาเอกและปริญญาตรี เท่ากันจำนวน 1 คน (ร้อยละ 12.5)

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	3	37.5
	10 – 20 ปี	4	50.0
	มากกว่า 20 ปี	1	12.5
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพม.เขต 28 (ศรีสะเกษ ยโสธร) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 10- 20 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมาคือต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.5)



## 2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาทำกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (62.5)	3 (37.5)	8 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	2 (25.0)	4 (50.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	3 (37.5)	2 (25.0)	8 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (50.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	3 (37.5)	2 (25.0)	8 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

จากตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาทำกิจกรรมในโรงเรียน พบว่าผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงในเรื่องการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 37.5) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรม พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุยมากที่สุด (ร้อยละ 50.0) และผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พบปะชุมชน และ ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ร้อยละ 50.0) เมื่อเทียบกับการใช้เวลาของผู้บริหารก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 6) พบว่ามีการเพิ่มสัดส่วนร้อยละของผู้บริหารที่ใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงในการพัฒนาครู และทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู

ตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	4 (50.0)	8 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	7 (87.5)	8 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	4 (50.0)	2 (25.0)	8 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	5 (62.5)	8 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	5 (62.5)	8 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	6 (75.0)	8 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	8 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

จากตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมาก กับดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน มากที่สุด (ร้อยละ 100.0) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ กับกิจกรรมการพบปะชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 50.0) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญบ้าง กับการบริหารทั่วไป และ พบปะชุมชน (ร้อยละ 12.5) เมื่อเทียบกับผลก่อนการเข้าโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 7) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเข้าเยี่ยมห้องเรียน การพัฒนาครู การทบทวนผลการเรียนร่วมกับครูในระดับสำคัญมากเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหาร  
ในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.38	.744
2. พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.88	.354
3. พบปะชุมชน	2.88	.991
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.63	.518
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.63	.518
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.75	.463
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	4.00	0.000
8. อื่นๆ	0.00	.000
โดยรวม	3.59	.504

หมายเหตุ ระดับของค่าเฉลี่ย ได้แก่ 0 - 1.33= ระดับต่ำ, 1.34-2.66 = ระดับปานกลาง, 2.67 - 4.00 = ระดับสูง

จากตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 SD เท่ากับ 0.504) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 SD เท่ากับ 0.0) รองลงมาคือการบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 SD เท่ากับ 0.744) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การพบปะชุมชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 SD เท่ากับ 0.354)

### 3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	8 (100.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	7 (87.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	8 (100.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	8 (100.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	8 (100.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	7 (87.5)	1 (12.5)	8 (100.0)

จากตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมาพบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน เท่ากัน (ร้อยละ 100.0) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 77.8) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 87.5)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	2 (25.0)	4 (50.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	2 (25.0)	4 (50.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	0 (0.0)	3 (37.5)	5 (62.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	0 (0.0)	3 (37.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	0 (0.0)	3 (37.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	1 (12.5)	3 (37.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	8 (100.0)

จากตารางที่ 60 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 62.5) รองลงมาคือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคนเท่ากัน (ร้อยละ 50.0) ในขณะที่กิจกรรมที่กิจกรรมที่ทำอยู่และเป็นจุดแข็ง ได้แก่ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ และ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทางเท่ากัน (ร้อยละ 50.0) และกิจกรรมที่เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 12.5) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการเข้าสู่โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พบว่าระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมีจุดแข็งด้าน “ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ” “ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม” “ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน” “ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน” “ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน” และ “มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู” ในปริมาณสูงกว่าเดิม

## 6.4 สรุปบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ผลลัพธ์ของกิจกรรม และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ตามลำดับดังนี้

### 6.4.1 ขั้นตอนการทำ C&M

โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 607 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 14,519 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 415 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 8 โรงเรียน เป็นโรงเรียน ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1500 คน) รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1501-2500 คน) จำนวน 4 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-500 คน) จำนวน 3 โรงเรียน ผลการสำรวจโรงเรียนนำร่อง สรุปได้ดังนี้

#### 1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้คู่มือของสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู อยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาสูงขึ้นคือปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกก็มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารของโรงเรียนนำร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมากกับดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนใน โรงเรียน พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน การพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย การทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และเยี่ยมห้องเรียน

#### 2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนำร่อง ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในประเด็นต่างๆ คือ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ความรู้วิชาที่สอนลึกมากขึ้น พัฒนาให้ผู้สอน ประเมินผลการสอนได้อย่างต่อเนื่องอัตราส่วนร้อยละของครู มีความเห็นว่าการอบรม การเพิ่มความรู้และ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 86) ในขณะที่การพัฒนาด้านการ ประเมินผลการสอน อย่างต่อเนื่องมีระดับต่ำกว่า คือ ประเมินร้อยละ 80 นอกจากนี้การเกิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 60-70

#### 3) ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63-68) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

#### 6.4.2 ขั้นการทำ C&M

ทีมโค้ชจากเขตพื้นที่ และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) ตกลงกันว่า จะมีการสร้างระบบที่เลี้ยงและโค้ช เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พัฒนาทักษะการคิด ได้แก่ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning: PBL) และเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) พร้อมกับการใช้เทคนิคการช่วยเหลือผู้เรียนแบบนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding) เพื่อช่วยเหลือเด็กที่เรียนไม่ทันเพื่อน นอกจากนี้มีการสร้างให้เกิดการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ทีมโค้ชจาก มศว ใช้หลักสูตร 1 จำนวน 5 หลักสูตร เพื่อการฝึกให้ทีมโค้ชเขตพื้นที่ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู โดยมีกิจกรรม 3 วัน ให้ได้เข้าฐานเพื่อดูการเป็นโค้ช ของทีมโค้ช มศว และทดลองฝึกการเป็นโค้ช ผลจากการประเมินทันทีพบว่า ทีมโค้ชในเขตพื้นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ต่อทุกฐานกิจกรรม ในประเด็น 8 ประเด็น คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญ ประจำฐาน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม

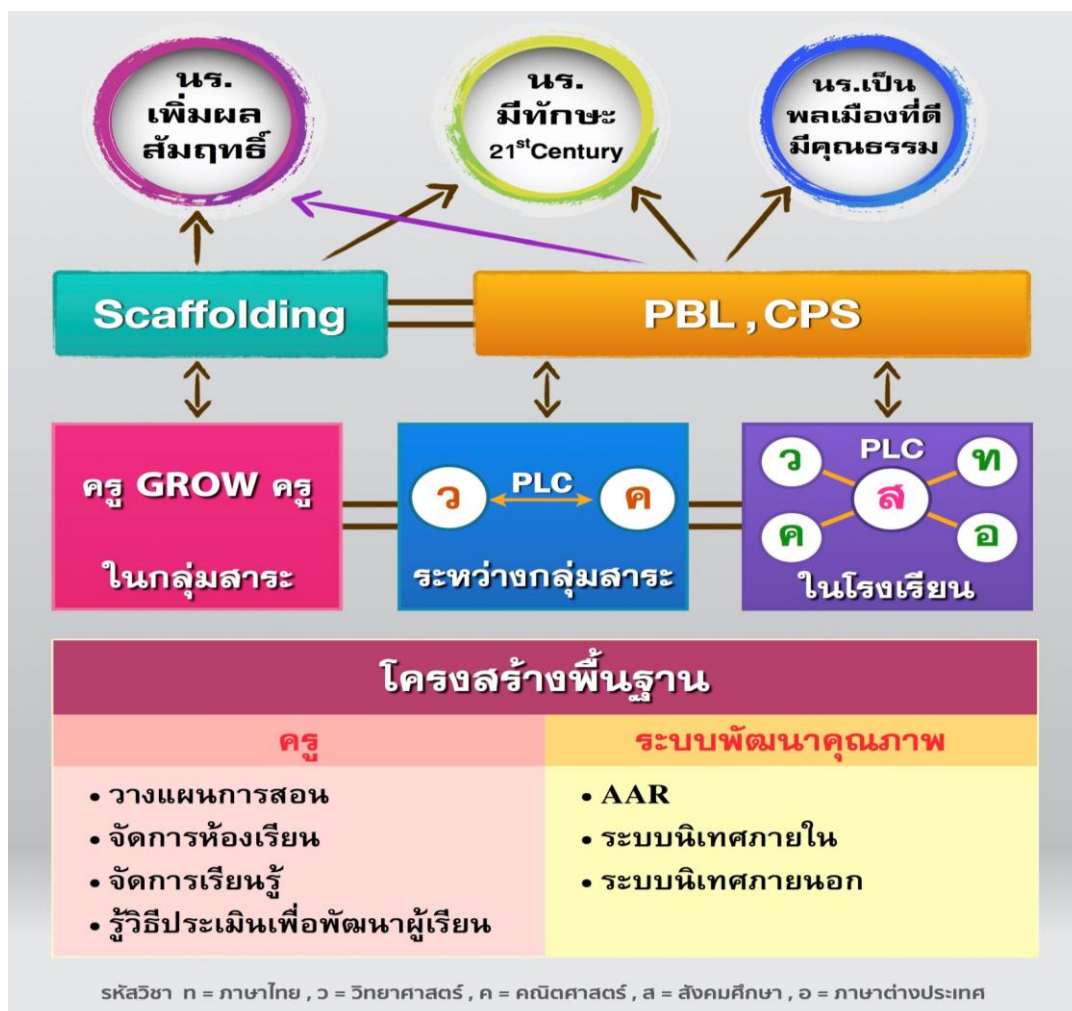
หลังจากฝึก 3 เดือน (เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม 2558) ทีมโค้ชจาก มศว ติดตามไปดูการโค้ชที่โรงเรียน พบว่าทุกโรงเรียนมีการทำการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) มีการฝึกโค้ช ในโรงเรียนตั้งแต่ 1-มากกว่า 10 ครั้ง เทคนิคการสอนที่ใช้ในการฝึกโค้ชมากที่สุด คือ เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding: SCF) รองลงมาคือ การสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน และการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน พบว่ามีทั้งด้านพัฒนาความรู้ในเนื้อหา และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีความสุข และพบว่าครูจำนวนหนึ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

