รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนด้วย
กระบวนการชี้แนะ

Coaching and Mentoring

สัญญาจ้างที่ปรึกษาเลขที่ 34 / 2558

เสนอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

โดย

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่

1.โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนโดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring..... 1

2.ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน..... 6

3. บริบททางวิชาการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครูรายบุคคลของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)..... 9

ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร..... 9

ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู..... 17

4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)..... 45

ส่วนที่ 4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน..... 45

ส่วนที่ 4.2 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน..... 54

ส่วนที่ 4.3 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนำร่องในสังกัดสพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1..... 55

ส่วนที่ 4.4 บทวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ 56

5. หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2 กระบวนการชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)..... 57

5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน..... 58

5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 66

5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 73

5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้..... 77

5.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ..... 85

6. สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ..... 89

6.1 กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1..... 91

6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) 104

6.3 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู – 2 – ครู)..... 123

6.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม..... 134

เรื่อง **หน้า**

ภาคผนวก..... 138
ภาคผนวก ก..... 139
ภาคผนวก ข..... 160
ภาคผนวก ค..... 168
ภาคผนวก ง..... 182

บทที่ 1
โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring

1.1.หลักการและเหตุผล

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

อย่างไรก็ดี การปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนครั้งนี้ มีเงื่อนไขต้องการความสำเร็จสูง ผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งผู้อำนวยการเขตพื้นที่ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ และศึกษานิเทศก์ต่างต้องเริ่มต้นที่การปฏิรูปการทำงานที่ตนเองด้วยพร้อม ๆ กับรับฟัง และวิเคราะห์ตามบริบท และศักยภาพโรงเรียน ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู เพื่อเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในระยะเวลาประมาณ 6 เดือน การที่เขตพื้นที่การศึกษามีที่ปรึกษา มีคู่คิดช่วยวิพากษ์ วิจารณ์ และมีมุมมองใหม่ที่แตกต่างจากการคิดทบทวนใน

แนวคิดของบุคลกรเดิม ๆ อาจช่วยสร้างแนวทางวิธีการทำงานแบบใหม่ การมองปัญหาและหาทางออกกว้างขวางขึ้นหลายมิติ มีทั้งความซับซ้อน และ ละเอียดถี่ถ้วนยิ่งขึ้น

1.2.วัตถุประสงค์

1.2.1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนำร่อง ในเขตพื้นที่เป้าหมาย

1.2.2. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก่เขตพื้นที่การศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ สู่ผู้เรียนโดยการใช้กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review: AAR)

1.2.3. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนตามทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

1.2.4. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้อง เพื่อการพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.2.5. เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ สู่ผู้เรียนให้กับโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษา

1.3. ขอบข่ายงานและผลผลิต

1.3.1 รายงานผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน โดยเอกสารรายงานมีส่วนประกอบ ดังนี้

1) ชื่อ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน

2) แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูรายบุคคลของโรงรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

3) ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน

4) สรุปความคิดเห็น มุมมองของคณะครู และผู้บริหารโรงเรียนต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ สู่ผู้เรียน โดยการใช้กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review: AAR)

1.3.2 รายงานสรุปการดำเนินงานโดยภาพรวมทั้งโครงการ โดยมีบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานจากผู้รับจ้าง มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) จำนวนครูในโรงเรียนนำร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการสอนเปลี่ยนไปโดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนตามทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

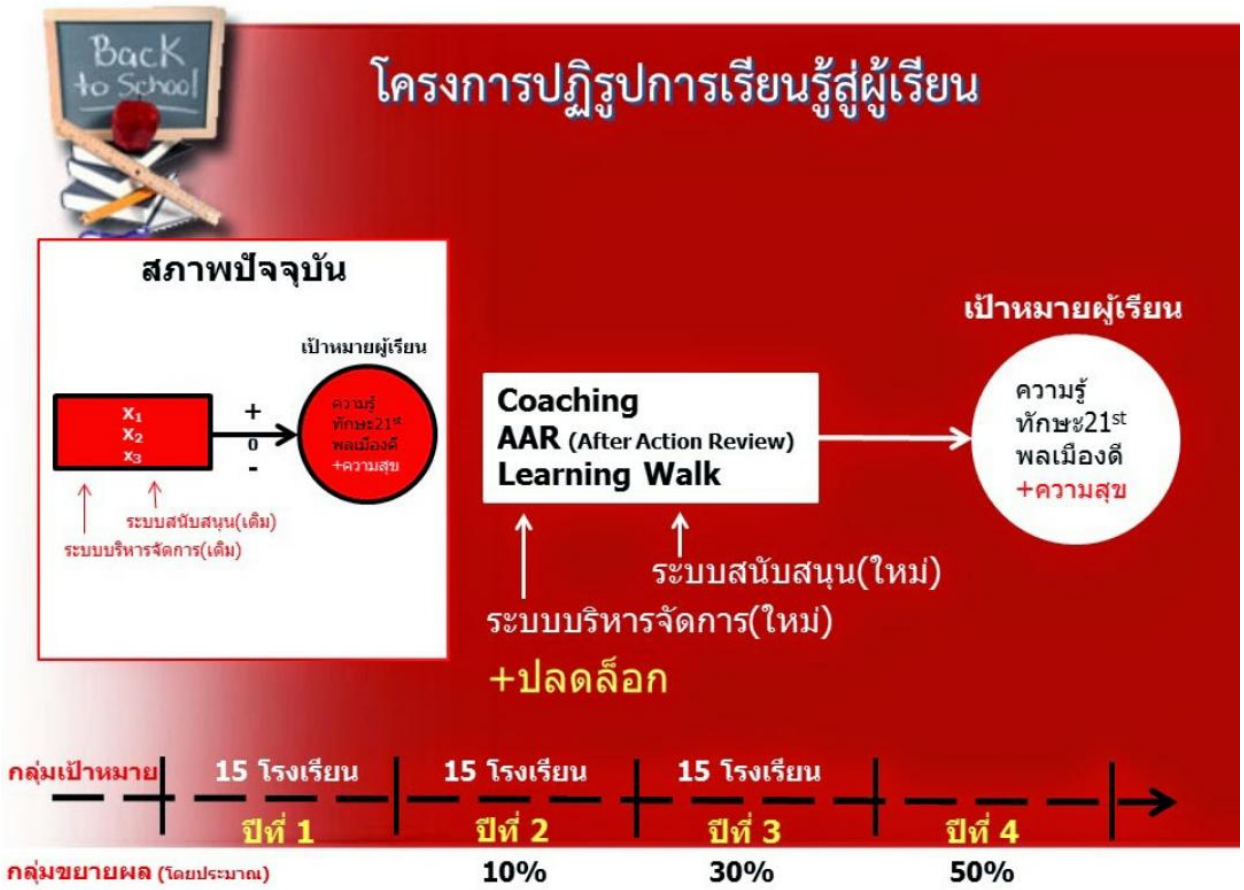
2) จำนวนครูในโรงเรียนนำร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการสอนเปลี่ยนไป โดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.4 แผนการดำเนินการและกิจกรรมหลัก

ลำดับ	กิจกรรม	เครื่องมือ	2558							
			กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
1.	สำรวจสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาโรงเรียนนำร่อง	แบบสำรวจการจัดการเรียนการสอน และ C&M Audit	✔							
2.	สร้างความตระหนักและแรงจูงใจแก่ครูทบทวนการทำงานของครู	กิจกรรมกลุ่ม 1 วัน (AAR ครู)	✔							
3.	ทบทวนการทำงานของทีมโค้ชในพื้นที่(ทีม B) และจัดทำแผน C&M	AAR ทีมโค้ชในพื้นที่ 35 คน 1 วัน	✔							
4.	พัฒนาทักษะC&M ทีมโค้ชในพื้นที่ และจัดแผน C&M ในโรงเรียน	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21st skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM		✔	✔					
5.	C&M ในโรงเรียนโดยทีมโค้ชในพื้นที่	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21st skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM				✔	✔			
6.	6.1ทบทวนการทำงานของทีมโค้ช B	แนวทางการทำAAR และ template lesson learn						✔		

ลำดับ	กิจกรรม	เครื่องมือ	2558							
			กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
	6.2 C&M ในโรงเรียนโดยทีมโค้ชในพื้นที่	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21st skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM							✔	
7.	ประเมินผลโครงการ	แบบสำรวจการจัดการเรียนการสอน และ C&M Audit								✔

1.6 กรอบแนวคิด



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

บทที่ 2
ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ที่รวบรวมจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้ นฐาน เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น และจำนวนห้องเรียนจำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของ 15 โรงเรียนนำร่อง

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน				จำนวนห้องเรียน			
				ก่อนประถม (คน)	ประถม (คน)	มัธยมต้น (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องก่อนประถม (ห้อง)	ห้องประถม (ห้อง)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
310007	วัดพนัญเชิง	พระนครศรีอยุธยา	15	64	147	71	282	2	6	3	11
310011	พรพินิตพิทยาคาร	พระนครศรีอยุธยา	5	21	60	0	81	2	6	0	8
310012	วัดทำใหม่	พระนครศรีอยุธยา	8	37	116	0	153	2	6	0	8
310044	ประชาผดุงวิทย์ (ฟ้อน ฟุ้ง อุทิศ)	ท่าเรือ	9	33	104	0	137	2	6	0	8
310075	วัดบ้านดาบ	นครหลวง	6	26	75	0	101	2	6	0	8

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน				จำนวนห้องเรียน			
				ก่อนประถม (คน)	ประถม (คน)	มัธยมต้น (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องก่อนประถม (ห้อง)	ห้องประถม (ห้อง)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
310166	วัดผึ้งแดด (บุญสืบวิชชนูปถัมภ์)	บางปะหัน	15	40	94	47	181	2	6	3	11
310182	วัดดาวคะนอง	บางปะหัน	16	23	105	57	185	2	6	3	11
310244	วัดพระแก้ว โสภณประสิทธิ์วิทยาคาร	ภาชี	15	58	204	72	334	2	6	3	11
310252	ตะโกดอนหญ้านาง	ภาชี	15	35	102	40	177	2	6	3	11
310269	ชุมชนวัดสุเมธ	มหาราช	16	34	107	35	176	2	6	3	11
310322	วัดธรรมจริยา	วังน้อย	15	36	152	72	260	2	6	3	11
310332	สิทธิพยากรณ์	วังน้อย	7	59	118	0	177	2	6	0	8
310385	วัดสามบัณฑิต	อุทัย	3	8	26	0	34	2	6	0	8
310386	วัดโคกช้าง (ราษฎร์บำรุง)	อุทัย	12	74	266	0	340	2	8	0	10
310394	บ้านเป็ด	อุทัย	5	20	40	0	60	2	6	0	8
		รวม	162	568	1716	394	2678	30	92	21	143

จากตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนำร่อง พบว่า ใน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 162 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,678 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 143 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 9 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) รองลงมาป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) 4 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน (มีจำนวนนักเรียน 301-500 คน) มีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนที่มีขนาดกลางจำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดพนัญเชิง โรงเรียนวัดดาวคะนอง โรงเรียนวัดทำใหม่ โรงเรียนวัดผึ่งแดด (บุญสืบวิชชนูปถัมภ์) โรงเรียนสิทธิพยากรณ์ โรงเรียนชุมชนวัดสุเมธ โรงเรียนประชาผดุงวิทย์ (ฟ้อน ฟุ้ง อุทิศ) โรงเรียนวัดธรรมจริยา และ โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

โรงเรียนที่มีขนาดเล็กจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพรพินิตพิทยาคาร โรงเรียนวัดสามบัณฑิต โรงเรียนบ้านเป็ด โรงเรียนวัดบ้านดาบ

โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดโคกช้าง(ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนวัดพระแก้ว โสภณประสิทธิ์วิทยาคาร

บทที่ 3
บริบททางวิชาการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) การนำเสนอแบ่งออกเป็น 2 ตอน 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 และระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

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	1	7.70
	ปริญญาโท	11	84.60
	ปริญญาเอก	2	7.70
	รวมทั้งหมด	14	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 84.60) รองลงมาคือปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 7.70)

1.1.2 ประสบการณ์ในการบริหาร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	4	15.40
	10 – 20 ปี	7	53.90
	มากกว่า 20 ปี	2	7.70
	รวมทั้งหมด	**14**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระหว่าง 10 -20 ปี มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 53.90) รองลงมาต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 15.40)

<u>1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู</u>

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	**ไม่ทราบ**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**เห็นด้วย**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**	**ไม่ระบุ**	**รวม**
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1 (7.70)	-	11 (84.60)	1 (7.70)	-	13 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1 (7.70)	3 (23.10)	9 (69.20)	-	-	13 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	1 (7.70)	7 (53.80)	5 (38.50)	-	-	13 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1 (7.70)	1 (7.70)	8 (61.50)	3 (23.10)	-	13 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1 (7.70)	1 (7.70)	10 (76.90)	1 (7.70)	-	13 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	2 (15.40)	1 (7.70)	9 (69.20)	1 (7.70)	-	13 (100.00)

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่<u>เห็นด้วย</u>กับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (ร้อยละ 84.60) รองลงมา ได้แก่ ฉันอยากมีส่วนในการ

ให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 76.90) ในขณะที่ ผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ร้อยละ 53.80) และครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ร้อยละ 23.10)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครูรายข้อ

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (n= 12)	2.08	.29
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (n= 12) (ผลแย้งกับตาราง 4 เป็นเพราะข้อความ negative หรือไม่)	2.25	.45
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (n= 12) (ผลแย้งกับตาราง 4 เป็นเพราะข้อความ negative หรือไม่)	2.58	.51
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (n= 12)	2.17	.58
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (n= 12)	2.00	.43
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (n= 11)	2.00	.45

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 ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.589 SD เท่ากับ 0.45) รองลงมาคือ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25 SD เท่ากับ 0.45) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น และ คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.00 SD เท่ากับ 0.45)