หลังจากการโค้ช 5 เดือน (เดือนพฤษภาคม – เดือนกันยายน 2558) ทีมโค้ช มศว ใช้หลักสูตร 2 ในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติ ระหว่างทีมโค้ชในพื้นที่และครู และผู้บริหารอีกครั้ง โดยการจัดกิจกรรม 2 วัน 1 คืน เพื่อให้ผู้ที่นำเทคนิคการสอนแบบนั่งร้านเสริมเรียนรู้ การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานมาแลกเปลี่ยนกัน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นพึงพอใจต่อฐานการเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 8 ประเด็น คือ 1) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน 3) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 4) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 5) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 6) เอกสารประกอบการฝึกอบรม 7) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 8) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก นอกจากนี้ยังมีความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 3 ประเด็นคือ 1) ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2) ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3) ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู เยี่ยมห้องเรียนทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูมากขึ้น จุดแข็งของระบบที่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่พบมากขึ้นคือ “ครูมีที่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ” “ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม” “ครู 2 คนช่วยเป็นที่เลี้ยง/

โค้ชกันและกัน” “ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน” “ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน” และ “มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู”



## 6.4.3 ข้อเสนอแนะ



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนานักเรียนในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการทำกิจกรรมการโค้ชของทีมโค้ช มศว และทีมโค้ชในเขตพื้นที่ เป็นระยะเวลา 5 เดือน พบผลเป็นที่น่าพอใจในบางโรงเรียน และน่าจะมีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนี้

1) การกำหนดให้นโยบายของเขตว่าเป้าหมายของ การเรียนรู้ของนักเรียนต้อง ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม

2) พัฒนาโครงสร้างการเรียนรู้ให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ ที่มีเป้าหมายของการพัฒนาพฤติกรรมการสอน การวางแผนการสอน การจัดการห้องเรียน การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยอาจใช้กระบวนการโค้ชเป็นคู่ โค้ชเป็นกลุ่ม หรือการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) อย่างต่อเนื่อง

3) ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ ต้องมีส่วนร่วม และเป็นผู้ทำหน้าที่จุดประกาย สร้างกำลังใจ โดยต้องเป็นผู้ริเริ่ม และทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นระบบที่ชัดเจน และติดตามผ่านระบบนิเทศภายใน และนิเทศภายนอกของศึกษานิเทศก์

4) ศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นผู้จัดกิจกรรมในภาพรวมของเขตพื้นที่ โดยขยายผลจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติแล้ว ไปสู่โรงเรียนที่ยังไม่มีการปฏิบัติ โดยอาจใช้แผนการดำเนินงานเหมือนแผนของทีมโค้ช มศว

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

# แบบสำรวจข้อมูลของผู้บริหาร

## แบบสำรวจสำหรับผู้บริหาร

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่น ๆ ระบุ.....

2. ประสบการณ์ในการบริหาร.....ปี.....เดือน

## ตอนที่ 2 คู่มือครู

### คำแนะนำในการตอบ

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับคู่มือครู ที่ครูใช้ในปัจจุบัน โปรดอ่านทีละข้อความแล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ทราบ” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกัน และระหว่างระดับชั้น				
2. ครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู				
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู				
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก				
5. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น				
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ แก่เด็กทุกระดับความสามารถ ทั้ง เด็กพิเศษ เด็กอ่อนเด็กปกติ และเด็กอัจฉริยะ				

### ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน

#### คำแนะนำในการตอบ

ในรอบ 1 สัปดาห์ที่โรงเรียนของท่าน ท่านใช้เวลาในกิจกรรมเหล่านี้มากน้อยเพียงใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านใช้ให้ตรงกับความเป็นจริง และกิจกรรมนั้นมีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ไม่สำคัญ” “สำคัญบ้าง” “สำคัญ” “สำคัญมาก” เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

กิจกรรม	เวลาที่ใช้				ความสำคัญ			
	ไม่มี	1 – 4 ชั่วโมง	5 – 15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก
1. การบริหารทั่วไป								
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย								
3. พบปะชุมชน								
4. เยี่ยมห้องเรียน								
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู								
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน								
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน								
8. อื่น ๆ ระบุ.....								



## ตอนที่ 4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

### คำแนะนำในการตอบ

ในโรงเรียนของท่านมีกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หากท่านเลือกช่อง “มี” ให้ระบุว่า มีกิจกรรมนั้นอยู่ในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

กิจกรรม	มี หรือ ไม่มี		ระดับ		
	มี	ไม่มี	เป็นจุด แข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลังพัฒนา ดีขึ้น	เริ่มทำแล้ว แต่ไม่มีการ พัฒนา
1. ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเอง ในเรื่องที่ ครูต้องการ					
2. ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชในเรื่องที่ต้องการ ความชำนาญเฉพาะทาง					
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชกัน และกัน					
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน					
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของ แต่ละคน					
6. มีโค้ช / พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ของครู					

# แบบสำรวจข้อมูลของครู

## แบบสำรวจสำหรับครู

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่น ๆ ระบุ.....

2. ประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> สอนระดับก่อนอนุบาล จำนวน.....ปี.....เดือน | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน.....ปี.....เดือน |
| <input type="checkbox"/> อนุบาล จำนวน.....ปี.....เดือน             | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน.....ปี.....เดือน |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน.....ปี.....เดือน  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน.....ปี.....เดือน |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน.....ปี.....เดือน  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน.....ปี.....เดือน |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน.....ปี.....เดือน  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน.....ปี.....เดือน |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน.....ปี.....เดือน  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน.....ปี.....เดือน |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน.....ปี.....เดือน  | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....                         |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน.....ปี.....เดือน  |   |

3. ตำแหน่งของท่านเป็นแบบไหน

- ครูสอนเต็มเวลา
- ครูสอนไม่เต็มเวลา
- อื่น ๆ ระบุ.....

4. ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> สอนระดับก่อนอนุบาล | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่.1 |
| <input type="checkbox"/> อนุบาล             | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่.2 |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 1  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 3 |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 2  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 4 |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 3  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 5 |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 4  | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 6 |

ประถมศึกษาปีที่ 5  อื่น ๆ ระบุ.....

ประถมศึกษาปีที่ 6

5. วิชาที่สอน

สอนทุกวิชาในชั้นเรียน

สุขศึกษาและพลศึกษา

ภาษาไทย

ศิลปะ

คณิตศาสตร์

การงานอาชีพและเทคโนโลยี

วิทยาศาสตร์

ภาษาต่างประเทศ

สังคมศึกษา

อื่น ๆ ระบุ.....

6. ในห้องเรียนที่สอนปัจจุบัน มีนักเรียนในกลุ่มใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

เด็กพิเศษ

เด็กปัญญาเลิศ

7. ขนาดของห้องเรียนที่สอนใน 1 สัปดาห์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ )

ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน

10 -20 คน

20 – 30 คน

ระบุ.....

8. ท่านมีคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอนกี่ฉบับ

1 ฉบับ จัดทำโดย ระบุ.....

มากกว่า 1 ฉบับ จัดทำโดย ระบุ.....

.....

.....

## ตอนที่ 2 คู่มือครู

### คำแนะนำในการตอบ

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับคู่มือครู ที่ครูใช้ในปัจจุบัน โปรดอ่านทีละข้อความแล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ทราบ” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียน การสอนของครูในระดับชั้นเดียวกัน และระหว่าง ระดับชั้น				
2. ฉันไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคู่มือครู				
3. ฉันมีความงุนงงกับคู่มือครู				
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมิน พัฒนาการของเด็ก				
5. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการ สร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น				
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ แก่เด็ก ทุกระดับความสามารถ ทั้ง เด็กพิเศษ เด็กอ่อน เด็กปกติ และเด็กอัจฉริยะ				

### ตอนที่ 3 การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

#### คำแนะนำในการตอบ

จากกิจกรรม “การอบรมหรือกิจกรรมที่โรงเรียนและเขตพื้นที่ จัดเพื่อพัฒนาความเป็นครูของท่าน” ในรอบปีที่ผ่านมา ให้ตอบว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเท่าไร โปรดอ่านทีละข้อความ แล้วพิจารณาว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่ทราบ” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น				
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน				
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา				
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉัน อย่างแท้จริง				
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน				
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้ อย่างต่อเนื่อง				
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้ อย่างต่อเนื่อง				
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ช ในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อย กว่า ที่ฉันต้องการ				
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉัน ฟังพาได้				
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ				

#### ตอนที่ 4 การจัดการเรียนการสอนของฉัน

##### คำแนะนำในการตอบ

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของท่าน โปรดอ่านทีละข้อความ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่พร้อม” “พร้อมน้อย” “พร้อมปานกลาง” “พร้อมมาก” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active learning)				
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)				
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างหลากหลาย				
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย				
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อ การเปลี่ยน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน				

# คู่มือการให้รหัสข้อมูล



## คู่มือการให้รหัส (ชุดผู้บริหาร)

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป				
1	ระดับการศึกษา	Education	1 ปริญญาตรี 2 ปริญญาโท 3 ปริญญาเอก 4 อื่นๆ ระบุ	
2	ประสบการณ์ในการบริหาร	Experience	ระบุ ปี และเดือน	
ตอนที่ 2 คู่มือครู				
1	คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอน	TM1	0 ไม่ทราบ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 เห็นด้วย 3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อ 2 และ 3 เป็นข้อคำถามเชิงลบ จึงมีการกลับคะแนน
2	ครูไม่ชัดเจนในหลักการจัดการเรียนรู้	TM2		
3	ครูจูงนงกับคู่มือ	TM3		
4	คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจน	TM4		
5	ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือ	TM5		
6	คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็ก	TM6		
ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน				
1	(เวลาที่ใช้) การบริหารทั่วไป	ACT1	1 ไม่มี	
2	(เวลาที่ใช้) พัฒนาครูด้วย workshop	ACT2	2 1-4 ชั่วโมง 3 5-15 ชั่วโมง	
3	(เวลาที่ใช้) พบปะชุมชน	ACT3	4 มากกว่า 15 ชั่วโมง	
4	(เวลาที่ใช้) เยี่ยมห้องเรียน	ACT4	9 ไม่ระบุ	
5	(เวลาที่ใช้) ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	ACT5		
6	(เวลาที่ใช้) พัฒนาทักษะการเป็นผู้บริหาร	ACT6	1 ไม่มี 2 1-4 ชั่วโมง	
7	(เวลาที่ใช้) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียน	ACT7	3 5-15 ชั่วโมง 4 มากกว่า 15 ชั่วโมง	
8	(เวลาที่ใช้) อื่นๆ	ACT8	9 ไม่ระบุ	
1	(ความสำคัญ) การบริหารทั่วไป	ACIM1	1 ไม่สำคัญ	

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
2	(ความสำคัญ) พัฒนาครูด้วย workshop	ACIM2	2 สำคัญบ้าง 3 สำคัญ	
3	(ความสำคัญ) พบปะชุมชน	ACIM3	4 สำคัญมาก	
4	(ความสำคัญ) เยี่ยมห้องเรียน	ACIM4	9 ไม่ระบุ	
5	(ความสำคัญ) ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	ACIM5		
6	(ความสำคัญ) พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการ	ACIM6		
7	(ความสำคัญ) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียน	ACIM7		
8	(ความสำคัญ) อื่นๆ	ACIM8		
ตอนที่ 4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน				
1	(มีหรือไม่มี) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ครูต้องการ	M1	1 มี 2 ไม่มี	
2	(มีหรือไม่มี) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ต้องการความชำนาญ	M2	9 ไม่ระบุ	
3	(มีหรือไม่มี) ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง	M3		
4	(มีหรือไม่มี) ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	M4		
5	(มีหรือไม่มี) ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ช	M5		
6	(มีหรือไม่มี) มีโค้ช/พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	M6	1 มี 2 ไม่มี 9 ไม่ระบุ	
1	(ระดับ) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ครูต้องการ	MLevel1	1 เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา	
2	(ระดับ) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ต้องการความชำนาญ	MLevel2	2 เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น	
3	(ระดับ) ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง	MLevel3	3 เป็นจุดแข็ง	
4	(ระดับ) ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	MLevel4	0 ไม่ระบุ	

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
5	(ระดับ) ครูรวมกลุ่มกันช่วยกัน โค้ช	MLevel5		
6	(ระดับ) มีโค้ช/พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำของครู	MLevel6		

## คู่มือการให้รหัส (ชุดครู)

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป				
1	ระดับการศึกษา	Education	1 ปริญญาตรี 2 ปริญญาโท 3 ปริญญาเอก 4 อื่นๆ ระบุ	
2.1	ประสบการณ์การสอน	Exp	0 ไม่เคย	
	ระดับก่อนอนุบาล	Exp1	1 เคย	
	อนุบาล	Exp2		
	ป.1	Exp3		
	ป.2	Exp4		
	ป.3	Exp5		
	ป.4	Exp6		
	ป.5	Exp7		
	ป.6	Exp8		
	ม.1	Exp9		
	ม.2	Exp10		
	ม.3	Exp11		
	ม.4	Exp12		
	ม.5	Exp13		
	ม.6	Exp14		
อื่นๆ	Exp15			
2.2	จำนวนปี	Year	ระบุจำนวนปี และ เดือน	
	ระดับก่อนอนุบาล	Year1		
	อนุบาล	Year2		
	ป.1	Year3		
	ป.2	Year4		
2	ป.3	Year5	ระบุจำนวนปี และ เดือน	
	ป.4	Year6		
	ป.5	Year7		
	ป.6	Year8		

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
	ม.1	Year9		
	ม.2	Year10		
	ม.3	Year11		
	ม.4	Year12		
	ม.5	Year13		
	ม.6	Year14		
	อื่นๆ	Year15		
3	ตำแหน่ง	Position	1 ครูสอนเต็มเวลา 2 ครูสอนไม่เต็มเวลา 3 อื่นๆ	
4	ระดับชั้นที่สอน	Level	0 ไม่สอน	
	ระดับก่อนอนุบาล	Level1	1 สอน	
	อนุบาล	Level2		
	ป.1	Level3		
	ป.2	Level4		
	ป.3	Level5		
	ป.4	Level6		
	ป.5	Level7		
	ป.6	Level8		
	ม.1	Level9		
	ม.2	Level10		
	ม.3	Level11		
	ม.4	Level12		
	ม.5	Level13		
ม.6	Level14			
4	อื่นๆ	Level15	0 ไม่สอน 1 สอน	
5	วิชาที่สอน	Sub	0 ไม่สอน	
	สอนทุกวิชา	Sub1	1 สอน	
	ภาษาไทย	Sub2		

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
	คณิตศาสตร์	Sub3		
	วิทยาศาสตร์	Sub4		
	สังคมศึกษา	Sub5		
	สุขศึกษาและพลศึกษา	Sub6		
	ศิลปะ	Sub7		
	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	Sub8		
	ภาษาต่างประเทศ	Sub9		
	อื่นๆ	Sub10		
6	มีนักเรียนกลุ่มใด			
	เด็กพิเศษ	StudentGroup1	0 ไม่มี	
	เด็กปัญญาเลิศ	StudentGroup2	1 มี	
7	ขนาดห้องเรียน	Size	0 ไม่ใช่	
	ต่ำกว่า 10 คน ต่อห้องเรียน	Size1	1 ใช่	
	10-20 คน	Size2		
	21-30 คน	Size3		
	ระบุ	Size4		
8.1	คู่มือครู	TeacherManual	1 1 ฉบับ 2 มากกว่า 1 ฉบับ	
8.2	ผู้ทำคู่มือครู	Person	เขียนคำตอบ	
ตอนที่ 2 คู่มือครู				
1	คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอน	TM1	0 ไม่ทราบ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อ 2 เป็นข้อคำถามเชิงลบ ข้อ 3 เป็นข้อคำถามเชิงลบ
2	ฉันไม่ชัดเจนในหลักการจัดการเรียนรู้	TM2	2 เห็นด้วย 3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
3	ฉันงุนงงกับคู่มือ	TM3	9 Missing	
4	คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจน	TM4		
5	ฉันอยากมีส่วนร่วมใน	TM5		

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
	การให้ข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือ			
6	คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็ก	TM6		
ตอนที่ 3 การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ				
1	ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	DP1	0 ไม่ทราบ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 เห็นด้วย 3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง 9 Missing	ข้อ 3 เป็นข้อคำถามเชิงลบ ข้อ 8 เป็นข้อคำถามเชิงลบ
2	เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	DP2		
3	โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	DP3		
4	การอบรมจัดได้ตรงความต้องการอย่างแท้จริง	DP4		
5	เพิ่มทักษะการจัดการหลังเรียนของฉัน	DP5		
6	พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนได้อย่างต่อเนื่อง	DP6		
7	พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	DP7		
8	พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้ฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	DP8		
9	ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันฟังพาได้	DP9		
10	ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่	DP10		

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
	เรียนรู้ร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ			
ตอนที่ 4 การจัดการเรียนการสอนของฉัน				
1	เข้าใจการจัดทำ แผนการสอนแบบเน้น ผู้เรียนได้ปฏิบัติ	PT1	1 ไม่พร้อม 2 พร้อมน้อย 3 พร้อมปานกลาง	
2	ใช้หลักของการ ประเมินเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (PBL)	PT2	4 พร้อมมาก 9 Missing	
3	ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญได้อย่างไร หลากหลาย	PT3		
4	ใช้หลักการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนที่มี ความสามารถในการ เรียนหลากหลาย	PT4		
5	ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อ การเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน	PT5		



# ภาคผนวก ข

คู่มือและใบงานกิจกรรมการทบทวนผลหลัง  
การปฏิบัติงาน (After Action Review:  
AAR)

# คู่มือและใบงานกิจกรรม

## เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR)

### จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อฝึกให้ครุมีทักษะการทบทวนการปฏิบัติงาน
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ “คืนครูสู่ห้องเรียน”
3. เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องบทบาทของครูในการสอนแบบ Active learning

## คำอธิบาย

### ความหมาย

**เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)** เป็นเครื่องมือถอดบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติ มีชื่อเรียกอื่น เช่น เครื่องมือวิเคราะห์หลังปฏิบัติ การทบทวนหลังปฏิบัติงาน การทบทวนหลังทำกิจกรรม เป็นต้น การทำ AAR นั้นสามารถดำเนินการได้ไม่ว่าการปฏิบัติใดๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการทำ AAR มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้สามารถทำได้ดีขึ้นในครั้งต่อไปการทำ AAR จะอยู่ในส่วนหนึ่งของวงจรแห่งการวางแผนการเตรียมความพร้อม การปฏิบัติ และการทบทวน โดย AAR จะเป็นการทบทวนวิธีการทำงาน (reflective practice) ทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินการในครั้งต่อไปที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์

**เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)** มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้ทบทวนจะต้องทราบถึงเป้าหมายหรือสิ่งที่ตั้งเป้าไว้ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่บรรลุเป็นการทบทวนการทำงานการปฏิบัติงานของตนเอง โดยยังไม่ต้องทบทวนหรือวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

### หลักการ

- 1) การทำให้เกิดความเข้าใจ โดยการให้ความหมาย การเล่าเรื่องราว เกี่ยวกับการปฏิบัติ
- 2) การเพิ่มพลัง ให้ตนเอง และผู้อื่นจากการมีประสบการณ์
- 3) การกลับไปมองสิ่งที่ตัวเองทำอย่างเคยชินตามแนวคิดและความเชื่อเพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง
- 4) การอธิบายวิธีและเหตุผลของการกระทำของเรา
- 5) การตั้งคำถาม ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่เราทำเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง

- 6) การสังเคราะห์สิ่งที่เรารู้และปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความรู้ใหม่
- 7) การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ถึงสิ่งที่เราทำ โดยตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 8) การถอดรหัส/สัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
- 9) การเชื่อมระหว่างการปฏิบัติและทฤษฎีบท เพื่อปรับทฤษฎีบท
- 10) เป็นการสรรหาสิ่งที่ดีที่สุดจากการปฏิบัติของหลายคนหลายสถานที่

### องค์ประกอบของการจัด AAR

1. ผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) (เรียกกันว่า “คุณอำนวย”) มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของ AAR เป็นอย่างมากโดยเฉพาะต้องมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยน
2. ผู้บันทึก (เรียกว่า “คุณลิขิต”) ทำหน้าที่จดบันทึกเนื้อหาสาระจากการสนทนา
3. ผู้สังเกตการณ์ ทำหน้าที่สังเกตต่อกิจกรรมของผู้ร่วมสนทนาทั้งที่เป็นวัจนภาษาและอวัจนภาษา และบรรยากาศระหว่างการสนทนา
4. อุปกรณ์ เช่น แผ่นผั่งที่นั่ง ปากกา/ปากกาเคมี กระดาษเทาขาว เครื่องอัดเสียง เป็นต้น