1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	1 (7.70)	-	5 (38.50)	7 (53.80)	-	13 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	1 (7.70)	1 (7.70)	9 (69.20)	2 (15.40)	-	13 (100.00)
3. พบปะชุมชน	1 (7.70)	1 (7.70)	9 (69.20)	2 (15.40)	-	13 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	1 (7.70)	-	7 (53.80)	5 (38.50)	-	13 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	1 (7.70)	1 (7.70)	7 (53.80)	4 (30.80)	-	13 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	1 (7.70)	1 (7.70)	6 (46.20)	3 (23.10)	2 (15.40)	13 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	1 (7.70)	-	6 (46.20)	5 (38.50)	1 (7.70)	13 (100.00)
8. อื่นๆ	13 (100.00)	-	-	-	-	13 (100.00)
โดยรวม	20 (19.23)	4 (3.85)	49 (47.12)	28 (26.92)	3 (2.88)	104 (100.00)

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงในการดูแลเรื่องพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 15.40) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรม การบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 61.10) รองลงมาคือ เยี่ยมห้องเรียนและดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 38.50) และผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และพบปะชุมชน มากที่สุด (ร้อยละ 69.20) รองลงมาคือ เยี่ยมห้องเรียน และทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ร้อยละ 53.80)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	1 (7.70)	-	-	12 (92.30)	-	13 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	1 (7.70)	1 (7.70)	-	10 (76.90)	1 (7.70)	13 (100.00)
3. พบปะชุมชน	1 (7.70)	1 (7.70)	-	10 (76.90)	1 (7.70)	13 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	1 (7.70)	-	-	9 (69.20)	3 (23.10)	13 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	1 (7.70)	-	1 (7.70)	9 (69.20)	2 (15.40)	13 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	1 (7.70)	-	1 (7.70)	10 (76.90)	1 (7.70)	13 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	1 (7.70)	-	-	8 (61.50)	4 (30.80)	13 (100.00)
8. อื่นๆ	13 (100.00)	-	-	-	-	13 (100.00)
โดยรวม	20 (19.23)	2 (1.92)	2 (1.92)	68 (65.38)	12 (11.54)	104 (100.00)

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมาก กับกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 23.10) รองลงมา คือ กิจกรรมการทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ร้อยละ 15.40ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 92.30) รองลงมา คือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และพบปะชุมชน (ร้อยละ 76.90) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญบ้างกับกิจกรรมทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 7.70) และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และพบปะชุมชน ร้อยละ 7.70)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.00	.00
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	2.92	.67
3. พบปะชุมชน	2.92	.67
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.25	.45
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.08	.52
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.00	.43
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.33	.49
8. อื่นๆ	0	0
โดยรวม	**3.07**	**.32**

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 3.07 SD เท่ากับ 0.32) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 SD เท่ากับ 0.49) รองลงมา คือ เยี่ยมห้องเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 SD เท่ากับ 0.45) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และการพบปะชุมชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 SD เท่ากับ 0.67)

1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	5 (38.50)	8 (61.50)	13 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	4 (30.80)	9 (69.20)	13 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	12 (92.30)	1 (7.70)	13 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	10 (76.90)	3 (23.10)	13 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	11 (84.60)	2 (15.40)	13 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	7 (53.80)	6 (46.20)	13 (100.00)
โดยรวม	49 (62.82)	29 (37.18)	78 (100.00)

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมา พบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 92.30) และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู รองลงมาคือ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 84.60) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 30.80)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลัง พัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ ไม่มีการ พัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	4 (30.80)	-	7 (53.80)	2 (15.40)	13 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	4 (30.80)	-	6 (46.20)	3 (23.10)	13 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	1 (7.70)	-	11 (84.60)	1 (7.70)	13 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	2 (15.40)	-	9 (69.20)	2 (15.40)	13 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	1 (7.70)	-	10 (76.90)	2 (15.40)	13 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	4 (30.80)	-	8 (61.50)	1 (7.70)	13 (100.00)
โดยรวม	16 (20.51)	0 (0.00)	51 (65.38)	11 (14.10)	78 (100.00)

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 84.60) รองลงมาคือ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 76.90) ในขณะที่กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 23.10) 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	93	84.50
ปริญญาโท	15	13.60
ปริญญาเอก	0	0.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	1.80
รวมทั้งหมด	**110**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์พบว่าของครูในสพป. พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน (ร้อยละ 84.50) รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 15 คน (ร้อยละ 13.60)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของครู ตามประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี)

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	5	1.15
อนุบาล	29	6.65
ประถมศึกษา		
· ประถมศึกษาปีที่ 1	50	11.47
· ประถมศึกษาปีที่ 2	46	10.55
· ประถมศึกษาปีที่ 3	55	12.61
· ประถมศึกษาปีที่ 4	60	13.76
· ประถมศึกษาปีที่ 5	55	12.61
· ประถมศึกษาปีที่ 6	23	5.28
รวม**ประถมศึกษา**	289	66.28
มัธยมศึกษา		
· มัธยมศึกษาปีที่ 1	38	8.72
· มัธยมศึกษาปีที่ 2	35	8.03
· มัธยมศึกษาปีที่ 3	34	7.80
· มัธยมศึกษาปีที่ 4	2	0.46
· มัธยมศึกษาปีที่ 5	1	0.23
· มัธยมศึกษาปีที่ 6	2	0.46
รวม**มัธยมศึกษา**	113	25.93
อื่นๆ (กศน./เด็กพิเศษ/ป.4-6)	1	0.23
รวมทั้งหมด	**436**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการสอนของครูพบว่า ครู 1 คน อาจจะมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูเคยสอนพบว่า ชั้นเรียนที่ครูเคยสอนส่วนใหญ่เป็นชั้นประถมศึกษา (ร้อยละ 66.28) โดยส่วนใหญ่เคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 60 คน (ร้อยละ 13.76) รองลงมาเคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 5 เท่ากัน มีจำนวน 55 คน (ร้อยละ 12.61)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของครูตามภาระงานสอน

ภาระงานสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูสอนเต็มเวลา	109	99.10
ครูสอนไม่เต็มเวลา	1	0.90
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	-	-
ไม่ระบุ	-	-
รวมทั้งหมด	**110**	**100.0**

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูในสพป.พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่สอนเต็มเวลามีจำนวน 109 คน (ร้อยละ 99.10) และเป็นครูสอนไม่เต็มเวลา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.90)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	1	0.34
อนุบาล	19	6.42
ประถมศึกษา		
• ประถมศึกษาปีที่ 1	25	8.45
• ประถมศึกษาปีที่ 2	28	9.46
• ประถมศึกษาปีที่ 3	35	11.82
• ประถมศึกษาปีที่ 4	42	14.19
• ประถมศึกษาปีที่ 5	40	13.51
• ประถมศึกษาปีที่ 6	18	6.08
มัธยมศึกษา		
• มัธยมศึกษาปีที่ 1	29	9.80
• มัธยมศึกษาปีที่ 2	29	9.80
• มัธยมศึกษาปีที่ 3	29	9.80
• มัธยมศึกษาปีที่ 4	0	0
• มัธยมศึกษาปีที่ 5	0	0
• มัธยมศึกษาปีที่ 6	1	0.34
อื่นๆ (เด็กพิเศษ/ป.4-6/สอนเวียน)	0	0
รวมทั้งหมด	**296**	**100.00**

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะภาระงานการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 42 คน (ร้อยละ 14.19) รองลงมาเคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 13.51)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามวิชาที่สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน	32	13.33
ภาษาไทย	36	15.00
คณิตศาสตร์	28	11.67
วิทยาศาสตร์	19	7.92
สังคมศึกษา	26	10.83
สุขศึกษาและพลศึกษา	24	10.00
ศิลปะ	20	8.33
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	27	11.25
ภาษาต่างประเทศ	18	7.50
อื่นๆ ระบุ (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/แนะแนว/ลูกเสือ/ยุวกาชาด/ปฐมวัย)	10	4.17
รวมทั้งหมด	**240**	100.00

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนมากที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 15.00) รองลงมาคือ สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 13.33)

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของครูที่สอนเด็กพิเศษและเด็กปัญญาเลิศ

กลุ่มนักเรียนที่สอน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
เด็กพิเศษ	75	74.26
เด็กปัญญาเลิศ	26	25.74
รวมทั้งหมด	**101**	100.00

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนนักเรียนมากกว่า 1 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูสอนกลุ่มเด็กพิเศษมากกว่าเด็กปัญญาเลิศ โดยครูสอนกลุ่มเด็กพิเศษ มีจำนวน 75 คน (ร้อยละ 74.26)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของครู ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอน

ขนาดของห้องเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน	9	6.98
10 – 20 คนต่อห้องเรียน	59	45.74
20 – 30 คนต่อห้องเรียน	52	40.31
อื่นๆ	9	6.98
รวมทั้งหมด	**129**	**100.00**

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะห้องเรียนที่สอนหลายขนาด เมื่อจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนห้องเรียนขนาด 10 – 20 คน มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 45.74) รองลงมาคือ ห้องเรียนขนาด 20 – 30 คน มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 40.31)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของ ครู ตามจำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ฉบับ	8	7.30
มากกว่า 1 ฉบับ	95	86.40
ไม่ระบุ	7	6.40
รวมทั้งหมด	**110**	**100.00**

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีจำนวน 95 คน (ร้อยละ 86.40)

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
เอมพันธ์	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
รวมทั้งหมด	**176**	**100**

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ครูใช้เพื่อเตรียมการสอน 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	5 (4.50)	6 (5.50)	87 (79.10)	12 (10.90)	-	110 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	8 (7.30)	68 (61.80)	31 (28.20)	3 (2.70)	-	110 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	6 (5.50)	78 (70.90)	24 (21.80)	2 (1.80)	-	110 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	6 (5.50)	9 (8.20)	85 (77.30)	10 (9.10)	-	110 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	9 (8.20)	9 (8.20)	88 (80.00)	4 (3.60)	-	110 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	7 (6.40)	43 (39.10)	51 (46.40)	9 (8.20)	-	110 (100.00)

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ร้อยละ 79.10) “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” (ร้อยละ 77.30) “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” (ร้อยละ 80.00) และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ร้อยละ 46.40) นอกจากนี้ยังพบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นที่ว่า “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ร้อยละ 61.80) และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” (ร้อยละ 70.90)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคู่มือครู (n = 110)

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.96	0.59
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.45	.86
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.58	.78
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.90	0.62
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.79	0.64
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.56	0.74
รวม	2.04	0.37

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

จากตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครู ทั้งนี้คะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของครูต่อคู่มือครู โดยภายรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.58 SD เท่ากับ 0.78) รองลงมาคือ “ครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.45 SD เท่ากับ 0.86) และ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.96 SD เท่ากับ 0.59) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.56 SD เท่ากับ 0.74)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 93)		ปริญญาโท (n = 15)		ปริญญาเอก (n = 0)		รวม (n = 110)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.94	0.57	2.07	0.70	-	-	1.96	0.59
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.46	.84	2.62	.72	-	-	2.45	.86
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.40	1.06	2.47	1.06	-	-	2.58	.78
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.88	0.66	1.93	0.26	-	-	1.90	0.62
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.84	0.56	1.47	0.99	-	-	1.79	0.64
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.52	0.70	1.67	0.82	-	-	1.56	0.74

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

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในทุกประเด็น <u>มากกว่า</u>ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้นเพียง 1 ประเด็น ได้แก่ “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” ซึ่งพบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นดังกล่าวมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 75)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 26)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.93	0.62	2.04	0.53
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.41	.90	2.38	0.90
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.57	.82	2.54	0.86
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.89	0.61	2.08	0.27
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.77	0.69	1.88	0.59
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.60	0.77	1.69	0.79
รวม	2.03	0.37	2.10	0.33

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

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ (เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ย 2.10 กับค่าเฉลี่ย 2.03) เมื่อพิจารณาตามประเด็นต่างๆ พบว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในทุกประเด็นมากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ ยกเว้น ประเด็น “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 9)		10 – 20 คน (n = 59)		20 – 30 คน (n = 52)		มากกว่า 30 คน (n = 9)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.00	0.71	1.92	0.65	1.96	0.52	2.33	0.50
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.56	0.53	2.54	0.86	2.50	0.78	2.33	1.12
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.89	0.33	2.69	0.70	2.58	0.78	2.44	1.01
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.33	1.00	1.85	0.64	1.92	0.62	2.11	0.33
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.89	0.78	1.71	0.74	1.83	0.55	2.00	0.00
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.44	0.88	1.49	0.73	1.54	0.73	1.78	0.67
รวม	2.02	0.45	2.03	0.38	2.05	0.36	2.17	0.37

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

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” มากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” มากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 8)		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.00	0.53	1.95	0.61
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.25	1.04	2.46	0.87
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.50	1.07	2.59	0.78
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.13	0.64	1.86	0.63
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.00	0.00	1.76	0.68
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.75	1.04	1.53	0.73
รวม	2.10	0.31	2.02	0.39

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

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียวมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในทุกประเด็นมากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ ยกเว้นประเด็น “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู”

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (n = 110)

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	3 (2.70)	7 (6.40)	87 (79.10)	13 (11.80)	-	110 (100.00)
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	-	4 (3.60)	93 (84.50)	13 (11.80)	-	110 (100.00)
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	11 (10.00)	75 (68.20)	21 (19.10)	3 (2.70)	-	110 (100.00)
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	9 (8.20)	16 (14.50)	81 (73.60)	4 (3.60)	-	110 (100.00)
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	2 (1.80)	7 (6.40)	92 (83.60)	9 (8.20)	-	110 (100.00)
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	3 (2.70)	3 (2.70)	93 (84.50)	11 (10.00)	-	110 (100.00)
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	3 (2.70)	5 (4.50)	92 (83.60)	10 (9.10)	-	110 (100.00)
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	17 (15.50)	41 (37.30)	50 (45.50)	2 (1.80)	-	110 (100.00)
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	9 (8.20)	22 (20.00)	70 (63.60)	9 (8.20)	-	110 (100.00)
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2 (1.80)	14 (12.70)	84 (76.40)	10 (9.10)	-	110 (100.00)

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น” (ร้อยละ 79.10) “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” (ร้อยละ 84.50) “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” (ร้อยละ 73.60) “เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน” (ร้อยละ 83.60) “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 84.50) “พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 83.60) “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” (ร้อยละ 45.50) “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้ (ร้อยละ 63.60) และ “ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ” (ร้อยละ 76.40) นอกจากนี้พบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ 68.20) ต่อประเด็นที่ว่า “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา”

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (n = 110)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.00	0.54
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.08	0.39
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.45	0.95
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.73	0.66
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.98	0.47
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.02	0.49
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.99	0.50
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.05	1.01
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.72	0.73
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.93	0.54
รวม	1.99	0.34

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

จากตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ <u>ในระดับปานกลาง</u> เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในแต่ละประเด็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 SD เท่ากับ 0.95) รองลงมาคือ “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 SD เท่ากับ 0.39) และ “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 SD เท่ากับ 1.01) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 SD เท่ากับ 0.73)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 93)		ปริญญาโท (n = 15)		ปริญญาเอก (n = 0)		รวม (n = 110)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.99	0.54	2.00	0.53	-	-	2.00	0.54
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.10	0.39	1.93	0.26	-	-	2.08	0.39
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.46	0.94	2.47	1.06	-	-	2.45	0.95
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.75	0.60	1.53	0.99	-	-	1.73	0.66
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.99	0.35	2.00	0.76	-	-	1.98	0.47
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.01	0.45	2.00	0.65	-	-	2.02	0.49
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.98	0.53	2.00	0.00	-	-	1.99	0.50
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.05	1.03	1.93	0.96	-	-	2.05	1.01
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.75	0.69	1.47	0.92	-	-	1.72	0.73
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.95	0.52	1.80	0.56	-	-	1.93	0.54
รวม	1.85	.45	1.76	.42	2.10	-	1.83	.44

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

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นดังนี้มากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ ได้แก่ “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้” และ “ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ”

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 75)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 26)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.01	0.60	1.85	0.61
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.09	0.41	2.04	0.20
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.39	1.09	2.46	0.99
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.68	0.76	1.77	0.65
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	2.04	0.48	2.04	0.20
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.04	0.56	2.08	0.27
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.99	0.56	2.08	0.27
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.96	1.10	2.00	1.10
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.73	0.74	2.00	0.63
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.99	0.51	2.15	0.54
รวม	1.99	0.38	2.05	0.28

จากตารางที่ 29 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวมเท่ากับ 1.99 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.68 ถึง 2.39 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน และพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ในขณะที่ครูสอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวมเท่ากับ 2.05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.77 ถึง 2.46 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 9)		10 – 20 คน (n = 59)		20 – 30 คน (n = 52)		มากกว่า 30 คน (n = 9)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.11	0.60	1.98	0.63	1.98	0.46	2.44	0.53
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.11	0.33	2.05	0.43	2.08	0.27	2.33	0.50
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.44	1.13	2.37	1.02	2.37	1.05	1.89	1.45
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.67	0.50	1.69	0.70	1.65	0.71	2.00	0.00
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	2.00	0.71	1.95	0.57	1.98	0.31	2.22	0.44
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.00	0.87	1.93	0.55	1.96	0.52	2.11	0.33
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.78	0.83	1.90	0.58	1.94	0.61	2.11	0.33
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.67	0.50	1.90	0.99	2.12	1.02	2.22	0.97
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.89	0.60	1.66	0.82	1.62	0.69	1.78	0.83
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.00	0.87	1.85	0.55	1.83	0.58	2.00	0.50
รวม	2.07	0.54	1.93	0.38	1.95	0.33	2.11	0.38

จากตารางที่ 30 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.07 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.67 ถึง 2.67 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้นและเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.93 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.69 ถึง 2.37 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.95 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.65 ถึง 2.37 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้าง

เสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.11 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.78 ถึง 2.44 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉันและพี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 8)		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.75	0.89	2.03	0.51
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.13	0.35	2.07	0.39
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.25	1.39	2.46	0.94
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.88	0.35	1.71	0.70
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	2.25	0.46	1.96	0.48
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.38	0.52	1.98	0.48
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.25	0.46	1.96	0.50
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.88	1.25	2.06	1.00
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	2.13	0.64	1.65	0.74
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.50	0.53	1.85	0.50
รวม	2.14	0.37	1.97	0.35

จากตารางที่ 31 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.75 ถึง 2.50 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง และโดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน และพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น

ในขณะที่ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.97 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.65 ถึง 2.46 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง สูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และพี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก	ไม่ระบุ	รวม
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	1 (0.90)	8 (7.30)	87 (79.10)	14 (12.70)	-	110 (100.00)
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	1 (0.90)	22 (20.00)	82 (74.50)	5 (4.50)	-	110 (100.00)
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	0 (0.00)	10 (9.10)	78 (70.90)	22 (20.00)	-	110 (100.00)
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	1 (0.90)	7 (6.40)	83 (75.50)	19 (17.30)	-	110 (100.00)
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	1 (0.90)	4 (3.60)	87 (79.10)	18 (16.40)	-	110 (100.00)
โดยรวม	4 (0.73)	51 (9.27)	417 (75.82)	78 (14.18)	0 (0.00)	550 (100.00)

จากตารางที่ 32 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ร้อยละ 79.10 ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ร้อยละ 75.50 ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ร้อยละ 74.50 และใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ร้อยละ 70.90

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน (n = 110)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.04	.49
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.83	.50
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.11	.53
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.09	.52
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.11	.48
โดยรวม	**3.03**	**.39**

จากตารางที่ 33 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูเกี่ยวกับความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.03 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.83 ถึง 3.11 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และการใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 93)		ปริญญาโท (n = 15)		ปริญญาเอก (n = 0)		รวม (n = 110)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.06	.46	2.87	.64	-	-	3.04	.49
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.85	.49	2.67	.62	-	-	2.83	.50
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.09	.50	3.27	.70	-	-	3.11	.53
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.10	.47	3.00	.76	-	-	3.09	.52
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.14	.43	2.93	.70	-	-	3.11	.48

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 2.85-3.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนอย่างหลากหลาย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 2.67-3.27 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เช่นเดียวกับครูที่จบปริญญาตรี โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 75)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 26)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.03	.54	3.23	.71
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.77	.56	2.92	.56
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.13	.58	3.23	.65
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.08	.56	3.08	.63
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.12	.52	3.19	.63
รวม	3.03	0.44	3.13	0.55

จากตาราง 35 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.03 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.77 ถึง 3.13 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.13 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.92 ถึง 3.23 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 9)		10 – 20 คน (n = 59)		20 – 30 คน (n = 52)		มากกว่า 30 คน (n = 9)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.89	0.60	2.98	0.51	3.08	0.48	3.33	0.50
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.67	0.50	2.80	0.61	2.83	0.43	3.00	0.00
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.11	0.60	3.08	0.60	3.12	0.51	3.44	0.53
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.33	0.71	3.10	0.61	3.06	0.42	3.33	0.50
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.11	0.60	3.10	0.58	3.12	0.38	3.33	0.50
รวม	3.02	0.47	3.01	0.48	3.04	0.30	3.29	0.35

จากตารางที่ 36 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.02 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.67 ถึง 3.33 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.01 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.80 ถึง 3.10 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.04 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.83 ถึง 3.12 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

และครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.29 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ถึง 3.44 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 8)		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.25	0.46	3.02	0.48
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3.00	0.53	2.79	0.50
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.25	0.46	3.11	0.54
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.25	0.46	3.09	0.53
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.13	0.35	3.11	0.49
รวม	3.18	0.38	3.02	0.39

จากตารางที่ 37 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.18 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ถึง 3.25 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.02 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.79 ถึง 3.11 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

บทที่ 4
ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring)

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

ผลการนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
ส่วนที่ 4.2 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 4.3 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนำร่องในสังกัดสพป.พระนครศรีอยุธยา เขต1
ส่วนที่ 4.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

1. สาระการเรียนรู้วิชา ภาษาไทย

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ - เด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ - ขาดความรับผิดชอบ
การจัดกิจกรรม	- บทบาทสมมติ - แต่งคำประพันธ์ประเภทต่างๆ - สรุปองค์ความรู้จากบทเรียน - ถ่าย VDO - สังเกตการณ์สอน - การ Comment
ความรู้สึก	-ดีใจ ภาคภูมิใจ - แสดงความคิดเห็นนอกกรอบ - นักเรียนมีส่วนร่วมและไม่เบื่อหน่าย -ดี ได้มีการปรับปรุงการสอนของครู - ดี ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น

หัวข้อ	รายละเอียด
	- ดี รู้แนวทางการแก้ปัญหา
ผลลัพธ์	- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น - เด็กสามารถอ่านออกเขียนได้ - เด็กมีความรับผิดชอบ - คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น - เข้าใจ จดจำเนื้อหาได้มากขึ้น - สนุกสนาน - กล้าแสดงออก - มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและเพื่อน
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- การจัดทำหนังสือเล่มเล็ก - ใช้ดนตรีประกอบการสอน - ศึกษาแหล่งเรียนรู้ - บูรณาการกับศิลปะ วาดภาพ บรรยายภาพ - สร้างสื่อประกอบการสอบ

2. สาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศ

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ - ผู้เรียนขาดความรู้ที่จะเรียนรู้ เช่น คำศัพท์ ประโยค - บทเรียนยากเกินไปทำให้นักเรียนเข้าใจยาก (การเรียนรู้ไม่เท่ากัน) - มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ - ครูผู้สอนไม่ได้จบเอกภาษาอังกฤษ - ผู้เรียนไม่ได้ฝึกปฏิบัติ ทำให้ขาดทักษะ - นักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้สอน
การจัดกิจกรรม	- Song - Game - Doing projects - Real experience learning - learning from foreigners - Searching from Internet e.g. youtube - Role play about doing life - - Participation of students
ความรู้สึก	- สนุก - ท้าทาย - มีความสุข
ผลลัพธ์	- นักเรียนสนุก มีส่วนร่วม - ได้ฝึกปฏิบัติมากยิ่งขึ้น - ได้ฝึกตำศัพท์ - นักเรียนอยากเรียนภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- Song - Game - Doing projects - Real experience learning - learning from foreigners - Searching from Internet e.g. youtube - Role play about doing life - Participation of students

3.สา**ระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์**

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- เป็นวิชาที่ยาก - นักเรียนไม่อยากเรียน - นักเรียนทำการทดลองไม่ได้ - นักเรียนไม่สนุกในขณะที่เรียน - นักเรียนไม่เข้าใจ
การจัดกิจกรรม	- ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ/การกระทำ - ให้สังเกตการณ์ทดลอง - ให้ตั้งสมมติฐาน - ให้มีส่วนร่วมในการเตรียมอุปกรณ์ - ตั้งปัญหาจากชีวิตประจำวันที่เจอมา/พบเห็น - รู้จักรูปธรรม /นามธรรม - เรียนรู้จากการสืบค้น - เรียนรู้จากการเล่น
ความรู้สึก	- รู้สึกสนุก ที่นักเรียนมีความสุขในขณะที่เรียน - ดีใจ ที่ทำให้นักเรียนอยากเรียน
ผลลัพธ์	- นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ - นักเรียนปฏิบัติได้ ทดลองได้ - นักเรียนเกิดพัฒนาตามเป้าหมายของตัวชี้วัด - นักเรียนมีความสุข อยากเรียน อยากแก้ปัญหา **สนับสนุน/ขัดแย้ง** สนับสนุนคือ การสอนแบบโครงงาน/สืบเสาะ/อริยสัจ4 ขัดแย้ง คือ การสอบแบบบรรยาย
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- จัดเทคนิควิธีการสอนใหม่ให้หลากหลายไม่ซ้ำทักษะและความรู้ที่มีก่อน - ดูจาการวัดผลประเมินผล นำมาปรับปรุง - ดูความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มี

4. สาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- นักเรียนขาดทักษะคำนวณทางคณิตศาสตร์ - นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่ำ - นักเรียนมีความรู้ที่ไม่คงทน ต้องอาศัยการทำซ้ำๆและฝึกอย่างสม่ำเสมอ
การจัดกิจกรรม	- ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติม - ให้นักเรียนฝึกท่องสูตรคูณ (ไป-กลับ) - ให้นักเรียนฝึกคิดเลขเร็ว - ใช้นวัตกรรมเกม The King of the math - ให้นักเรียนร้องเพลงเกี่ยวกับคณิตศาสตร์เพื่อช่วยในการจดจำ - ใช้ tablet ช่วยเพิ่มความจำ
ความรู้สึก	- มีกำลังใจในการพัฒนา - มีความกระตือรือร้น ทั้งครูและนักเรียน - ครูมีความภาคภูมิใจ
ผลลัพธ์	- นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนเพิ่มขึ้น - นักเรียนมีความรู้ที่ไม่คงทน ต้องอาศัยการทำซ้ำๆและฝึกอย่างสม่ำเสมอ - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- ใช้เกมส์ในการเรียน เพราะนักเรียนจะได้มีความสนุกสนานและทุกคนได้มี ส่วนร่วมในการเรียน - ให้นักเรียนได้มีส่วมร่วมในการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนด้วยกระบวนการกลุ่ม - นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

5. สาระการเรียนรู้วิชา สังคมศึกษา

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- นักเรียนไม่ค่อยตั้งใจเรียน เพราะเป็นวิชาที่มีเนื้อหาเยอะ
การจัดกิจกรรม	- พาไปเรียนรู้วัดใกล้โรงเรียน นั่งสมาธิ (ศึกษาแหล่งเรียนรู้) ไปทัศนศึกษา - ภูมิปัญญาท้องถิ่น (เชิญวิทยากร) - เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ - ศึกษาด้วยตนเอง - แนะนำการใช้สื่อก่อนที่จะไปเรียนในครั้งต่อไป - เรียนรู้ในสิ่งที่อยากรู้ - - การจัดทำโครงงาน
ความรู้สึก	- มีความสุข ที่นักเรียนเข้าใจในเนื้อหา - ดี ที่ทำให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
ผลลัพธ์	- ครูกับนักเรียนมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม - นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมในด้านดี - ได้ความรู้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- ครูต้องเข้าใจเนื้อหาวิชาและธรรมชาติของเด็ก - ครูต้องวางแผนการจัดกิจกรรมของนักเรียน - ครูต้องออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนมีส่วนร่วม และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