### ขั้นตอนการใช้เทคนิค

1. **รวบรวมพล/ผู้เข้าร่วม AAR:** ควรทำ AAR ทันที หลังจากจบงานนั้นๆ หรือเร็วที่สุดที่จัดหาเวลาได้ เพราะยังจำได้ดี การเรียนรู้จะได้ถูกนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม
2. **แนะนำกฎกติกาการสนทนา:** สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำ AAR ต้องมีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ข้ำเติม ตอกย้ำซึ่งกันและกัน ทุกคนควรมีส่วนร่วมในบรรยากาศที่อิสระ ไม่มีความเป็นเจ้านาย หรือลูกน้อง AAR เป็นการเรียนรู้จากเหตุการณ์มากกว่าการวิจารณ์ โดยมี “คุณอำนวย” (Facilitator) เป็นผู้คอยกระตุ้น ตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
3. **ทบทวนเหตุการณ์การกระทำที่เกิดขึ้นและควรเกิดขึ้น:** โดยมีคำถามดังนี้

#### 3.1 ทำอะไร

- 1) เมื่อทำนั้นทำอะไร ทำอย่างไร
- 2) ด้วยเหตุผลใด จึงทำเช่นนี้
- 3) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดที่มีผลต่อการทำ

#### 3.2 ทำแล้วรู้สึก / คิดอย่างไรกับผลลัพธ์

- 1) คุณรู้สึกอย่างไร
- 2) อะไรคือเป้าประสงค์ที่ตั้งใจ
- 3) อะไรคือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง
- 4) ทฤษฎีบทกล่าววว่าอย่างไร สิ่งที่ทำขัดแย้ง สนับสนุน สอดคล้องกับทฤษฎีอย่างไร

#### 3.3 ถ้าต้องทำอีกจะทำอะไร

- 1) คุณคิดว่าเรียนรู้อะไร

- 2) มีทางเลือกอะไรบ้าง
  - 3) ครั้งหน้าจะทำให้แตกต่างอย่างไร
  - 4) ทักษะและความรู้ที่ต้องมีก่อนการทำครั้งหน้า
4. **บันทึกประเด็นสำคัญ:** การบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากที่ได้มีการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำ AAR แล้ว ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ภายในทีมงานด้วยกันและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างมากขึ้นกว่าเดิมในองค์กร

# คู่มือกิจกรรมทีมโค้ชในพื้นที่ (ทีมโค้ช B)

## คู่มือกิจกรรมทีมโค้ชในพื้นที่

### จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อทบทวนการทำงานของทีมโค้ช B
2. เพื่อกำหนดเป้าหมายและแผนการทำ Coaching & Mentoring (C&M) กับทีมโค้ช B

จุดประสงค์	กิจกรรม
1. ทำความเข้าใจจุดประสงค์ของโครงการตาม TOR เวลา 15 นาที	1. แจกเอกสารเกี่ยวกับจุดประสงค์ และแผนตาม TOR 2. อภิปรายและซักถาม
2. ทำเป้าประสงค์ (goal) ให้ชัดเจนตามหลัก S = Specific M = Measurable A = Agreed on R = Realistic T = Time – bound เวลา 30 นาที	ใช้แนวคำถามดังนี้ 1. ให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันคิดเป้าหมายที่ต้องการโดยอาจใช้คำถามว่า <b>“ถ้าอีก 6 เดือนคุณตื่นขึ้นมาแล้วโรงเรียน / เขต สามารถบรรลุจุดประสงค์ของโครงการ คุณจะเห็นอะไร”</b> เขียนทุกคำตอบบนกระดาน Flip chart ตามลำดับ 2. จัดกลุ่มและจัดลำดับ 3. เขียนเป้าประสงค์ของกลุ่มให้ครบตามหลัก SMART
3. วิเคราะห์งานที่ต้องรับผิดชอบเพื่อกำหนดเรื่องที่ต้อง Coaching & Mentoring (C&M)	ใช้แนวคำถาม ดังนี้ 1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้อำนวยการเขต / ศึกษาพิเศษ / ผู้อำนวยการโรงเรียนงานที่ท่านต้องทำ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในข้อ 2 มีงานอะไรบ้าง 2. จัดลำดับ 3. เลือกที่คาดว่าจะทำได้ในระยะ 6 เดือน 4. วิเคราะห์ทักษะที่เกี่ยวข้องและความยากง่ายของงาน (ดูตัวอย่าง)

## ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน “การทำ PLC”

ขั้นตอน	ทักษะ / ความรู้	ความยาก (1 = ง่าย , 5 = ยาก)
1. รวมกลุ่มครูที่มีความสนใจ		
2. เลือกหัวหน้า		
3. ให้เล่าเรื่องการสอน		
4. ฝึกทบทวนตนเอง		
5. กลุ่มให้ Feedback		
6. สรุปและนำไปพัฒนา		



# ภาคผนวก ค

## เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 4 -6

# เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 4

## แบบประเมินความพึงพอใจประจำ

### ฐานการเรียนรู้

## แบบประเมิน ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

**คำชี้แจง :** ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

1. เพศ                       ชาย                       หญิง
2. อาชีพ                     ผู้บริหารสถานศึกษา                       ศึกษานิเทศก์
3. ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน  Problem- Based Learning  Project Based Learning  
 Creative Problem Solving  Scaffolding  
 Professional Learning Community

4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน					
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช					
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช					
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต					
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร					
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร					
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก					
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม					

ขอเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

## เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 5

## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 1

สำหรับ

Facilitator : ทีม A

ผู้เข้าร่วม : ทีม B

### คู่มือ

#### การทบทวนผลการปฏิบัติการโค้ช

#### Problem-based learning (PBL) หรือวิธีอื่น ๆ

#### จุดประสงค์ของการทบทวนผลการปฏิบัติการโค้ช

เพื่อให้ทีมโค้ช B ได้แลกเปลี่ยนมุมมอง ความคิดเห็นและสะท้อนผลหลังจากการดำเนินการโค้ช เทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ( Problem-based learning : PBL) หรือวิธีอื่น ๆ ที่ได้เรียนรู้จากทีมโค้ช A ในโรงเรียนของตนเอง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยเทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการโค้ชครั้งต่อไป

#### ระยะเวลาที่ใช้

1 ชั่วโมง 30 นาที

#### อุปกรณ์

- 1) ใบงาน “สะท้อนสิ่งที่เราได้ทำมา...รู้สึกหน่อย”
- 2) กระดาษฟลิปชาร์ต
- 3) ปากกาเคมี

#### ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- 1) ผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) “คุณอำนวย”
- 2) ผู้จดบันทึก (Note taker) “คุณลิขิต”
- 3) ผู้เข้าร่วมวงสนทนา (ซึ่งมีประสบการณ์ในการนำเทคนิคการโค้ช Problem-based learning : PBL ไปใช้จริงในโรงเรียน)

#### ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ประจำกลุ่มชี้แจงวัตถุประสงค์ กติกาของการทำและแจ้งประเด็นการทำ AAR ซึ่งได้แก่ “สะท้อนความคิดเห็นต่อการทำการโค้ช Problem-based learning : PBL” หรือวิธีอื่น ๆ
2. ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ประจำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อตอบคำถาม 6 ข้อ ทั้งนี้ให้เวลาสมาชิกแต่ละท่านคิด และเรียบเรียงความคิด ประมาณ 5 นาที ( ใช้ใบงาน “สะท้อนสิ่งที่เราได้ทำมา...รู้สึกหน่อย” ) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม โดยให้ช่วยกันสรุป

ประเด็นที่สำคัญ และอภิปรายจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้โดยมีผู้จดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ในประเด็น ดังนี้

### คำถามเพื่อทบทวนการปฏิบัติการโค้ช

- 1) ในการโค้ช Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ให้ระบุท่านได้ดำเนินการโค้ชอย่างไรบ้าง
  - 1.1) ท่านมีการโค้ชจำนวนกี่ครั้งและโค้ชให้ใครบ้าง
  - 1.2) ท่านใช้ GROW model ในการโค้ชหรือไม่ ถ้าใช้ท่านมีขั้นตอน/กระบวนการในการโค้ชอย่างไร ถ้าไม่ใช้ท่านโค้ชอย่างไร
  - 1.3) ผลจากการโค้ชเป็นอย่างไร สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวังคืออะไร สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวังคืออะไร
- 2) ท่านรู้สึกอย่างไรในการโค้ชให้กับครูในโรงเรียนของท่าน
- 3) สิ่งที่คุณคิดว่าควรปรับปรุง (จุดอ่อน) ในการทำการโค้ชที่ผ่านมาคืออะไร
- 4) หากต้องทำการโค้ชครั้งต่อไป สิ่งใดที่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น
- 5) ทักษะและความรู้ที่ต้องมีก่อนการทำการโค้ชครั้งต่อไป
- 6) สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์คืออะไร

## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 2

สำหรับ

Facilitator : ทีม B

ผู้เข้าร่วม : ครู

### คู่มือ

การทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

Problem-based learning (PBL), หรือวิธีอื่น ๆ

#### จุดประสงค์ของการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

เพื่อให้ครูที่ได้รับการโค้ชจากทีมโค้ช B เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและความคิดเห็น รวมทั้งสะท้อนผลหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการโค้ชและได้นำเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ( Problem-based learning : PBL) หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้ในโรงเรียน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยเทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการโค้ชครั้งต่อไป

#### ระยะเวลาที่ใช้

1 ชั่วโมง 30 นาที

#### อุปกรณ์

- 1) ใบงาน “สะท้อนสิ่งที่เราได้เรียนรู้และลงมือทำมา...ดูสักหน่อย”
- 2) กระดาษฟลิปชาร์ต
- 3) ปากกาเคมี

#### ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- 1) ผู้อำนวยการ (facilitator) “คุณอำนวย”
- 2) ผู้จดบันทึก (Note taker) “คุณลิขิต”

โค้ช B ที่ผ่านการฝึกจากโค้ช A แล้ว

3) ผู้เข้าร่วมวงสนทนา (ซึ่งได้แก่ครูที่เข้ารับการโค้ชจากทีมโค้ช B มีประสบการณ์ในการนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ( Problem-based learning : PBL) หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้จริงในโรงเรียน

## ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้อำนวยการความสะอาด (Facilitator) ประจำกลุ่มชี้แจงวัตถุประสงค์ กติกาของการร่วมวงสนทนาแลกเปลี่ยนและแจ้งประเด็นการทำ AAR ซึ่งได้แก่ “การนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ( Problem-based learning : PBL) หรือวิธีอื่น ๆ ที่ได้รับจากการโค้ชไปใช้จริงในโรงเรียน”
2. ผู้อำนวยการความสะอาด (Facilitator) ประจำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มระดมความคิดเพื่อตอบคำถาม 6 ข้อ ทั้งนี้ให้เวลาสมาชิกแต่ละท่านคิด และเรียบเรียงความคิด ประมาณ 5 นาที (ใช้ใบงาน “สะท้อนสิ่งที่เราได้เรียนรู้และลงมือทำมา...ดูสักหน่อย”) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม โดยให้ช่วยกันสรุปประเด็นที่สำคัญ และอภิปรายจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้โดยมีผู้จดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มลงในกระดาษฟลิปชาร์ต ในประเด็น ดังนี้

## แนวคำถามเพื่อทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

- 1) หลังจากที่ได้รับโค้ชเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ( Problem-based learning : PBL) หรือวิธีอื่น ๆ จากทีมโค้ช B แล้วท่านได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง
- 2) ผลที่เกิดขึ้นจากการนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้เป็นอย่างไรรวมทั้ง
  - 2.1) สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวังคืออะไร
  - 2.2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวังคืออะไร
- 3) ท่านรู้สึกอย่างไรที่ได้นำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้
- 4) ปัญหาและการแก้ไขปัญหา
  - 4.1) ในการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนจากทีมโค้ช A ไปปฏิบัติจริง ครูได้เจอปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง
  - 4.2) ครูคิดว่าปัญหาข้อใดสำคัญที่สุด เพราะเหตุใด
  - 4.3) ครูมีวิธีการอย่างไรบ้างในการแก้ปัญหานั้น
  - 4.4) เพราะเหตุใดครูจึงเลือกใช้วิธีการดังกล่าว ในการแก้ปัญหานั้น
  - 4.5) หลังจากที่ได้นำวิธีการดังกล่าวไปใช้แก้ปัญหานั้นแล้ว ผลเป็นอย่างไรบ้าง ประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร
- 5) สิ่งที่คิดว่าควรปรับปรุงในการนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมามีอะไรบ้าง
- 6) ทักษะและความรู้ที่ต้องมีก่อนนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไปคืออะไร
- 7) สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์จากการนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้



## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 3

สำหรับทีม B ทุกคน ทุกครั้งที่ทำการcoach

แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติการโค้ช (After Action Review : AAR)

โรงเรียน.....

ชื่อกิจกรรม การโค้ช	<input type="checkbox"/> Problem-based learning (PBL) <input type="checkbox"/> Project-based learning (PBL) <input type="checkbox"/> Scaffolding (SCF) <input type="checkbox"/> Creative Problem Solving (CPS) <input type="checkbox"/> Professional Learning Community (PLC)	AAR ครั้งที่.....
วัน/เวลาที่เริ่มปฏิบัติการ โค้ช		วัน/เวลาที่สิ้นสุดการปฏิบัติการ โค้ช
วันที่ทำ AAR		เวลาเริ่ม-สิ้นสุด
ผู้ร่วมวง AAR		
เป้าหมายของการโค้ช		
ผลการปฏิบัติการโค้ช/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป)		
งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี		
งาน/ขั้นตอนที่ทำไม่ได้		
อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้อง ที่พบในระหว่างการปฏิบัติการโค้ช		
ประเด็นที่ได้เรียนรู้		
ข้อปฏิบัติในการทำการโค้ชครั้งต่อไป		

## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 4

สำหรับครู

ครู.....โรงเรียน..... จังหวัด.....  
วันที่.....เวลา.....ผู้สัมภาษณ์.....

1. ขอให้ครูเล่าเหตุการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองในประเด็นต่อไปนี้

1.1 สภาพบรรยากาศภายในห้องเรียน

.....  
.....

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน

.....  
.....

1.3 ความรู้สึกของครู ปัญหาหรือข้อสงสัยและอื่น ๆ

.....  
.....

2. ขอให้ครูเลือกเหตุการณ์การสอนที่คิดว่าประสบความสำเร็จมา 1 เหตุการณ์

2.1 เล่าเกี่ยวกับการสอน

.....  
.....

2.2 ให้เหตุผลว่าทำไมจึงสำเร็จ

.....  
.....

2.3 และท่านใช้แนวคิด หลักการใดบ้างในการจัดการเรียนการสอนครั้งนั้น

.....  
.....

### 3. จากบริบทโรงเรียนของท่าน

#### 3.1 อะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนข้างต้น

.....

.....

.....

.....

#### 3.2 หากครูอื่นๆ จะนำไปใช้มีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

### 4. ท่านคิดว่าการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ

#### 4.1 ประเด็นทางสังคม การเมือง

.....

.....

.....

#### 4.2 คุณธรรม จริยธรรม

.....

.....

.....

#### 4.3 วิชาซีพมากน้อยเพียงไร

.....

.....

# เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 6



## แบบประเมิน ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้



**คำชี้แจง :** ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

1. เพศ                       ชาย                       หญิง
2. อาชีพ                     ผู้บริหารสถานศึกษา                       ศึกษานิเทศก์
3. ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน  Problem- Based Learning  Project Based Learning  
 Creative Problem Solving  Scaffolding  
 Professional Learning Community
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน					
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช					
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช					
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต					
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร					
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร					
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก					
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



## แบบประเมิน

### ผลการ Coach เรื่อง การวางแผนการสอน



**คำชี้แจง :** ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรม ครั้งต่อไป

#### ตอนที่ 1 เกี่ยวกับตัวฉัน

1. ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน
  - นักร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)
  - การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน
  - การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
2. กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้า
  - กิจกรรมการพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring (17-19 เมย 58)
  - กิจกรรมการตามไปดู (6-7 สค.58)
  - กิจกรรมการ Re-coach (10-11 กย. 58)

#### ตอนที่ 2 เกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วระบุว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ท่านมีความเห็นว่าตัวท่าน มีคุณสมบัติที่กล่าวไว้ มากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม					
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม					
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม					

#### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

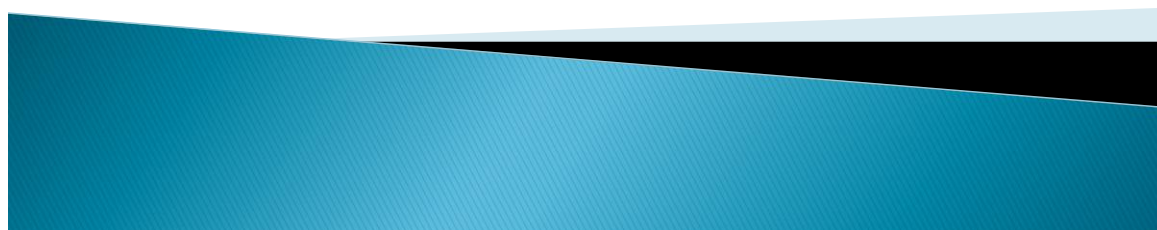
# ภาคผนวก ง

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4 และ กิจกรรม 6

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

# COACHING AND MENTORING C & M

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง





## กิจกรรม

- ▶ ในประสบการณ์การทำงานของท่าน มีใครสักคนใหม่ ที่ช่วยให้ท่านพัฒนาการทำงาน
- ▶ เค้าทำอย่างไร
- ▶ เค้ามึบุคคลิกอย่างไร
- ▶ ท่านรู้สึกอย่างไร

## ความหมาย

- ▶ Coaching and mentoring are development techniques based on the use of one-to-one discussions to enhance an individual's skills, knowledge or work performance
- ▶ C&M เป็นเทคนิคเพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการปฏิบัติงาน จากการได้สนทนาแลกเปลี่ยน กันและกัน แบบ ตัวต่อตัว

## ความหมาย (ต่อ)

- ▶ Helping another person to improve awareness, to set and achieve goals in order to improve a particular behavioral performance
- ▶ ใช้เพื่อการช่วยให้บุคคล เพิ่มความตระหนักในตน กำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย เพื่อที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานในบางด้านที่ต้องการ

## ความหมาย (ต่อ)

- ▶ Developing a person's skills and knowledge so that their job performance improves, hopefully leading to the achievement of organizational objectives
- ▶ พัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ที่น่าจะมีผลต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

## ความหมาย (ต่อ)

- ▶ Targets high performance and improvement at work, although it may also have an impact on an individual's private life. ตั้งเป้าหมายอยู่ที่ ผลการปฏิบัติงานที่สูง และพัฒนาการในเรื่องงาน ในบางครั้ง C & M อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวด้วย
- ▶ It usually lasts for a short period and focuses on specific skills and goals. มีระยะเวลาที่สั้น และ มุ่งเน้นที่ทักษะ และเป้าหมายที่ชัดเจน

## คุณสมบัติของการชี้แนะ

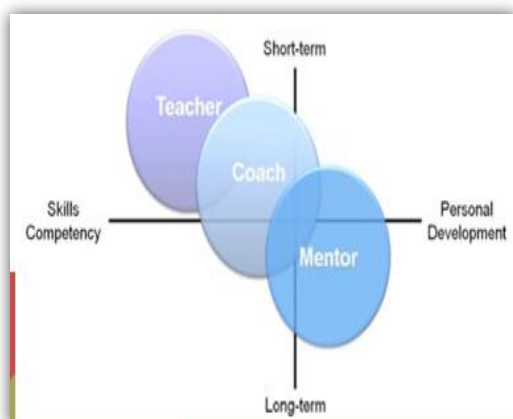
- ▶ เป็นการสนทนาเพื่อการพัฒนา
- ▶ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อน
- ▶ มีเป้าหมายเพื่อประเด็นหรือเรื่องที่เฉพาะเจาะจง
- ▶ เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลาสั้น
- ▶ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
- ▶ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ของบุคคล องค์กรรวมกัน
- ▶ จะใช้ได้ผลดีเมื่อมี Coachee มีการตระหนักรู้
- ▶ มีขอบเขตของเวลาที่ชัดเจน
- ▶ เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยทักษะของ Coach

## เปรียบเทียบระหว่าง Mentoring and Coaching

	Mentoring	Coaching
จุดเน้น	เน้นที่ตัวบุคคล	เน้นที่ผลการปฏิบัติงาน
บทบาท	เป็นผู้อำนวย หรือ กระตุ้นให้ Coachee พัฒนา ไม่กำหนดวาระชัดเจน	มีวาระกำหนดไว้ก่อน
ความสัมพันธ์	เลือกด้วยตนเอง	มาจากงาน
แหล่งของอิทธิพล	มาจากการเห็นคุณค่า	จากตำแหน่ง
ประโยชน์ที่ได้	เกิดการเรียนรู้	ทีมและการปฏิบัติงาน
ประเด็น	เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต	เกี่ยวกับงาน

Training	Coaching
Sets objectives	Agreement about objectives
Trains	Helps plan development
Explain what needs to be done	Encourages individual to decide
Directs development	Asks what needs to be done
Gives feedback on performance	Asks how development is progressing

## ภาพแสดงการเปรียบเทียบระหว่าง ครู mentor coach



แกน X แสดงถึงเป้าหมายของการพัฒนา

ด้านซ้ายมือ เป็นการพัฒนาทักษะ  
ด้านขวามือ เป็นการพัฒนาคนองค์รวม

แกน y แสดงระยะเวลาของกิจกรรม

ด้านบน แสดงระยะเวลาสั้น  
ด้านล่าง เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลายาว

เมื่อทำการเปรียบเทียบการเรียนรู้ทั้ง 3 แบบ จะพบว่า ครูใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ และใช้ระยะเวลายาว ในขณะที่เลี้ยงพัฒนาบุคคลองค์รวม และใช้เวลายาวกว่า

## การเปรียบเทียบระหว่างโค้ชชิ่ง และ วิธีการอื่น ๆ

การให้คำปรึกษา

- เป็นกิจกรรมที่ผู้มีความเชี่ยวชาญ ในประเด็นต่าง ๆ ให้คำแนะนำแก่ผู้มาขอคำแนะนำ เพื่อไปแก้ปัญหา

การฝึก

- เป็นกระบวนการที่ผู้รู้สอนให้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะใหม่

การเป็นที่เลี้ยง

- เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า กับ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์แก่กัน

การบำบัด

- เป็นกระบวนการแก้ไขอดีตที่เจ็บปวด จุดเน้นเพื่อแก้ไขสิ่งที่เสียหายให้ดีขึ้น

## ทักษะของผู้ชี้แนะ

- ▶ การฟังเชิงรุก
- ▶ การถามอย่างมีประสิทธิภาพ
- ▶ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
- ▶ **Confronting**(การเผชิญหน้าด้วยหลักฐานเพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับ)

## ทักษะการฟังแบบ active listening

- ▶ สบตา
- ▶ ไม่ขัดจังหวะ
- ▶ ใช้คำถามเพื่อสืบเสาะ
- ▶ สอบถามเพื่อยืนยัน
- ▶ การถามเพื่อสะท้อน
- ▶ การเขียน

## ทักษะการถามที่ดี

- ▶ เพื่อที่จะรู้เราต้องถาม
- ▶ ถามคำถามที่ถูกต้อง ด้วยเจตนาที่ถูกต้อง
- ▶ ใช้คำถามปลายเปิด
- ▶ ถาม เพื่อกระตุ้นให้คิด
- ▶ ถามเพื่อให้สามารถหาคำตอบได้ด้วยตนเอง

## ทักษะการ feedback

การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่  
เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน และพฤติกรรม โดยใช้  
หลัก

- มุ่งเน้นที่พฤติกรรม
- อธิบายว่าพฤติกรรมส่งผลกระทบต่ออย่างไร
- ให้ตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง
- ให้ทางเลือก

## Model การโค้ช

### The GROW Model

- **G**oal

- What do you want?

- **R**eality

- Current situation?

- **O**ptions

- What could you do?

- **W**ill

- What will you do?



- Recycle to achieve your goal

[http://www.wsiwebscore.net/jsuccess/images/stories/GROW\\_Model.jpg](http://www.wsiwebscore.net/jsuccess/images/stories/GROW_Model.jpg)

#### Goal

หมายถึง เป้าหมาย  
เป็นขั้นตอนของการให้  
Coachee ระบุเป้าหมาย  
ของการพัฒนา

#### Reality

หมายถึง การตรวจสอบ  
สถานการณ์ปัจจุบัน ของสิ่งที่  
เป็นเป้าหมาย

#### Option

หมายถึง ขั้นตอนของการ  
ให้ Coachee ระบุว่า  
ตนเองสามารถทำอะไรได้  
บ้าง

#### Will

หมายถึง ขั้นตอนที่ให้  
Coachee ระบุว่าทำอะไร

## Goals การบรรลุเป้าหมายมีคุณสมบัติ 2 ประการ

### คุณสมบัติที่ 1. SMART

- ▶ S= Specific  
(มีความเฉพาะเจาะจง)
- ▶ M= Measurable  
(สามารถวัดได้)
- ▶ A= Attainable  
(สามารถบรรลุได้)
- ▶ R= Realistic  
(สมจริง)
- ▶ T= Time Bound  
(ในระยะเวลาที่กำหนด)

### คุณสมบัติที่ 2. PURE

- ▶ P = Positive  
(เป็นบวก)
- ▶ U = Understand  
(เข้าใจได้)
- ▶ R = Relevant  
(สอดคล้อง  
เหมาะสม)
- ▶ E = Ethical  
(มีคุณธรรม)



## แนวคำถาม ช่วง Reality check

- ▶ What
- ▶ Where
- ▶ When
- ▶ Who
- ▶ How much
- ▶ ในส่วนนี้ต้องการ ให้ **coachee** เกิด ความตระหนัก ความรู้สึก
- ▶ เล่าให้ฟังหน่อยได้ไหม ว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ทำแล้วผลเป็นอย่างไร และ คิดอย่างไรกับสิ่งที่ทำ

## แนวคำถาม option

- ▶ ถามเพื่อให้ ตระหนักถึง ทางเลือกที่มี เพื่อการ บรรลุ ความสำเร็จ
- ▶ ให้ได้คิดอย่างหลากหลายด้วยตัวเอง
- ▶ **Coach** อาจบอกเล่าตัวอย่าง ที่ทำให้เกิดความ ประทับใจ และเห็นแนวทาง

## แนวคำถาม will

- ▶ ถามให้กำหนดแผนในอนาคต
- ▶ ถามให้คิดว่า จะมีอุปสรรคใด มีความต้องการ  
การสนับสนุนใด
- ▶ ถามความมั่นใจว่าจะทำได้
- ▶ สรุป ภาพรวมและตรวจสอบ ผลการ