6. สาระการเรียนรู้วิชา ศิลปศึกษา

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- เป็นวิชาที่มีความหลากหลาย - เด็กไม่เข้าใจเนื้อหา ไม่สามารถจดจำรายละเอียดทั้งหมดได้เท่าการปฏิบัติ
การจัดกิจกรรม	- ใช้เพลงในการนำเข้าสู่บทเรียน - ใช้นิทานนำเข้าสู่บทเรียน - ให้เด็กไปดูของจริงนอกห้องเรียน ก่อนเข้ามาปฏิบัติจริง - ให้เด็กได้เล่น เต้น และลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง
ความรู้สึก	- รู้สึกสนุกสนาน - รู้สึกดีใจ ที่ทำให้เด็กสนุก - รู้สึกคลายเครียด - รู้สึกดี ที่ความดันไม่ต้องขึ้น
ผลลัพธ์	- นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข - นักเรียนรู้สึกอยากเรียน - นักเรียนไม่นั่งหลับเวลาเรียน
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- ทำให้เด็กได้เรียนรู้จากของจริง - ทำให้เด็กได้เข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น - ทำให้เด็กอยากเรียน ไม่เบื่อ

7. สาระการเรียนรู้วิชา พลศึกษา สุขศึกษา

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- มีนักเรียนได้รับบาดเจ็บขณะจัดการเรียนการสอน
การจัดกิจกรรม	- สอบถามเกี่ยวกับสุขภาพของนักเรียน - อบอุ่นร่างกายโดยความปลอดภัยของนักเรียน
ความรู้สึก	ครูสบายใจ ภูมิใจ มีความสุข
ผลลัพธ์	- นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข สนุกสนาน ปลอดภัย - นักเรียนมีความพร้อมในการเรียน
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- นักเรียนที่มีความเจ็บป่วยให้แจ้งครูก่อนเรียนทุกครั้ง - แยกนักเรียนที่เจ็บป่วยเพื่อสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน

8. สาระการเรียนรู้ปฐมวัย

หัวข้อ	รายละเอียด
ปัญหา	- งบประมาณ - ความรู้และประสบการณ์ของครู - สภาพแวดล้อม - สื่อในการจัดกิจกรรม - ความพร้อมของเด็กและความร่วมมือจากผู้ปกครอง - . ผู้บริหารสนับสนุน
การจัดกิจกรรม	- ให้เด็กแสดงความคิดเห็นว่าอยากเรียนรู้เรื่องอะไร - จัดประสบการณ์ภายนอกห้องเรียน - เล่นสนาม BBL ในกิจกรรมกลางแจ้ง - กิจกรรมเสริมประสบการณ์ - เรียนรู้จากการสำรวจ, ทดลอง - สืบค้นด้วยตนเอง - การทำการทดลองวิทยาศาสตร์ โดยการใช้สื่อดึงดูดความสนใจ - สอนให้เด็กสนใจและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง - โครงงาน - ภาษาธรรมชาติ - ศูนย์การเรียนรู้ - ใช้คำถามปลายเปิด - เหตุการณ์ประจำวัน
ความรู้สึก	- ภูมิใจในตนเอง - รักเด็กมากขึ้น
ผลลัพธ์	- เด็กมีพัฒนาการที่สมวัยมากขึ้น - มีทักษะในการแก้ปัญหาดีขึ้น - มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบมากขึ้น
การพัฒนาการสอนครั้งต่อไป	- ต้องการเด็กมีพัฒนาการสมวัย - มีทักษะในการแก้ปัญหา - มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ

ส่วนที่ 4.2 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน

จากการฝึกทักษะการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) ของครูในประเด็นประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning โดยจำแนกครูตามกลุ่มโรงเรียน สามารถสรุปประเด็นของการฝึกทักษะการใช้เทคนิค AAR ของครู ได้ดังนี้

4.2.1 ด้านองค์ประกอบของการใช้เทคนิค AAR

1) ผู้ดำเนินรายการ หรือคุณอำนวย (Facilitator) ต้องเข้าใจหลักการทำ AAR รวมทั้งต้องมีทักษะในการตั้งถาม การสรุปประเด็น และการฟัง รวมทั้งต้องตระหนักในบทบาทการเป็นคุณอำนวยของตนเอง (ไม่ตัดสินและตัดสิทธิ์ความคิดเห็นที่สมาชิกเสนอขึ้นมา) มีทักษะการสื่อสารและการจับประเด็นที่ดี

2) สมาชิกในกลุ่มที่เข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงานไม่ควรมีจำนวนมากเกินไป เนื่องจากจำนวนคนที่มากมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นได้ครบทุกคน

3) ข้อคำถามในการทบทวนผลการปฏิบัติงานไม่ควรมีมากเกินไป และไม่ซ้ำซ้อน นอกจากนี้หากเป็นคำถามที่ชี้ชัดได้ว่าจะทบทวนในเรื่องใดเป็นการเฉพาะ จะทำให้ง่ายต่อการถูกนำไปใช้

4.2.2 ด้านประโยชน์จากการใช้เทคนิค AAR

1) ทำให้เกิดการต่อยอดความคิด

2) ได้เรียนรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกกลุ่มที่มีประสบการณ์การสอนและจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

3) ได้ฝึกการทำงานเป็นทีม

4) ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

5) ได้ฝึกการพูด และทำให้ครูกล้าที่จะแสดงความรู้สึก

6) ได้แรงบันดาลใจ หรือได้เพิ่มพลังการทำงานจากการรับฟังประสบการณ์ของเพื่อนสมาชิก

7) ได้ฝึกบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตาม

ส่วนที่ 4.3 สรุปสภาพปัจจุบันของ โรงเรียนนำร่องในสังกัด สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต1 ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

4.4.1 ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารของโรงเรียนนำร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมากกับการดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 30.8) ในขณะที่ผู้บริหารร้อยละ 23.10 ให้ความสำคัญในระดับมากต่อการเยี่ยมห้องเรียน

4.4.2 **ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ**

ในโรงเรียนนำร่อง ไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่จัดประโยชน์ต่อ อัตราส่วนร้อยละของครูส่วนที่มีความเห็นว่า ต้องการพัฒนาให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของครูได้อย่างต่อเนื่อง และการเพิ่มความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง (ร้อยละ 93) ในขณะที่การเพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของครูมีระดับใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 92 นอกจากนี้การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำ คือ ร้อยละ 12-20

4.4.3 ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78-87) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

ส่วนที่ 4.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

จากผลการวิเคราะห์โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน พบว่า มีการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นฐานอยู่บ้างแล้ว โดยรู้มีความพร้อมในระดับปานกลาง โรงเรียนแต่ละโรงเรียนขาดระบบการทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มทักษะการคิด ขาดระบบพี่เลี้ยง และการชี้แนะที่ต่อเนื่อง

ดังนี้ 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 และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

ในบทนี้เป็นการนำเสนอคู่มือของกิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ครั้งที่ 1 และกิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ครั้งที่ 2 (กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู -2- ครู) ให้กับทีมโค้ชในพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียนนำร่องการปฏิรูป 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**

หัวข้อ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) และการพัฒนาทักษะ Coaching & Mentoring ให้กับผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์

วิทยากร อาจารย์ ดร.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ
ผศ.ดร.วิชุดา กิจธรรม
อาจารย์ ดร.วรางคณา โสมะนันทน์
นางสาวปานรดา บุษรารัตน์
นางสาวจันทร์จิรา เรืองยิ่ง

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ในประเด็นของความหมาย ความสำคัญ เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
2. เพื่อพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring ให้แก่ผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์ในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – based Learning) ให้กับครูในโรงเรียน

เนื้อหา

1. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน, การวิเคราะห์ Developing a Problem และ ตาราง FILA
2. ทักษะการ Coaching & Mentoring โดยอาศัย GROW Model

สื่อ/อุปกรณ์

1. ใบความรู้
2. ใบงานลองสร้างตาราง“FILA” กันเถอะ
3. ตัวอย่างการสร้างตาราง“FILA”
4. แบบบันทึกการสังเกต
5. แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้
6. กระดาษฟลิปชาร์ท
7. ปากกาเคมี

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผอ.โรงเรียนและศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ในประเด็นของความหมาย ความสำคัญ เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	[G: Goal] 1. ทีมโค้ช A กล่าวคำทักทายและมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมโดยการให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตัวและแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่ม1 เรียกว่าวงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee กลุ่ม 2 เรียกว่าวงนอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้คือ “กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning)ที่สามารถนำไปใช้ได้ในโรงเรียน)”	5 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี
2.เพื่อให้ผอ.โรงเรียนและศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น Coach PBL ตามหลัก GROW Model ผ่านการสาธิตการ Coach ของทีม CoachA	[R : Reality Check] 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในทบทวนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีแนวคำถามดังนี้ -ปัจจุบันครูในโรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง -ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานหรือไม่ ถ้าเป็นเพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น (ถ้ายังไม่มีการจัดการเรียนรู้แบบนี้ให้ชวนคิดในคำถามถัดไปต่อเพื่อเชื่อมโยงสู่ประเด็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน - 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
	[O: Option] 4. Coach ชวนคิดต่อว่าถ้าจะนำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปใช้จะมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง	10 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี
	[W : Wrap up] 5. Coach สรุปขั้นตอนโดยเชื่อมโยงจากคำตอบของสมาชิกวงใน และแสดงขั้นตอนของจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานโดยเน้นที่การ สร้างตาราง “FILA” หาคำตอบ/แก้ปัญหาและ Coach เน้นว่า การสร้างตาราง FILA จะช่วยฝึกให้เด็กได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงจากเรื่องที่เรียนเพื่อนำมาเป็นฐานในการเรียนรู้ในหัวข้อถัดๆไป 6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปลองสร้างตาราง“FILA” เพื่อหาคำตอบ/แก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่จะใช้สำหรับเป็นประเด็นปัญหาที่กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ จนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเชื่อมโยงไปสู่วิชาต่างๆที่ครูรับผิดชอบ เช่น - ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน - ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว - ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน	15 นาที	1.ใบงานตาราง FILA 2. ตัวอย่างตาราง FILA
	7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&M ของ Coach ที่ผ่านมา	5 นาที	1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)
	8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model อย่างไร	10 นาที	

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
	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.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม
อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครกัลป์

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 การวางแผนการสอนโดยการประยุกต์ใช้เทคนิค การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

4.1 ขั้นเรียนรู้: ทีมโค้ช A สาธิตการโค้ชแบบ GROW 65 นาที

4.2 ขั้นฝึก

1) ทีมโค้ช B ฝึกการโค้ชแบบ GROW 60 นาที

2) สะท้อนผลการฝึก 30 นาที

รวมทั้งสิ้น 155 นาที

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) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

6.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

7. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

7.1 ขั้นเรียนรู้ (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
1. เพื่อให้ coachee ทบทวนกระบวนการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นไปตามเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานหรือไม่			
Goal	โค้ช A เริ่มการสาธิตการโค้ช 1.Coach ถาม Coachee ถึงเป้าหมายในการเข้าฐานวันนี้ 2.Coach สรุปเป้าหมายของ Coachee และบอกให้ทราบว่า เป็นขั้น Goal ของ GROW	5 นาที	Flip chart ปากกาเคมี/สี
Reality	3.Coach ให้ Coachee แลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังจากที่ได้นำการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ใน 3 ประเด็น ดังนี้	20 นาที	Flip chart ปากกาเคมี/สี

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

หลักการ	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ / อุปกรณ์
	12.Coach ถาม Coachee ว่าหลังจากนี้กลับไปจะทำอะไรและเริ่มเมื่อไหร่ 13.Coach สรุปประเด็นทั้งหมดที่ได้จาก Coachee 14.Coach ถาม Coachee ว่าบรรลุเป้าหมายในการเข้าฐานหรือไม่ สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ 15.Coach แจ้งให้ Coachee ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของ GROW 16.ปิดการ Coaching		

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

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้โค้ช B มีทักษะการโค้ชเรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “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. สราวุฒิ ตรีศรี 3. นางสาวจินดาภา ใต้ชัยภูมิ

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. ฟอร์มแผน C&M การจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning

การวัดและประเมินผล

1. วิธีการวัด สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก
   1.1 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
   1.2 อากัปกริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม
   1.3 ความรู้ที่สมาชิกแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2 เกณฑ์การประเมินผล

2.1 ผู้เข้ารับการอบรมร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 85

2.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีการสะท้อนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการC&M ได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