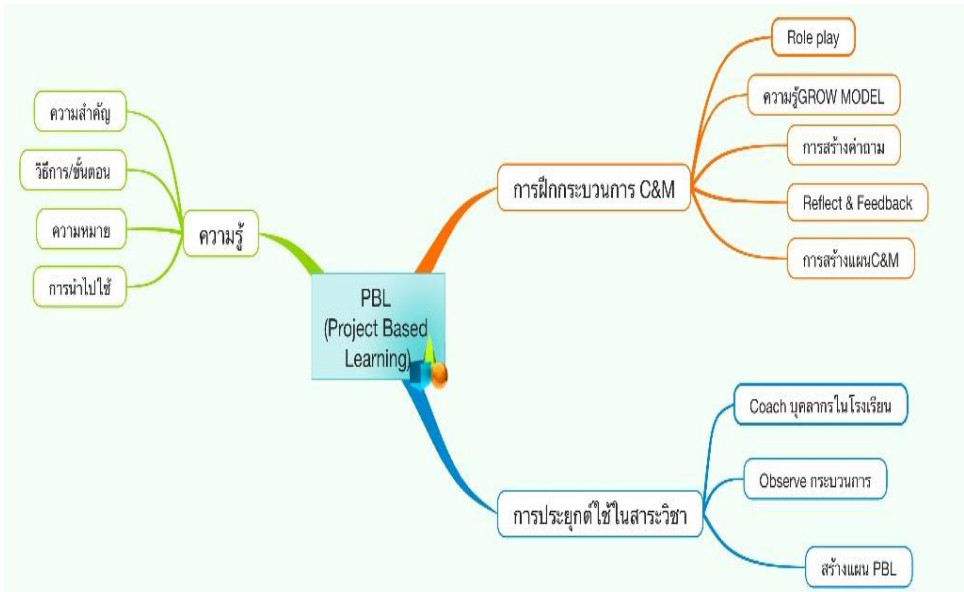
## coaching

## ฐานกิจกรรม 5 ฐาน

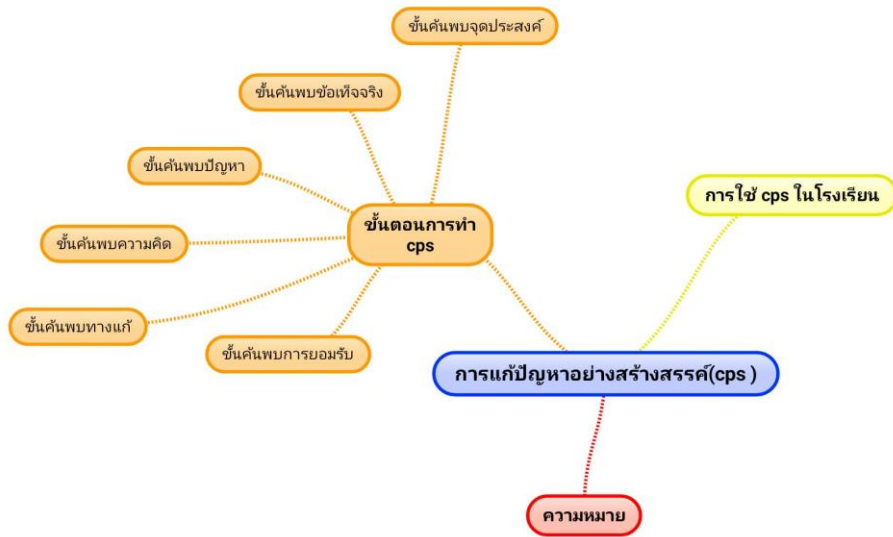
# ฐาน 1. Problem based learning



# ฐาน 2. Project Based Learning



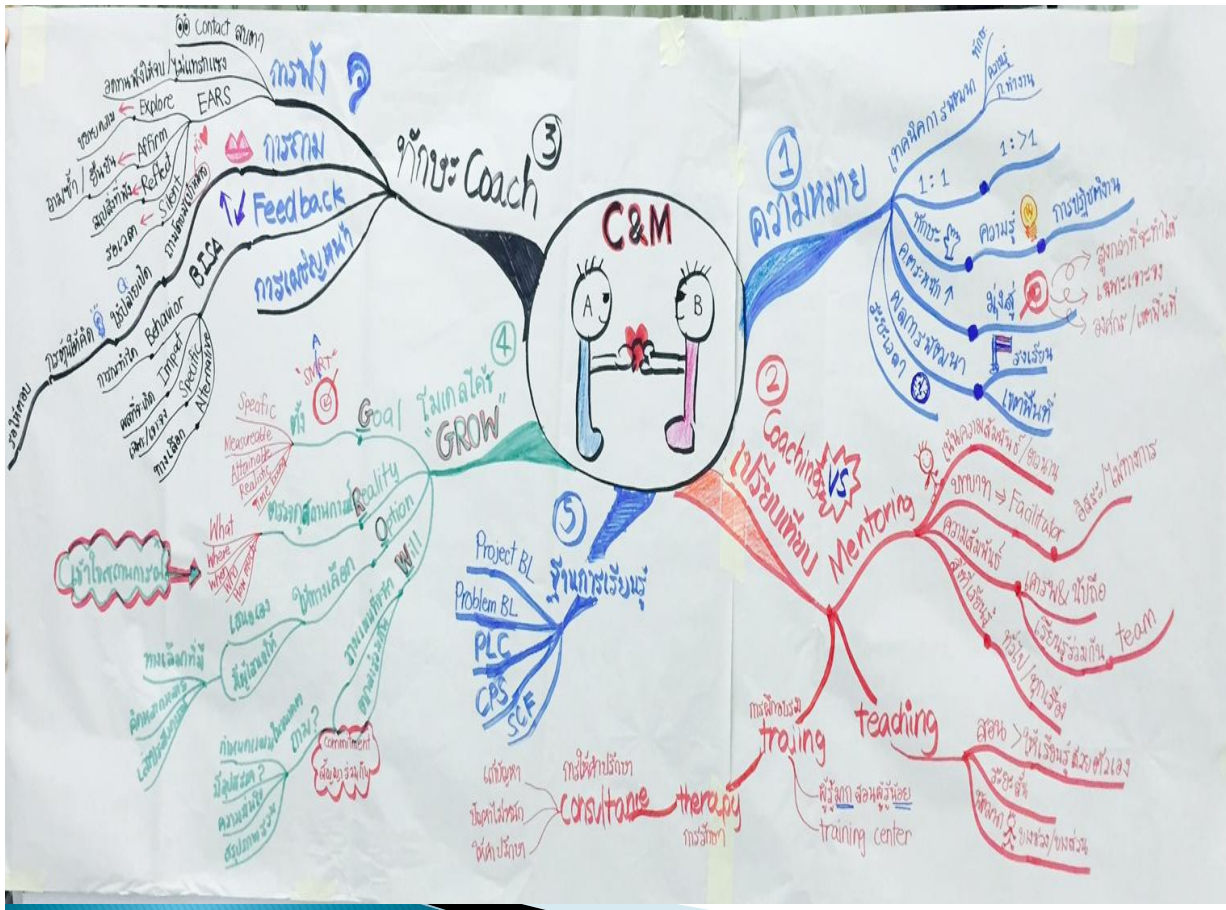
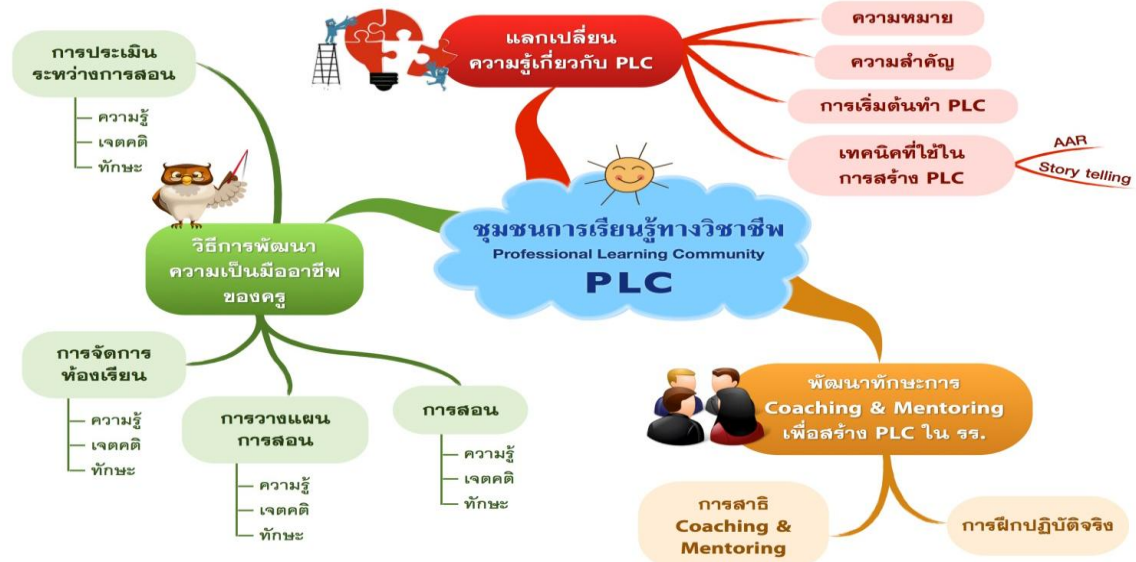
# ฐาน 3. Creative Problem Solving



# ฐาน 4. Scaffolding



# แผน 5. Professional learning Community



## เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4



กิจกรรมการ Re-Coach

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University  
Thailand

1



สาระของการบรรยาย

-  การจัดการเรียนรู้แบบ
- ❖ นวัตกรรมเสริมเรียนรู้
- ❖ การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
- ❖ การเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน
-  ผลการเรียนรู้ที่สำคัญ
-  แผนการสอนแบบ **backward design**

Srinakharinwirot University  
Thailand

2

นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)



Srinakharinwirot University  
Thailand

3

นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)



ZPD

(Zone of Proximal Development)

หรือ เขต 2 เขตของการพัฒนา  
ประกอบด้วย

เขตการพัฒนาที่ทำได้ด้วยตนเอง

(actual development)

เขตการพัฒนาที่ต้องมีผู้ช่วยเหลือ

(potential development)



Srinakharinwirot University  
Thailand

4

## การใช้ “ZPD” ในการจัดการเรียนรู้

1

- นั่งร้านเสริมเรียนรู้

2

- การจัดการเรียนรู้แบบชี้แนะ (guided-instruction)

3

- การชี้แนะ (coaching)

4

- การจัดการเรียนรู้แบบคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน (differentiated instruction)

5

## เทคนิคที่สำคัญ

1

- การใช้คำถาม เพื่อสอบถามความรู้เดิม

2

- การใช้ เทคนิคการกระตุ้นความคิด (prompting)

3

- การใช้เทคนิคการบอกเป็นนัยเพื่อเปลี่ยนสิ่งที่กำลังทำอยู่ (cue)

4

- การแสดงให้ดู การอธิบาย และการเสริมแรง

6



## การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน



Srinakharinwirot University  
Thailand

7

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน



การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีผู้ให้กำเนิดคือ William Kilpatrick ปี คศ 1918



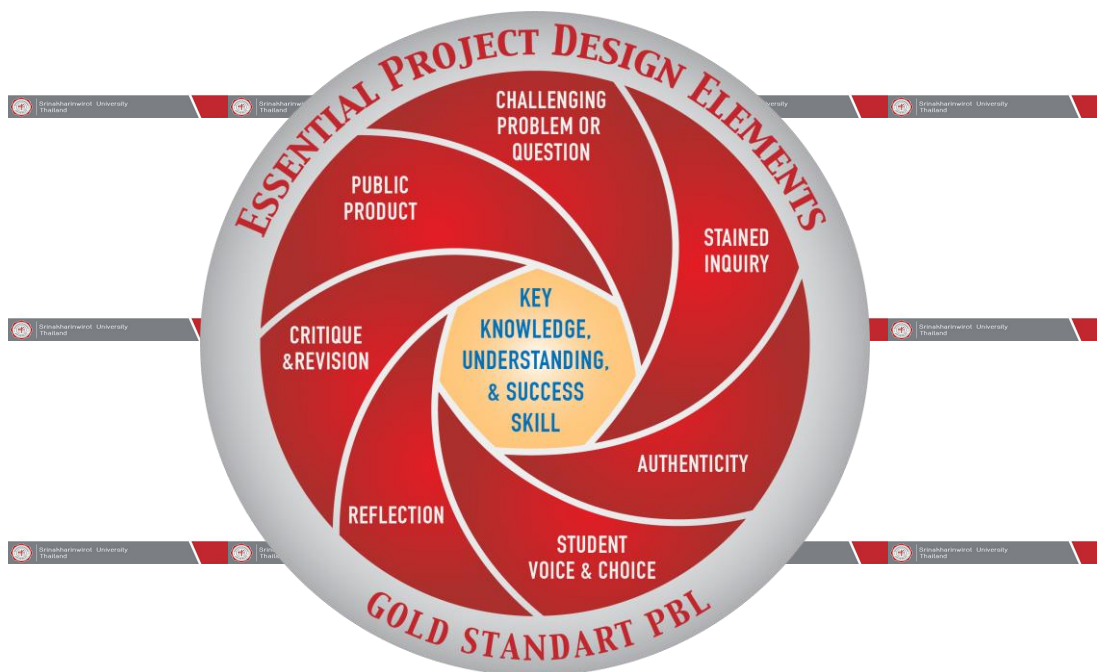
ลักษณะเฉพาะ คือ เห็นผลผลิตเป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นการแสดง เป็นเหตุการณ์ **หรือ** เป็นการแก้ปัญหาที่เป็นจริง โดยการใช้ การจำลองหรือ การทำจริงก็ได้ **หรือ** เป็นการสืบสวน หาคำตอบให้กับคำถามปลายเปิด



มาตรฐานที่ดี(gold standards)ของการทำ โครงการเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ ในองค์ความรู้ของสาขาหรือรายวิชา โดย

- มีการนำ **ความรู้ไปใช้** เพื่อการสร้างผลผลิต การแก้ปัญหา หรือการหาคำตอบ
- มีความสำเร็จของการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด เช่น การคิดวิจารณ์ญาณ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น และทักษะชีวิตอื่นๆ

8



9

- ต้องเริ่มจากคำถามหรือปัญหาที่ท้าทาย ให้ผู้เรียนต้องการรู้ ต้องการแก้ปัญหา
- ต้องเป็นการหาความรู้ที่ไม่ใช่ทำครั้งเดียว แต่เป็นการค้นหาคำตอบอย่างต่อเนื่อง และคำตอบหนึ่งนำไปสู่คำถามอื่นๆที่ลึกลงไปอีก( sustained inquiry)
- ประเด็นที่ทำได้ต้องจับต้องได้ในชีวิตจริง(Authenticity)
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความเห็นและเลือกทางเลือกด้วยตัวเอง (Student voice and choice)
- ให้มีการคิดทบทวน สิ่งที่ทำ (Reflection)
- ให้มีการวิพากษ์และแก้ไข (Critique and revision)
- มีผลผลิตที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (Public product)