2.3 สมาชิกมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ 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	**1.1 กลุ่มแนะนำตัวเอง จากนั้นอธิบายถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการในฐาน รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าอบรมแต่ละคน** **1.2 หลังจากสมาชิกได้ดู Clip/Paper แล้ว Coach ใช้ข้อคำถามถามสมาชิกภายในกลุ่มเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Base Learning โดยเชื่อมโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง** *<u>ตัวอย่างคำถาม</u>* - จาก Clip ท่านสังเกตเห็นขั้นตอน/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning อย่างไร - นอกจากขั้นตอนที่ปรากฏตามใน Clip ท่านคิดว่าควรมีขั้นตอนใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ อย่างไร - โรงเรียนของท่าน/ที่ท่านรับผิดชอบมีการจัดการเรียนการสอนแบบนี้หรือไม่ อย่างไร **1.3 Coach สรุปรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning โดยกล่าวถึงมโนทัศน์ (Concept)** **1.4 Coach ถามศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนถึงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ภายในระยะเวลา 2-3 เดือน (วัตถุประสงค์ที่ 1)** *<u>ตัวอย่างคำถาม</u>* - ท่านจะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ไปใช้ในรูปแบบไหน	5 นาที 20 นาที 15 นาที	- Clip/Paper - Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลา	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ได้	**2.1 Coach ถามกระตุ้นศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย** *<u>ตัวอย่างคำถาม</u>* - ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท่านได้กล่าวมานี้ เป้าหมายใดที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะอะไร **2.2 coach ถามถึงวิธีการที่จะดำเนินการเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน แล้วให้สมาชิกแต่ละคนเขียนวิธีการที่จะดำเนินการเหล่านั้นลงไปในในงานบันไดสู่ความสำเร็จ** **2.3 Coach ถามเชื่อมโยงกับเรื่องเล่าที่สมาชิกได้เล่าให้ฟัง (1.2) ว่าจากบันได 10 ขั้นท่านคิดว่าขณะนี้ท่านกำลังยืนอยู่บนบันไดขั้นที่เท่าไหร่** **2.4 Coach ถามต่อว่าในระยะเวลา 2-3 เดือนจากนี้ท่านคิดว่าท่านจะเดินต่อไปได้เพิ่มขึ้นอีกกี่ขั้น**	20 นาที	- Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder - ใบงานบันไดสู่ความสำเร็จ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงกระบวนการของ C&M	**3.1 Coach บอกแก่สมาชิกกลุ่มว่ากิจกรรมที่ทำร่วมกันวันนี้คือการทำ C&M** **3.2 Coach ให้สมาชิกกลุ่มที่ 2 (Observer) สะท้อนถึงวิธีการ/ขั้นตอนการทำ C&M** *<u>ตัวอย่างคำถาม</u>* - กิจกรรมกลุ่มที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วนั้นเป็นกระบวนการ C&M ที่เราต้องการให้ท่านได้เรียนรู้เพื่อไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนของท่าน/ที่ท่านรับผิดชอบ ดังนั้นจึงอยากให้สมาชิกทุกท่านช่วยสะท้อนขั้นตอนที่ Coach ได้ใช้ในการดำเนินกิจกรรม **3.3 Coach มอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนไปเขียนข้อคำถามที่จะใช้ในการ C&M การสอนแบบ Project Based Learning เรื่องอัตราส่วน ร้อยละโดยออกแบบแผนการ C&M โดยใช้ข้อคำถามตาม GROW Model**	20 นาที 5-10 นาที	- Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder - ใบงาน GROW สำหรับ Coaching & Mentoring - ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Project Based Learning - ฟอร์มแผน C&M การจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

หลักสูตร 2

หัวข้อ C&M เรื่อง Project Based Learning

วิทยากร 1. อาจารย์ ดร.ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง

2. นายธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์

3. อาจารย์ ดร.วรางคณา โสมะนันทน์

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 **ขั้นตอน**และวิธีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่จะใช้ในแต่ละขั้นตอนของ 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. วิธีการวัด

สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก

1. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
2. อากัปกริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม
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

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

- Coachee จำนวน 2-3 คน
- Observer คือ ผู้เข้ารับการอบรมที่เหลือ

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจวิธีการและเทคนิคที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนแผนการสอนตามการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning	<u>**ขั้นตอนการดำเนินการ Coach เป้าหมายการ Coach Project-Based Learning**</u> **1.1 Coach Team A และ B ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าอบรมในครั้งนี้แล้วแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม (Coachee และ Observer)** - ผู้ที่รับบทบาทเป็น Coachee จะต้องเป็นผู้ที่เคยดำเนินการ Coach การจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐานเนื่องจากบทบาทของ Coachee จะต้องร่วมสะท้อนการดำเนินการการ Coach การจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน - Observer มีบทบาทหน้าที่ในการสะท้อนกระบวนการ Coach ที่ได้จากการสังเกตกระบวนการ **1.2 Coach Team A อธิบายเป้าหมายของการ re-coach ฐานการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน**	1.1-1.2 15 นาที	- Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder - แผนการ C&M Project Based Learning
	<u>**2. ขั้นตอนการดำเนินการ Coach ขั้นตอนการ Coach Project-Based Learning**</u> **2.1 Coach Team A ถาม Coachee เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ Coachee ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)** <u>ตัวอย่างคำถาม</u> - ท่านมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนหรือมีกิจกรรมการเรียนรู้อะไรบ้างในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน - ดำเนินการอย่างไร - ทำไมถึงเลือกจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางดังกล่าว **2.2 Coach Team A ถาม Coachee ท่านอื่นเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)** <u>*ตัวอย่างคำถาม*</u> - กิจกรรมที่ท่าน/สมาชิกดำเนินการหรือวางแผนนั้นท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมือนหรือแตกต่างจากสมาชิกท่านอื่นอย่างไร	2.1-2.2 30 นาที	
	<u>**3. ขั้นตอนการดำเนินการ Coach วิธีการหรือเทคนิคของการ Coach**</u>	3.1-3.2	

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	<u>Project-Based Learning เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</u> **3.1 Coach Team A ถาม Coachee เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ที่ Coachee ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)** <u>ตัวอย่างคำถาม</u> - ท่านมีวิธีการหรือเทคนิคอะไรบ้างเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) - ดำเนินการอย่างไร - ทำไมถึงเลือกวิธีการหรือเทคนิคดังกล่าว **3.2 Coach Team A ถาม Coachee ท่านอื่นเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน** <u>*ตัวอย่างคำถาม*</u> - วิธีการหรือเทคนิคที่ท่านดำเนินการท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมือนหรือแตกต่างจากสมาชิกท่านอื่นอย่างไร **3.3 Coach Team A ถาม Coachee ว่าเมื่อกลับไปปฏิบัติงานจะเขียนแผนการสอนว่าจะดำเนินการอะไรและอย่างไรต่อไป** <u>*ตัวอย่างคำถาม*</u> - จากตัวอย่างแผนการสอนที่ Coach ให้ อาจารย์จะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมอะไรลงในแผนการสอนนี้บ้าง	30 นาที	
	4. Coach Team A ให้ Observer สะท้อนการดำเนินการ Coach ของ Coach team A และร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของ Coachee <u>*ตัวอย่างคำถาม*</u> - จากการสาธิตการ Coach ที่ดำเนินการไปแล้วนั้น ท่านคิดว่าส่วนใดที่ท่านต้องการเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์กับสมาชิกท่านอื่นหรือไม่ อย่างไร - ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการสังเกตการ Coach ในครั้งนี้ - เมื่อกลับไปที่โรงเรียนหรือที่ทำงานของท่านจะนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์อย่างไร	4 15 นาที	

5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยมีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

แผนการ Coaching & Mentoring

โค้ชประจำฐาน รศ.ดร.ดุษฎี 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)

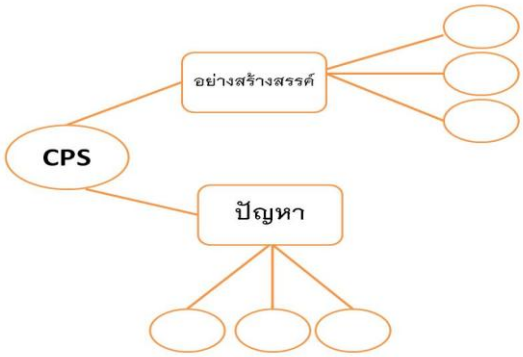
การประเมินผล

1. สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นข้องกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช
2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน (ใช้แบบประเมินที่แจกให้)

การจัดการเรียนรู้

ผู้เข้าร่วม : จำนวนประมาณ 8 คน
ผู้ดำเนินการ : โค้ช และ ผู้ช่วยโค้ช

ขั้นตอนการ Coaching & Mentoring

ขั้นตอน	กิจกรรม / แนวคำถาม	เวลา (นาที)	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. ขั้นนำ	1. แนะนำตนเองและทีมงานพร้อมกับให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตนเอง 2. กล่าวถึงภาพรวมของกิจกรรมทั้งหมดในเวลา 1:30 นาที ต่อไปนี้เราจะทำอะไรกันบ้าง 3. กล่าวถึงบทบาทของแต่ละคนว่า โค้ชทำอะไร ผู้ช่วยทำอะไร และผู้เข้าร่วมทำอะไรบ้าง 4. จัดให้ผู้ร่วมทุกคนมีกระดาษและดินสอ เพื่อการจดบันทึก 5. ตอบข้อสงสัยในกรณีที่ผู้ร่วมมีคำถาม	5	กระดาษและดินสอ ให้ผู้เข้าร่วมได้จดบันทึก ในกรณีที่ไม่ได้เตรียมมา
2. ขั้นโค้ช	**Goal : กำหนดเป้าหมาย** 1. กล่าวถึงจุดประสงคของฐาน 2. ใช้คำถามตามแนว SMART GOAL เพื่อให้เป้าหมายและ Session นี้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน Note taker : บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับเป้าหมายบน Flip Chart	5	1.กระดาษ 2. กระดาษ Flip Chart 3. ปากกาหลายสี
	Reality Check : ตรวจสอบความคิด ความรู้สึก การปฏิบัติ 1. แจกใบงาน 1 แจ้งให้ผู้ร่วมกิจกรรม วงกลมคำที่ไม่เข้าใจ และให้ถามคำถามทีละคำถาม โดยให้ผู้เข้าร่วมและโค้ชช่วยอธิบาย 2. โค้ชใช้คำถามเพื่อสอบถามความสนใจและการเห็นประโยชน์ที่จะนำวิธี CPS ไปใช้ในการทำงาน  Note taker : บันทึก Concept ที่เกิด จาก การถามตอบ โดยใช้คำที่มีคนถามเป็น node และคำตอบเป็น แขนง เช่น : สรุปให้เห็นถึงความหมาย รวมทั้งขั้นตอนในการทำ CPS	15	ใบงาน 1

<table>
<tr><th>ขั้นตอน</th><th>กิจกรรม / แนวคำถาม</th><th>เวลา
(นาที)</th><th>สื่อ/
อุปกรณ์ที่ใช้</th></tr>
<tr><td>2. ขั้นโค้ช
(ต่อ)</td><td>Option : มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย
1. โค้ชแสดงเทคนิคที่ใช้เพื่อการสร้างให้เกิด Divergent และ Convergent thinking
2. โค้ชแจกใบความรู้ 1
3. โค้ชถามให้ผู้เข้าร่วมเล่าเรื่องจากประสบการณ์ว่ามีการใช้เทคนิคใดในการสร้าง Divergent และ Convergent thinking อีกบ้างไหม (DT และ CT)
4.(ถ้ามีเวลาเหลือ) โค้ชแจกกรณีตัวอย่างตามใบงาน 2
5. โค้ชสรุปขั้นตอนและเทคนิคของการทำ CPS ในแต่ละขั้นตอน
Note taker: บันทึกเทคนิคที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน อาจเป็นในรูปแบบตาราง
<table><tr><td>ขั้นตอน CPS</td><td>เทคนิคที่ใช้</td></tr><tr><td>6 ขั้นตอน</td><td>DT:

CT:</td></tr></table></td><td>30</td><td>1. ใบความรู้ 1
2. ใบความรู้ 2
2. ใบงาน 2</td></tr>
<tr><td></td><td>Wrap up : กิจกรรมและแนวคำถาม
1. ถามให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดว่าวันนี้ได้รู้อะไร และบรรลุเป้าหมายของกิจกรรมมากน้อยเท่าใด ส่วนไหนที่ต้องการรู้เพิ่มเติม
2. ถามความสมัครใจว่ามีท่านใดสนใจเข้าร่วมหลักสูตร 2 โดยกล่าวถึงจุดประสงค์และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2 พอสังเขป</td><td>5</td><td></td></tr>
<tr><td>3. ขั้นสรุป</td><td>1. โค้ชให้ผู้เข้าร่วมวงนอกแสดงความเห็น ข้อสังเกต และซักถามเกี่ยวกับ Model การโค้ช
2. โค้ชขอความร่วมมือให้ผู้สนใจจะเข้าหลักสูตร 2 เขียนแผนการสอนโดยใช้ CPS มาด้วย โดยให้ตัวอย่าง “แผนการสอน เรื่อง การถนอมอาหาร”
และในกรณีที่ต้องการร่วมหลักสูตร 2 ในบทบาทผู้บริหารก็ให้เขียนแผนกิจกรรมตามแผนกิจกรรม ดังต่อไปนี้
แผนการสอน CPS : Creative Problem Solving (ผอ.Coach ครู)</td><td>15</td><td>1. ตัวอย่างแผนการสอนเรื่องการถนอมอาหาร
2. แผนการสอน CPS : Creative Problem Solving (ผอ.Coach ครู)
3. แผนการสอนหัวข้อ Coaching</td></tr>
</table>

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

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.นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

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) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

7.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

8. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

8.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding (เวลา 90 นาที)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
สร้างความสัมพันธ์ (Rapport) และละลายพฤติกรรม	ก. โค้ช A แนะนำตัว และให้โค้ช B แนะนำตัว *<u>คำถาม</u>* ***"ให้โค้ช B แต่ละท่านแนะนำตัวด้วยชื่อเล่น จุดเด่น"*** ข. โค้ช A ชี้แจงวัตถุประสงค์การทำกิจกรรม เงื่อนไขการทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้	ก.-ข. 10 นาที	
1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)	1.1 โค้ช A ตรวจสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของ Scaffolding *<u>ขั้นตอน:</u>* 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 สาธิตการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ตามโมเดล GROW *<u>ขั้นตอน:</u>* 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) กำหนดให้เป็น coachee ทำหน้าที่ร่วมแสดงความคิดเห็น 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 สาธิตการโค้ชตามโมเดล GROW <u>ขั้นตอน:</u> **R: ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)** ***<u>คำถาม:</u>*** ***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
	map มากน้อยเพียงใด จากระดับน้อยที่สุด (1) ไประดับมากที่สุด (5)" **G: ตั้งเป้าหมายของการสนทนา** ***<u>คำถาม:</u>*** ***"จากที่โค้ช B วิเคราะห์ความรู้ของตนเองเกี่ยวกับการทำ Mind map ดังนั้น สิ่งที่เราควรจะพูดคุยกันในวันนี้อีก 20 นาทีควรเป็นเรื่องอะไร" (หลักการทำ Mind map)*** **I do: โค้ช A สาธิตการทำ Mind map** *<u>ขั้นตอน:</u>* 1) ให้โค้ช B อ่านกฎการทำ Mind map จากใบความรู้ที่ 2 แล้วให้บอกองค์ประกอบการทำ Mind map 2) โค้ช A วาด Mind map ตามองค์ประกอบที่โค้ช B ร่วมกันบอก จากนั้นอธิบายหลักการทำตามองค์ประกอบต่างๆ **O: ค้นหาแนวทางเลือกที่เป็นไปได้** *<u>คำถาม:</u>* ***1) "จากที่โค้ช A สาธิตการทำ Mind map ให้ดู โค้ช B คิดว่าจะมีแนวทางอื่นใดอีกบ้างที่จะช่วยให้ทำ Mind map ได้"*** ***2) จากแนวทางที่เสนอมาคิดว่าแนวทางใดน่าจะเป็นไปได้ง่ายที่สุด และใครจะมีส่วนช่วยได้บ้าง*** **W: สรุปสิ่งที่ได้สนทนาและวางแผนร่วมกัน** ***<u>คำถาม:</u>*** ***1) สิ่งที่โค้ช B ได้เรียนรู้ในฐานนี้คืออะไร*** ***2) คิดว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และอะไรที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายบ้าง*** ***3) สิ่งที่ได้เรียนรู้จากฐานนี้ โค้ช B วางแผนจะทำอะไรต่อไป***		
1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding (แผนผังความคิด)	1.2.4 โค้ช B ที่เป็น observer สะท้อนสิ่งที่สังเกต (โดยเฉพาะคำถามที่โค้ช A ใช้ตั้งคำถาม) และความคิด/ความรู้สึกจากการสังเกต 1.2.5 โค้ช A สรุปขั้นตอนของการโค้ชตามโมเดล GROW โดยวิเคราะห์จากคำถามที่ใช้ในแต่ละขั้น ทั้งนี้อาศัยตาราง T เพื่อช่วยในการสรุป	(15 นาที)	1) ใบงานที่ 3 2) Flip chart 3) ปากกาเคมี

เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้

หลักสูตร 2

1. ฐานการเรียนรู้: **"นั่งร้านเสริมการเรียนรู้"** Scaffolding (SCF)

2. วิทยากรประจำฐาน: อาจารย์ นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

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. **ขั้นเรียนรู้**
   - 1.1 ทีมโค้ช A ทบทวนความเข้าใจหลักการของเทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ 30 นาที
   - 1.2 ทีมโค้ช A สาธิตการโค้ชแบบ GROW 60 นาที
2. **ขั้นฝึก**
   - 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 ดูหลักการของฉัน”
28. ใบงานที่ 3 “แผนการสอนที่ฉันทำ”
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. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

8.1 ขั้นเรียนรู้ (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	
ช่วงที่ 1 การทบทวนความรู้เกี่ยวกับเทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ (เวลา 30 นาที) โค้ช A ทบทวนความรู้เกี่ยวกับหลักการของนั่งร้านเสริมการเรียนรู้			
1. เพื่อทบทวนความรู้เรื่องเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” แก่โค้ช B	*<u>ขั้นตอน:</u>* 1.1 โค้ช A ตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อทบทวนความรู้เรื่องเทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ *คำถาม:* 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
ช่วงที่ 2 การสาธิตการโค้ชแบบ GROW (เวลา 60 นาที) 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 มีทักษะการโค้ชเรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอน	1.1 ชี้แจงรายละเอียดการฝึกปฏิบัติ	5 นาที	
	1.2 การฝึกทักษะการโค้ชเรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอน	60 นาที	ใบงานที่ 1 Flip Chart ปากกาเคมี
	1.3 สะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ และประเมินความพึงพอใจประจำฐาน	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.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ
อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครกัลป์

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนกา รเรียนรู้ทางวิชาชีพ (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 Modelของกลุ่มเป้าหมาย

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. กระดาษฟลิปชาร์ท
6. ปากกาเคมี

7. การประเมินผล

1) สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นข้องกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน

8. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม (1 ชั่วโมง 30นาที)

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายทบทวนการประสบการณ์การทำงานของตนเองและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และ เทคนิค AAR และ Storytelling	[G: Goal] 1. แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม <u>กลุ่ม1</u> เรียกว่าวงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee <u>กลุ่ม 2</u> เรียกว่าวงนอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้ คือ "กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางอาชีพ (PLC) โดยจะมีเทคนิคที่ใช้ในการสร้าง PLC ได้แก่ เทคนิค AAR และ Storytelling"	5 นาที 30 นาที	1. กระดาษฟลิปชาร์ท 2. ปากกาเคมี
	[R : Reality Check] โดยใช้เทคนิค Storytelling 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในทบทวนเกี่ยวกับ "ความสำเร็จในการพัฒนาเด็กนักเรียนโรงเรียนของท่าน" หรือ "ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่าน" โดยประเด็นของเรื่องเล่า เช่น – เป็นความสำเร็จในเรื่องใด? – ผลที่เกิดขึ้นที่สะท้อนถึงความสำเร็จคืออะไร? – ท่านรู้สึกอย่างไรกับความสำเร็จนั้น ? – วิธีการที่ทำให้สำเร็จคืออะไร? (เชื่อมโยงกับ มีความรู้ ทักษะ เจตคติ อะไรที่จำเป็นที่ทำให้สำเร็จ)		
	โดยใช้เทคนิค Storytelling 3. Coach สรุปประเด็น ถ้ากลุ่มยังไม่ชัดเจนว่ามี "ความรู้ ทักษะและ เจตคติ อย่างไร ที่จำเป็นต่อการสร้างความสำเร็จ"		
	[O: Option] 4.Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในเสนอแนวทาง/วิธีการที่พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ของบุคลากรในโรงเรียน ที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาเด็กนักเรียนประสบความสำเร็จ		1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	[W : Wrap up] 5. Coach สรุปทางเลือกต่างๆที่สมาชิกวงในเสนอมา หรือ Coachเสนอทางเลือกเพิ่มเติม รวมทั้งเชื่อมโยงให้เห็นว่าสิ่งที่ทางโรงเรียนทำคือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยสรุปให้เห็นถึงความหมาย ความสำคัญ วิธีการเริ่มต้นสร้าง PLC และ เทคนิคที่ใช้การสร้าง PLC	20 นาที	2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ
	6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปคิด Action Plan เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ความรู้ เจตคติ และทักษะของครูในโรงเรียน ในประเด็นต่างๆที่เป็นหน้าที่ของครู โดยให้สมาชิกในกลุ่มวงในตกลงร่วมกันว่าจะ<u>เลือกประเด็นใดเพียง 1 ประเด็นจาก</u> 4 ประเด็นนี้ คือ การจัดการห้องเรียน , การวางแผนการสอน, การสอน, การประเมินผลระหว่างการสอน แล้วมาพบกันในหลักสูตรที่2	15 นาที	1. ใบงานตัวอย่างการเขียน Action Plan 2. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan
	7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&M ของ Coach ที่ผ่านมา	5 นาที	1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)
	8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model อย่างไร	5 นาที	

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
		5 นาที	
ฝึกปฏิบัติตามหลักสูตร 1 โดยกลุ่มเป้าหมายดำเนินตามกระบวนการที่ Coach ได้สาธิตให้ดู ขอตัวแทนที่ต้องการฝึกทำหน้าที่ Coach และ Note taker ท่านอื่นๆทำหน้าที่เป็นสมาชิกวงในและวงนอก (1 ชั่วโมง 30นาที)			

บทที่ 6
สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ

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

<u>ตอนที่ 6.1</u> 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 ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอดังนี้

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (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 และการเป็นพี่เลี้ยงในกิจกรรมที่ 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 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 จะเป็นกิจกรรมที่ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring และเป็นการต่อยอดความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 3 เทคนิคที่ทางพื้นที่ได้นำไปปฏิบัติจริงและเห็นความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอดังนี้

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 เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

<u>ตอนที่ 6.1</u> 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 ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอดังนี้

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

<u>6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)</u>

6.1.1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ problem Based Learning

ตารางที่ 38 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	12	37.50
ศึกษานิเทศก์	6	18.75
ครู	14	43.75
รวม	**32**	**100.00**

ตารางที่ 39 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	59.37	37.50	3.13	0.0	0.0
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	56.25	40.62	3.13	0.0	0.0
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	40.63	46.87	9.37	3.13	0.0
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	50.00	37.50	12.50	0.0	0.0
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	71.87	28.13	0.0	0.0	0.0
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	62.50	34.37	3.13	0.0	0.0
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	31.25	46.87	18.75	3.13	0.0
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	59.37	47.50	3.13	0.0	0.0

6.1.1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Leaning : PBL)

ตารางที่ 40 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	38.2
ศึกษานิเทศก์	4	11.8
ครู	15	44.1
ไม่ตอบ	2	5.9
รวม	**34**	**100.0**

ตารางที่ 41 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	47.1	50.0	2.9	0.0	-
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	44.2	47.1	8.8	0.0	-
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	44.2	44.2	11.8	0.0	-
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	35.3	50.0	14.7	0.0	-
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	67.6	29.4	2.9	0.0	-
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	52.9	41.2	5.9	0.0	-
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	26.5	52.9	17.6	2.9	-
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	44.2	47.1	8.8	0.0	-

6.1.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ตารางที่ 42 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	12	35.3
ศึกษานิเทศก์	6	17.6
ครู	15	44.1
ไม่ตอบ	1	2.9
รวม	34	100

ตารางที่ 43 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	47.1	44.1	5.9	0.0	0.0
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	47.1	41.8	11.8	0.0	0.0
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	32.4	52.9	11.8	2.9	0.0
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	29.4	50.0	14.7	0.0	0.0
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	52.9	44.1	2.9	0.0	0.0
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	58.8	38.2	2.9	0.0	0.0
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	20.6	55.9	20.6	0.0	0.0
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	50.0	47.1	2.9	0.0	0.0

6.1.1.4 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ตารางที่ 44 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	15	38.5
ศึกษานิเทศก์	9	23.1
ครู	15	38.5
รวม	**32**	**100.0**

ตารางที่ 45 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	53.8	43.6	2.6	0.0	0.0
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	35.9	53.8	10.3	0.0	0.0
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	43.6	53.8	0.0	2.6	0.0
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	59.0	41.1	3.1	0.0	0.0
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	30.8	51.3	15.4	2.6	0.0
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	51.3	46.2	2.6	0.0	0.0

6.1.1.5 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional learning Community)

ตารางที่ 46 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	34.2
ศึกษานิเทศก์	10	26.3
ครู	15	39.5
รวม	**38**	**100.0**

ตารางที่ 47 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	44.7	52.6	2.6	0.0	0.0
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	47.4	50.0	2.6	0.0	0.0
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	39.5	50.0	10.5	0.0	0.0
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	42.1	52.6	5.3	0.0	0.0
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	63.2	36.8	0.0	0.0	0.0
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	57.9	42.1	0.0	0.0	0.0
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	26.3	68.4	2.6	2.6	0.0
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	44.7	52.6	2.6	0.0	0.0

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2.1 ผลการทบทวนหลังจากฝึกประจำฐานการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
- การสอนแบบ Problem Based Learning - คุณลักษณะของการเป็น Coach ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ - เห็นความแตกต่างของคนเป็น Coach - ได้เรียนรู้กระบวนการ Coaching - เรียนรู้วิธีการ Coach และนำมาปรับใช้ - รู้จักการสอนแบบ Problem Based Learning - รู้จักวิธีการ Coach ในเนื้อหา Problem Based Learning - รู้จักวิธีการ Learning by Doing - รู้ว่า การสอนแบบ PBL จะต้องเริ่มจากปัญหาของผู้เรียน - รู้จักการหาปัญหาจากตาราง FILA - สามารถลำดับขั้นตอนการสอนแบบ PBL ได้ - เห็นถึงความแตกต่างระหว่า Problem Based Learning กับ Project Based Learning - รู้จักการหาปัญหาจากตาราง	- ดีใจที่ได้มาพัฒนาตนเอง - เห็นถึงความตั้งใจและความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม - รู้สึกดีที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม - รู้สึกว่า ทีม Coach A จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เหมาะสม เช่น โรงเรียนที่มีครูตู้ก็จัดมาเป็นกลุ่มเดียวกัน - รู้สึกว่า การเป็น Coach ยาก - ยังไม่รู้ว่าจะนำไปใช้กับครูตู้อย่างไร - ประทับใจการนำเสนอของวิทยากร การใช้คำถาม การสรุป - Note Taker สรุปได้ดี - ประทับใจที่ได้เรียนรู้วิธีการ Coach จากการได้ดูตัวอย่าง - ชอบวิธีการอธิบายของ Coach A - ชอบความรอบรู้และชัดเจนของวิทยากร - ชอบที่ได้เทคนิคการสอนใหม่ๆ - ชอบความเป็นกัลยาณมิตรของทีม Coach A - ชอบความตั้งใจของวิทยากร - ชอบการทำงานแบบมีการวางแผน - ประทับใจทีม Coach A ทุกคนมีความพร้อม	- อยากได้วิธีการ Coach ที่เหมาะสมกับบริบทของครูตู้ - อยากได้สื่อการเรียนการสอน/หนังสือเรียน/ใบงานที่เหมือนกับโครงเรียนที่อยู่ในตู้ จะได้เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนก่อนเริ่มเรียนกับครูตู้ - จะพเพิ่มทักษะการสรุป - ต้องเตรียมตัวให้มีความรู้ในเรื่อง Coaching มากยิ่งขึ้น - ทำ PLC ในโรงเรียน - ใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น - จะทำ PBL แบบ ฉวยโอกาส คือ ครูสอนแบบปกติไปก่อน และหาก นักเรียนสงสัย/ไม่เข้าใจเนื้อหาในส่วนไหน ก็จะนำมาเป็นปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ใช้ PBL เป็นส่วนเสริม) - จะสอนแบบกระตุ้นให้นักเรียนสามารถคิดได้ด้วยตนเอง - จะนำ PLC ไปใช้กับครู - จะไป Coach ครู และขอให้ทีม Coach A ไปกำกับและติดตาม