10

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน



Srinakharinwirot University  
Thailand

11

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน



ผู้ให้กำเนิดคือ Howard S. Barrows ประมาณปี คศ 1980 ในการจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ ของประเทศ Canada มีปรัชญาที่สำคัญ คือ student-centered, multidisciplinary education, และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการปฏิบัติวิชาชีพ



**ลักษณะเฉพาะ** คือ

- ปัญหาที่โครงสร้างไม่ชัดเจน (ill structured problem)
- มี ผู้สอนเรียกว่า tutor เป็นผู้ชี้แนะ ( ไม่บอก ไม่อธิบาย)
- ผู้เรียนทำงานเป็นทีม และเดี่ยว เพื่อการหาทางออก หรือ แก้ปัญหา

12

## ผลลัพธ์จากการเรียนรู้: Bloom's Taxonomy และองค์ประกอบที่ปรับโดย Anderson

Bloom's Taxonomy		Anderson's
ด้านการรู้คิด	ด้านความรู้สึก	
1. ความรู้	1. การรับ	1. การจำ
2. ความเข้าใจ	2. การตอบสนอง	2. การเข้าใจ
3. การนำไปใช้	3. การให้คุณค่า	3. การนำไปใช้
4. การวิเคราะห์	4. การจัดระบบ	4. การวิเคราะห์
5. การสังเคราะห์	5. การสร้างบุคคลิก	5. การประเมิน
6. การประเมิน		6. การสร้างสรรค์

13

## ความฉลาดทางปัญญา ของ Howard Gardner

ความฉลาด	ตัวอย่างอาชีพ
1. ภาษาและวรรณกรรม	นักเขียน นักพูด ตลก
2. มิติสัมพันธ์	ศิลปิน สถาปนิก นักออกแบบ
3. ตรรกะ และคณิตศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์ นักบัญชี นักกฎหมาย นักธนาคาร
4. การเคลื่อนไหวของร่างกาย	นักแสดง นักกีฬา นักเต้น
5. ดนตรี กิจกรรมเข้าจังหวะ	นักดนตรี
6. ศักยภาพในตัวตน	นักปรัชญา ผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตวิญญาณ
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ครู นักการเมือง ผู้นำศาสนา ที่ปรึกษา
8. การเข้าถึงลักษณะธรรมชาติ	นักชีววิทยา สัตวแพทย์ นักเกษตรกรรม

14

## แผนการสอนแบบ backward design

- **ขั้นที่ 1** ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ
- **ขั้นที่ 2** การประเมิน
- **ขั้นที่ 3** กิจกรรมการสอน



Srinakharinwirot University  
Thailand

15

## มาตรฐาน

**มาตรฐาน ท.๑.๑** ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ตัดสินใจแก้ ปัญหา และสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน

**มาตรฐาน ท.๕.๑** ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาและ สร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน เข้าใจและแสดง ความคิดเห็น วิจาร์ณัวรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่าและ นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตรจริง

**มาตรฐาน ท.๒.๑** ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อหน้า และเขียน เรื่องราวในรูปแบบต่างๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงาน การศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

16

## ขั้นที่ 1 ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

ความเข้าใจ	คำถามสำคัญ
<p>1. อธิบาย 2. ความ 3. ใช้ประโยชน์ 4. วิเคราะห์ให้เห็น มอง</p> <p>เชื่อมโยง 5. เข้าถึงคุณค่า ประเมินค่า 6. เข้าใจความคิดของตน (self-knowledge)</p> <p>1) นักเรียนบอกเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ประเภทต่างๆ 2) นักเรียนอธิบายหลักการอ่านภาพพระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ 3) นักเรียนสามารถอ่านภาพเรื่องพระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ 4) นักเรียนสามารถวิเคราะห์เนื้อหาเรื่องพระไชยสุริยาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสังคมปัจจุบันได้</p> <p>5) นักเรียนสามารถเขียน เรียงความเรื่อง ปัญหาและการแก้ปัญหาสังคมได้</p>	<p>ภาพรวม</p> <p>รายประเด็น</p> <p>1) นักเรียนรู้ความแตกต่างระหว่าง ภาพประเภทต่างๆ หรือไม่ 2) นักเรียนอ่านทำนองเสนาะของ ภาพแบบต่างๆ ได้หรือไม่</p> <p>3) นักเรียนอ่านเนื้อหาแล้ววิเคราะห์ ปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นในสมัยนั้น ว่าอย่างไรเหมือนหรือแตกต่างจาก สภาพปัจจุบันอย่างไร</p> <p>4) นักเรียนอ่านเนื้อหาแล้ว พบว่ามีความเชื่อด้านใดเกิดขึ้นในสมัยนั้น และแตกต่างจากปัจจุบันอย่างไร</p> <p>5) นักเรียนคิดว่าวรรณกรรม มีผล อย่างไรต่อความคิดของคน</p> <p>นักเรียนทำอะไรได้</p> <p>อ่านภาพเป็นทำนองเสนาะ วิเคราะห์เนื้อหา คิดแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ เขียนบทความ</p>
<p>ความเข้าใจที่ผิด ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน</p> <p>นักเรียนคิดว่า ภาพ มีเพียงอย่างเดียว นักเรียนคิดว่า ภาพ กลอน ไม่แตกต่างกัน</p> <p>ความรู้ที่นักเรียนได้</p> <p>ประเภทและคุณสมบัติของภาพ ภาพเรื่องพระไชยสุริยา</p>	<p>นักเรียนทำอะไรได้</p> <p>อ่านภาพเป็นทำนองเสนาะ วิเคราะห์เนื้อหา คิดแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ เขียนบทความ</p>

17

## ขั้นที่ 2 การประเมิน

<p>งานที่ทำ : เขียนเพื่อแสดงความเห็น ที่สะท้อนความเชื่อหรือปัญหาของสังคมในอดีตและปัจจุบัน</p> <p>เป้าหมาย เขียนแสดงความเห็นสะท้อนสภาพสังคมปัจจุบัน</p> <p>บทบาท ร่วมกันเป็นกลุ่ม 5-8 คน</p> <p>ผู้ชม กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>สถานการณ์</p> <p>ผลผลิต หรือ การแสดง เรียงความ</p> <p>ประเมินจาก คุณภาพระดับ 3 ระดับ คือ เริ่มต้น คล่องแคล่ว ก้าวหน้า</p> <p>จากมิติ 6 ด้าน ประกอบด้วย ความคิด การจัดระบบของเรียงความ การแสดงความเห็น มาตรฐาน ความรู้สึก การเลือกใช้คำ การใช้ประโยค การปฏิบัติตามธรรมเนียมหลักภาษา การนำเสนอ (ดู rubric) โดยให้นักเรียนใช้ rubric ในการประเมินตนเอง และกลุ่ม แล้วครูให้ feedback และคำชม เกี่ยวกับผลงาน ขั้นตอนการทำงาน พฤติกรรมและนิสัย</p> <p>หลักฐานอื่น</p> <p>ให้นักเรียนจับคู่กันเพื่ออ่านภาพเรื่องพระไชยสุริยา แล้วเลือกตอนที่ชอบที่สุด โดยให้ฝึกอ่านเป็นทำนองเสนาะ แบบได้ก้</p> <p>ได้ ประเมินจาก คุณภาพงาน จาก 4 มิติ ความถูกต้องตามหลักการอ่าน การนำเสนอ และการทำงานร่วมกัน (ดู rubric) โดยให้นักเรียนใช้ rubric ในการประเมินตนเอง และกลุ่ม แล้วครูให้ feedback และคำชม เกี่ยวกับผลงาน ขั้นตอนการทำงาน พฤติกรรมและนิสัย</p>
---

18

### ขั้นที่ 3 กิจกรรมการสอน

๑. ครูเปิดเทพการอ่านภาพประเภทต่างๆ โดยใช้เนื้อหาภาพพระไชยสุริยาให้นักเรียนฟัง จากนั้นครูจึงให้นักเรียนคิดคนเดียว คิดกับเพื่อนว่าจะชอบการอ่านแบบไหน

๒. ครูให้นักเรียนจับคู่เพื่อฝึกอ่านภาพพระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ จากเทพ

๓. ครูให้นักเรียนแต่ละคู่ช่วยกันค้นคว้า ความหมายและประเภทของภาพ โดยใช้ google search แล้วนำมาเล่าให้เพื่อนๆ ในห้องฟัง

๔. ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม 5-8 คนให้อ่านภาพพระไชยสุริยา เรื่องย่อ แล้วเลือกตอนที่แสดงปัญหาในเรื่องที่กลุ่มประทับใจ

- ให้แต่ละกลุ่มอ่านเนื้อหาในตอนนั้น แล้ววิเคราะห์สถานการณ์ที่สะท้อนสภาพปัญหาของบ้านเมืองในขณะนั้นและยังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าปัญหาคืออะไร(objective finding)

● ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์ว่าปัญหาในอดีตมีสาเหตุมาจากอะไร และสภาพบ้านเมืองในปัจจุบันปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร(ใช้คำถาม อะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม และอย่างไร) ชั้น fact finding

- ให้แต่ละกลุ่มเขียนปัญหา โดยใช้ประโยค มีทางไหนบ้างที่ (คน) จะ (ทำกิจกรรม เพื่อการแก้ปัญหา) ชั้น problem finding

- ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิด แก้ปัญหา(idea finding)

- ให้แต่ละกลุ่มแต่ง เรียงความ

● จากนั้นครูจึงให้แต่ละกลุ่มได้นำเสนอเรียงความ และให้เล่าว่าทำไมเลือก เรียงความ เกี่ยวกับปัญหานี้ และให้นักเรียนกลุ่มอื่นๆ ได้แสดงความเห็น

- ให้นักเรียนช่วยกันอภิปรายว่า กิจกรรมนี้นักเรียนรู้สึกอย่างไรกับวรรณกรรม การใช้วรรณกรรมเพื่ออะไรได้บ้าง นักเรียนได้รู้อะไร และคิดอย่างไรกับกิจกรรมที่ทำ(solution finding, acceptance finding)

หมายเหตุ ทั้งหมดใช้เวลา 7 ชั่วโมง ( 1+2 =2 ชม, 3=2 ชม, 4=3 =ชม)