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
FILA - รู้ว่าคำถาม ไม่ใช่ปัญหา แต่การตั้งคำถามนำไปสู่การค้นหาปัญหาได้ - รู้จักทักษะการคิดสำหรับครู - รู้จักลักษณะการสอนที่กระตุ้นให้เด็กคิด - รู้จัก Problem Based Learning ที่ถูกต้อง - รู้ว่า ก่อนที่จะสอนแบบ PBL ได้ ครูจะต้องทำความเข้าใจเนื้อหาในหน่วยต่างๆ ก่อน เพื่อเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมกับเทคนิคการสอนนี้ - รู้จักขั้นตอนการสอนแบบ PBL - เห็นถึงความแตกต่างระหว่า Problem Based Learning กับ Project Based Learning - เรียนรู้วิธีการตั้งคำถามของ Coach - เรียนรู้วิธีการ Coach และนำมาปรับใช้ - รู้จักการสอนแบบ Problem Based Learning - การใช้ตาราง FILA เป็นเครื่องมือในการค้นหาปัญหา - ครูใช้สถานการณ์สมมติมากระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ - รู้ว่า ข้อสงสัย/คำถามนำไปสู่การค้นหาปัญหาได้ - ประยุกต์ใช้ PBL กับการคิดอย่างเป็นระบบได้	- ชอบ Coachee ที่ให้ความร่วมมือ	- อยากให้ทุกคนไปฝึกเป็น Coach -

6.1.2.2 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
- ประสบการณ์การฝึกการเป็น Coach, Coachee กลับไปทำที่โรงเรียน - ความรู้การทำโครงงาน - สิ่งที่นำไปให้คุณครูทำ/ขั้นตอนสู่จุดหมาย - วิธีการที่ผอ.เป็น Coach ครูเป็น Coachee - กระบวนการ GROW/ สุดท้ายผอ. ต้องให้กำลังใจเป็นกันเอง - ขั้นตอนสู่จุดมุ่งหมายที่คิดเอง/ทำเอง/รู้อันดับความสำคัญ - เรียนรู้จากบทบาทสมมติในการ Coach - ใช้ GROW ให้กระชับสู่ความสำเร็จ - ขั้นตอน Project based ผู้เรียนประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับครู - PBL ไปใช้จริง/ ครูทุกคนใช้ได้ - ขั้นตอนการทำ PBL - รู้ความแตกต่างระหว่าง PBL ทั้งสองตัว - รู้บทบาทความเป็นโค้ชที่ดี - ทักษะกระบวนการ Coach	- วิทยากร น่ารักเป็นกันเอง ผู้เข้ารับการอบรมมีกำลังใจ มีความรู้ ดีมาก จิตวิทยาดีมาก ใจเย็น - ประทับใจผู้ร่วมอภิปรายทุกคน การเปิดใจ - ความรู้/ความกระจ่าง/ ขอบคุณทุกคนที่มีส่วนร่วม แสดงบทบาทได้ดีทุกคน - ได้ฝึกประสบการณ์การเป็น Coachee รู้บทบาทตนเอง - บรรยากาศวงสนทนา Coach A และ Coach B	- ให้ความรู้/มีบทบาทสมมติเพื่อนำไปรู้การปฏิบัติจริง - นำไปใช้เลย

6.1.2.3 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
- ความหมายและเข้าใจหลักการของ CPS - CPS ใช้ในการสอน - ขั้นตอน GROW & CPS - การเรียนรู้ในแต่ละห้องแตกต่างกัน ให้มุมมองใหม่ๆ เทคนิคใหม่ๆได้มาก - ได้เรียนรู้ทักษะการคิด เทคนิคการใช้ DIVERDENT THINKING , CONVERGENT THINKING - เรียนรู้ทักษะการเป็นCoach	- ประทับใจ 1.ความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอด 2.Coach A พยายามทำให้ coach B เข้าใจ 3.วิทยาการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย 4.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 5.ความเป็นกัลยานมิตร - ได้พัฒนา / รู้จัก CPS &GROWมากขึ้น -ตระหนักถึงความสำคัญและตั้งใจจะนำไปปฏิบัติ -ซับซ้อนและยากพอสมควร รวมทั้งสับสนในกระบวนการ CPS ในแต่ละขั้น -เบื่อ สับสน ในตอนแรกเมื่อเปิดใจพบว่าเป็นวิธีการที่น่าสนใจ -อยากเรียนรู้ อยากลองอยากลงมือปฏิบัติ -รู้สึกยินดี วิทยากรทุกคนมีเทคนิคในการจูงใจให้ตั้งใจเรียนรู้จากที่ตอนแรกกลัวอยู่ แต่ตอนนี้ไม่กลัวแล้ว -ความเป็นกันเอง -เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด หลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่จำกัดความคิด	- ทดลองใช้กับครู นักเรียน - พยายามนำ CPS ไปใช้ โดยเฉพาะ DIVERDENT THINKING (DT) , CONVERGENT THINKING (CT) - ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม / ทบทวนใหม่ - จะสอนแบบการคิดแบบ DIVERDENT THINKING (DT) , CONVERGENT THINKING (CT) เพื่อการคิดที่หลากหลายให้กับนักเรียน - จะไปใช้กับเพื่อนครู และใช้ในการจัดการเรียนในห้องเรียนคือตัวนักเรียน

6.1.2.4 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ นั่งร้านเสริมการเรียนรู้

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
- ความหมายและหลักการของวิธีการสอนโดยใช้ Scaffolding ซึ่งมีหลายวิธี - กฎและหลักการทำ Mind Map - เนื้อหาและหลักการของการโค้ชด้วยโมเดล GROW - ทักษะของการเป็นโค้ช เช่น การตั้งคำถาม การฟัง และการสรุปข้อมูล รวมทั้งควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ยิ้มแย้มเป็นกันเอง) กับผู้มาขอรับคำปรึกษา - ทักษะของการเป็นผู้จดบันทึก - การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้เข้าอบรมและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	- รู้สึกสนุกกับเนื้อหาสนุก ไม่เครียด และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง - รู้สึกสนุกเมื่อวิทยากรถ่ายทอดได้เข้าใจ ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและสนุก - ภายหลังที่สังเกตการสาธิตของโค้ช ทำให้รู้สึกมั่นใจว่าตนเองน่าจะให้คำชี้แนะ (โค้ช) ครูได้ - เนื้อหาที่วิทยากรถ่ายทอด คิดว่ามีประโยชน์และสามารถนำไปถ่ายทอดให้ครูและนักเรียนได้จริง - รู้สึกเข้าใจผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา ผู้ที่ให้คำปรึกษาไม่ควรสั่งอย่างเดียว แต่ต้องรับฟังและเข้าใจผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาด้วย	**ผู้บริหาร** - นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้ครูที่โรงเรียน - นำไปวางแผนเป็น Action plan ของโรงเรียน - เตรียมตนเองให้พร้อมก่อนที่จะไปถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกับกลุ่มผู้บริหารและครู โดยจะนำความรู้และเทคนิคที่ได้กลับไปฝึกซ้ำๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการชี้แนะมากขึ้น **ศึกษานิเทศก์** - นำความรู้ที่ได้ไปให้คำชี้แนะแก่ครูในโรงเรียนที่รับผิดชอบ **ครู** - นำความรู้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนครู - นำความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ Mind map ไปถ่ายทอดให้นักเรียน และฝึกให้นักเรียนเขียน Mind Map

6.1.2.5 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
- ได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักการของ PLC และทราบวิธีการที่ทำให้เกิด PLC - เพิ่มความเข้าใจในเรื่อง PLC ว่านำไปทำกับนักเรียน และผู้ปกครองก็ได้ - เข้าใจหลักการ GROW MODEL ชัดเจน - รู้บทบาทของ Coach และ Coachee - ได้เรียนรู้ว่า ในการทำ PLC ต้องเล่าสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้วจริงๆ - ได้ทราบเทคนิควิธีการของการเป็น Coach ที่ชัดเจนมากขึ้น - ได้วิธีการที่จะนำไปพัฒนาโรงเรียนอีก 1 วิธี - ได้ทราบทักษะกรตั้งคำถาม การถามให้ลึก การถามแบบกระตุ้น - ทักษะของการเป็นผู้จดบันทึก - ทักษะของการเป็นผู้สังเกต - ทักษะการเล่าเรื่อง - ได้มิตรภาพที่ดีภายในกลุ่ม - ได้เปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ	- ดี๊ดี มีความสุข จากการได้ร่วมเรียนรู้ภายในฐาน - ตื่นเต้นที่ได้ฝึกการเป็น Coach - กังวล หากต้องไปทำเองที่โรงเรียน - ประทับใจวิทยากร ที่มีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้การ Coaching และเนื้อหาของ PLC ได้เป็นอย่างดี - สนุก อยากฝึกการเป็น Coach - เข้าใจเนื้อหาของ GROW และ PLC มากขึ้น - ประทับใจเพื่อนร่วมทีม - ชอบที่ได้ฝึกปฏิบัติ	**ผู้บริหาร** - เริ่มจากไปทำความเข้าใจกับตัวเองอีกครั้งให้ชัดเจน - นำความรู้ที่ได้ไปชี้แจงให้กับครูในโรงเรียนได้ทราบ - ฝึกทักษะการเป็นโค้ชให้มากขึ้น โดยเฉพาะการตั้งคำถาม - หาวิธีการที่จะเริ่มทำในโรงเรียนให้เกิดผล - จะไปทำ PLC กับครูที่โรงเรียน และให้ครูทำ PLC กับนักเรียนด้วย - อยากให้โค้ชทีม A ไปโค้ชที่โรงเรียน - จะทำ PLC กับชุมชน **ศึกษานิเทศก์** - จะสร้าง PLC กับครูในโรงเรียนปฏิรูปและโรงเรียนอื่น ๆ - จะสร้าง PLC กับกลุ่มศึกษานิเทศก์ **ครู** - คุยกับผอ. เพื่อหาวิธีการสร้าง PLC ในโรงเรียน - จะเลือกสร้าง PLC จากกลุ่มเล็ก ๆ ในโรงเรียนก่อน

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึก	การวางแผนหลังการฝึก
- ได้เห็นความสามัคคีภายในกลุ่ม		เช่น กลุ่มครูที่เพิ่งย้ายมาใหม่ ครูบรรจุใหม่)

ตอนที่ 6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู)

ในส่วนของกิจกรรมที่ 5 นี้ เป็นกิจกรรมการติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) เป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ภายหลังจากทีมโค้ชในพื้นที่ (ศึกษานิเทศก์) และทีมโค้ชในระดับโรงเรียน (ผอ.โรงเรียน) ได้เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงในกิจกรรมที่ 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 6.2.1

6.2.1 ผลของการโค้ช

ตารางที่ 48 แสดงผลการโค้ชของทีมโค้ช B (ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.โรงเรียน) ตามจำนวนครูที่ใช้เทคนิค และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน แยกเป็นรายโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
วัดพนัญเชิง	2	3	20	1	5	ไม่มี	1		ไม่มี	- เด็กทำงานเป็นทีมได้ - เด็กกระตือรือร้นมากขึ้น
พรพินิตพิทยาคาร	1	7	5	1	ไม่มี	ไม่มี	5		5	- นักเรียนส่วนใหญ่อ่านออก เขียนได้ - นักเรียนที่อ่อนไม่ได้รู้สึกว่าเป็นปมด้อย - นักเรียนกลับไปฝึกที่บ้าน

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- นักเรียนมีการพูดกับครูมากขึ้น - นักเรียนบางคน โดยเฉพาะนักเรียนบกพร่อง ยังผสมสระไม่ได้ - นักเรียนเก่งช่วยสอนเพื่อน
วัดทำใหม่	1	2	9	1	ไม่มี	8	8	ไม่มี	ไม่มี	- กล้าคิดกล้าพูดกล้าแสดงออก - รู้จักมารยาทในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - เด็กนักเรียนรู้สึกสนุกจากการได้ดู VDO และมีความตั้งใจเรียนมากขึ้น - เด็กอ่อนสามารถร่วม

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ตอบคำถาม - เด็กมีความสามัคคีมากขึ้น - ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น - ผู้เรียนสามารถอ่านได้มากขึ้นและสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ประชาผดุงวิทย์ (ฟ้อนฟุ้ง อุทิศ)	1	2	7	1	ไม่มี	ไม่มี	3	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนมีพัฒนาการการอ่านดีขึ้นร้อยละ 60 - นักเรียนเริ่มผสมคำได้ - นักเรียนรู้สึกกระตือรือร้นที่จะเรียน - นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
วัดบ้านดาบ	1	2	8	1	3	ไม่มี	4	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กปกติ และเด็กเล็กพิเศษ 6-7 คนสามารถอ่านหนังสือได้ เขียนได้ดีขึ้น - สมาธิ การเรียนรู้มากขึ้น สนใจมากขึ้น ลงมือทำ เด็กเห็นชัดเจน ตื่นเต้นอยากเรียนรู้ - นักเรียนเกิดการเรียนรู้แบบมีแบบแผน เป็นระบบ - เด็กเกิดความสนุกสนาน มีความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ - เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
วัดผึ้งแดด (บุญสืบวิชชนูปถัมภ์)	1	2	7	1	ไม่มี	ไม่มี	5	5	ไม่มี	- การใช้ mind map ทำให้เด็กจำเนื้อหาได้มากขึ้น - เด็กมีความสนใจในห้องเรียนมากขึ้น - เด็กยังไม่สามารถคิดได้เอง ยังต้องให้ครูชี้แนะอยู่
วัดดาวคะนอง	1	5	7	1	ไม่มี	ไม่มี	7	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนสามารถจัดระบบความคิดได้ดีขึ้น - นักเรียนสามารถคิดได้กว้างและลึก - นักเรียนสามารถใช้ Mind map เพื่อบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในหลายๆ วิชา - นักเรียนบางคนยัง

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										วิเคราะห์ไม่เป็น คิดต่อยอดไม่ได้ จึงต้องทำตามครู - นักเรียนได้ทักษะการทำ Mind map - นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าคิด และกล้านำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน
วัดพระแก้ว โสภณประสิทธิ์วิทยาคาร	1	5	18	1	ไม่มี	ไม่มี	18	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนเข้าใจบทเรียนมากขึ้น - นักเรียนมีเทคนิคการวาดรูปดี - นักเรียนเกิดการเรียนรู้ดีขึ้น - นักเรียนมีการจัดระเบียบความคิด - นักเรียนไม่จำ เลยไม่

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										สามารถจัดลำดับความสำคัญได้ - เด็กเชื่อมโยงความรู้ได้ดี - เด็กสนใจเรียนมากขึ้น - เด็กสามารถเข้าใจบทเรียนได้ภายในกระดาษแผ่นเดียว
ตะโกดอนหญ้านาง	1	3	6	1	6	ไม่มี	1	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียน (บางคน) เข้าใจเร็ว สามารถตั้งคำถามได้ - พัฒนาการเด็กดีขึ้น - เด็กสามารถเล่าเรื่องลำดับเหตุการณ์ และสื่อสารได้ดี - เด็กใช้วิธีจำ/เดาแล้วนำมาอ่าน จึงส่งผลให้อ่านได้แต่เขียนไม่ได้ - ผลการเรียนดีขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- เด็กแก้โจทย์ได้เร็วขึ้น
ชุมชนวัดสุเมธ	1	2	6	1	1	ไม่มี	5	ไม่มี	ไม่มี	- กล้าคิดกล้าพูดกล้าแสดงออก - รู้จักมารยาทในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - เด็กสามารถประมวลความรู้โดยการใช้ My map ได้ รวมทั้งการให้เหตุผลในการทำงานได้
วัดธรรมจริยา	1	5	16	1	1	1	5	ไม่มี	5	- นักเรียนป.1- ป.6 มีระเบียบวินัยในทุกเรื่อง - นักเรียนเขียนได้ จากที่เขียนไม่ได้เลย - นักเรียนเรียนรู้ได้มากขึ้น - นักเรียนตอบคำถาม

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ได้มากขึ้น - นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น - นักเรียนยังคิดวิเคราะห์ไม่เป็น - นักเรียนยังวางแผนไม่ได้
สิทธิพยากรณ์	1	>10	12	1	12	5	12	ไม่มี	13	- นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น
วัดสามบัณฑิต	1	6	3	1	ไม่มี	ไม่มี	2	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนมีการเตรียมตัวก่อนเรียนมากขึ้น มีการจัดระบบการเรียนของตัวเอง - ช่วงแรกเด็กตั้งใจทำผลงานได้สวยงาม และทำงานอย่างมีแบบแผน - นักเรียนเปิดใจที่จะเรียน

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- นักเรียนก็ตื่นตัวและกิจกรรมก็จะดำเนินไปได้เร็วขึ้น
วัดโคกช้าง (ราษฎร์บำรุง)	1	2	12	1	1	1	4	4	12	- นักเรียนมีความสนุกสนาน - นักเรียนตั้งใจเรียนมากขึ้น - นักเรียนมีความรับผิดชอบมากขึ้น - นักเรียนกล้าแสดงออกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น - เด็กมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และทำกิจกรรมที่หลากหลาย
บ้านเป็ด	1	2	4	1	ไม่มี	ไม่มี	4	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กจำเนื้อหาได้ง่ายขึ้น - ONET มีค่าเฉลี่ยขยับขึ้นใน 5 กลุ่มสาระ

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- จำนวนนักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ มีแนวโน้มที่จะลดลง - การเขียนของเด็ก มีเด็กบางส่วนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ - นักเรียนยังมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย - เด็กจำเนื้อหาได้มากขึ้นเพราะเนื้อหามีสีสัน มีการแบ่งหมวดหมู่ที่ชัดเจน

จากตารางที่ 49 จะเห็นได้ว่า ทีม B มีการโค้ชตั้งแต่ 1 ครั้งไปจนถึงมากกว่า 10 ครั้ง โดยผลที่เกิดขึ้นมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 49 ผลการทบทวนการปฏิบัติหลังการโค้ช ของทีมโค้ช B (ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.โรงเรียน)

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิธีการโค้ช และกระบวนการโค้ช	- ไม่มีการโค้ชเกิดขึ้น	- ใช้หลักการ GROW - เน้นการพูดคุยแบบรายบุคคลและกลุ่ม โดยนำหลักการ GROW มาประยุกต์ใช้ เช่น G: การร่วมกันตั้งเป้าหมายของการพูดคุยในวันนี้ R: สถานการณ์การอ่านในห้องเรียนของครูเป็นอย่างไร มีนักเรียนกี่คนที่อ่านไม่ได้ O: ร่วมกันเสนอแนะแนวทางเพื่อให้นักเรียนอ่านได้ W: วางแผนทำกิจกรรมที่เลือกไว้เมื่อไร ใครรับผิดชอบ
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวัง	- ไม่มีการโค้ชเกิดขึ้น	- ครูส่วนใหญ่มีการนำเทคนิคไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน - ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมีการเตรียมการสอนมากขึ้น - นักเรียนได้ทำกิจกรรมกลุ่มแล้วมีความสุข - นักเรียนกลุ่มเก่งได้คะแนนทดสอบหลังเรียนเต็ม - นักเรียนได้แสดงศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การถามแทนการจดสรุป - ครูและผู้เรียนทุกคนมีความสุข - ครูกระตือรือร้นใส่ใจผู้เรียน - ครูมีเป้าหมายเดียวกันพบจุดเด่นของครูและนำมา

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		แก้ปัญหาผู้เรียน - มีการทำงานร่วมกัน พูดคุยกันมากขึ้น - ผู้อำนวยการมีหลักในการให้คำแนะนำ มีทิศทางของการพูดคุยกับครู ทำให้เห็นแนวทางแก้ไขหรือทางเลือก (option) ได้ชัด - ครูเข้าใจและเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหา - ครูนำวิธีการที่ได้จากการ Coach ไปใช้ - เกิดบรรยากาศของการเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขึ้นในโรงเรียนโดยเฉพาะทุกๆเย็นวันศุกร์ที่ครูจะมาพบกันเพื่อทำAAR - ครูส่วนใหญ่นำความรู้และแนวทางที่ได้รับไปปฏิบัติจริงในการสอนในวิชาของตนเอง
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง	- ไม่มีการโค้ชเกิดขึ้น	- เด็กทำ Mind Map เยอะ เด็กเกิดความเบื่อ - ครูบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับ (ครูเตรียมเกษียณ) - เทคนิคที่ใช้บางทีก็ไม่ได้ผล อาจจะต้องมีการเลือกใช้ให้เหมาะกับเด็กบางกลุ่มอย่างเหมาะสม - เด็กมีการตอบคำถามด้วยการพูดคุยได้ แต่ไม่สามารถเขียนตอบได้ - บุคลากร/งบประมาณไม่เพียงพอ - ไม่สามารถดำเนินการได้ทุกวิชา - ครูยังไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น - การใช้คำถามกระตุ้นของโค้ชยังไม่ดี พิจารณาจากตัวผู้ถามยังไม่เข้าใจในคำถาม

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		- ครูยังไม่เข้าใจในเนื้อหาของเทคนิคที่นำไปใช้ในการสอน - ครูบางท่านยังเขียนแผนการสอนรายวิชาและแผนบูรณาการข้างรายวิชายังไม่ถูกต้อง ชัดเจน
ความรู้สึกกับผลที่เกิดจากการโค้ชให้กับครูในโรงเรียน	- ไม่มีการโค้ชเกิดขึ้น	- รู้สึกมีความเป็นครูมากขึ้น พอใจกับการทำงานของครู - รู้สึกครูยอมรับกันมากขึ้น - มีการสอนที่หลากหลายมากขึ้น - รู้จักการออกแบบการสอน/เตรียมการสอน - รู้สึกว่าครูมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น - รู้สึกว่าโรงเรียนมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น - รู้สึกดีเนื่องจากมีการยอมรับชื่นชม ช่วยเหลือเกื้อหนุน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน - ครูพร้อมเปิดใจให้ผอ.ไป Coach - ดี ที่ได้ทำงานร่วมกันกับครูทั้งโรงเรียน - มีความสุข ที่ได้เห็นการทำงานเป็นทีมของครู ที่ได้เห็นครูกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น - รู้สึกภูมิใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งเกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวครูและเกิดกับนักเรียนโดยตรง ครูในโรงเรียนมีการสอนโดยใช้ Active Learning มากขึ้นตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงประถม

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำการโค้ชที่ผ่านมา	- ไม่มีการโค้ชเกิดขึ้น	- ครูต้องมีความรู้แน่นในเนื้อหา - เทคนิคการใช้ GROW - ไม่แน่ใจว่าครูดำเนินการสอนได้ถูกต้องหรือไม่ - ต้องการฝึกฝนใก้มากขึ้นรวมทั้งการศึกษาด้วยตนเอง - ศัพท์เทคนิคเยอะจึงกังวลกับการแปลงเป็นคำง่ายๆ เพื่อให้เข้าใจง่ายหรือนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายเป็นของตนเอง - การฟังอย่างตั้งใจ เนื่องจากจะชอบให้ข้อเสนอแนะเลย ไม่รอฟังสถานการณ์ เหตุการณ์จนจบ - การสรุปสิ่งต่าง ๆ หลังจากทำการโค้ชแล้ว - ยังขาดความรู้ในเนื้อหาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง - ยังไม่มั่นใจในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาของเทคนิคต่าง ๆ ที่จะแนะนำให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน - การใช้คำศัพท์ที่เป็นภาษาอังกฤษเยอะทำให้ครูไม่ค่อยเข้าใจ - การแสดงความคิดเห็นของครูบางท่านยังน้อยส่วนใหญ่จะเป็นครูท่านเดิมๆที่ร่วมแลกเปลี่ยน
สิ่งที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับการทำการโค้ชครั้งต่อไป	- กำหนดแผนการดำเนิงงานที่ชัดเจน - พูดคุยทำความเข้าใจกับโรงเรียนที่ได้รับผิดชอบโดยการสื่อสาร – รับสารให้มีความเข้าใจตรงกัน - ทำการทบทวนความรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่างๆ โดยการระดมความคิด	- ครูผู้สอนควรได้รับโอกาสในการเข้ารับเทคนิคโดยตรงจากทีมโค้ช A เพื่อเพิ่มจำนวนทีม B - ระยะเวลาที่ทีม B ได้รับความรู้ 5 เทคนิคจากทีม A มันสั้นเกินไป (5 เทคนิค 3 วัน) - การจัดเวลาการโค้ช ควรต้องทำตารางเวลาให้

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
	- ทำการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน	แน่นอน และแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า - การตั้งใจฟัง Coachee ให้จบ - ทักษะการสรุป - การให้คำแนะนำเกี่ยวกับความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนการสอน - การใช้ GROW Model ให้ชัดเจนมากขึ้นโดยเฉพาะในขั้นของการเสนอทางเลือกและขั้นการสรุปจะอาศัยข้อมูลจากผู้เข้ารับการโค้ชเป็นหลักเลี่ยงการนำเสนอหรือสรุปด้วยเผลอนำความคิดเห็นของ ผอ. เป็นหลัก - ทีมโค้ช B จะเข้าไปนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละวิชาในชั้นเรียน อาจมีการถ่ายคลิปวิดิโอแล้วนำมาเปิดดูและให้ข้อสังเกตร่วมกันในช่วงของการจัดเวที AAR - พยายามใช้คำศัพท์ที่ง่ายและเน้นแปลเป็นภาษาไทยให้มากขึ้นเพื่อให้ครูทุกท่านที่ไม่ถนัดภาษาอังกฤษสามารถเข้าใจสิ่งที่ได้รับการโค้ชได้ง่ายขึ้น
ทักษะที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป	- ทักษะการตั้งคำถาม - ทักษะการฟัง - ทักษะการเสริมแรง - ทักษะการจับใจความ - ทักษะการสื่อสาร - บุคลิกภาพของการเป็นโค้ชที่ดี	- ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) - ทักษะการสรุปประเด็น - ทักษะการจดบันทึก - ทักษะการเป็นโค้ชที่ดี การตั้งคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
	- การสร้างความตระหนักให้กับครู และโรงเรียน	
ความรู้ที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป	- ความรู้ในเนื้อหารายวิชา - ความรู้เรื่อง GROW model	- ความชัดเจนของเทคนิค PjBL - ต้องมีตัวอย่างในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ - แผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 เทคนิค - ความรู้ในเนื้อหารายวิชา - ความรู้เรื่อง GROW model - ความรู้ในเนื้อหาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ - ความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนการสอน
สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์	- ได้เรียนรู้ว่าการโค้ชมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการให้คำแนะนำกับครูได้ดี	- ผลการนำไปใช้ลงมาที่ตัวเด็ก เด็กมีความตื่นเต้นที่ได้ลงมือทำ เด็กกล้าตอบ กล้าคิด ไม่เครียด สนุกสนานหัวเราะเสียงดัง - ผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น - ครูกลุ่มที่พร้อมรับทำได้ตื่นตัวและลงมือปฏิบัติ - ครูมีการเตรียม/หาสื่อการสอนดีขึ้น - ผอ.มีปฏิสัมพันธ์กับครูมากขึ้น (เกิดการเรียนรู้ครู) - เห็นแนวทางในการดำเนินเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		- บุคลากรมีศักยภาพแต่ยังดึงศักยภาพออกมาได้ไม่เต็มที่ - กระบวนการ GROW ทำให้ผอ.ฟังมากกว่าพูดเพื่อเก็บข้อมูล ใช้เวลามากเพื่อให้ Coachee คิดแก้ไขด้วยตนเอง เปลี่ยนบทบาทผอ.ไปเป็น facilitator - Note taker มีทักษะการจดสรุปมากขึ้น - มีการทำงานเป็นขั้นตอน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พูดจาได้ชัดเจน มีการสื่อสารที่ดีขึ้น - รู้จักวิธีการคุยกับครูอย่างมีหลักการ ทำให้การพูดคุยในครั้งๆ หนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - ได้นำเครื่องมือของ Scaffolding คือ Mind map ไปใช้บูรณาการในชั้นเรียน - เกิด Teamwork ของกลุ่มครูภายในโรงเรียน - ครูกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น - ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง - ครูปฏิบัติทุกอย่างด้วยความเต็มใจและตั้งใจ - ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ผอ.ต้องนำ ทำให้ดู และต้องกล้าที่จะเปลี่ยน - ต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน ไม่ต้องกลัวความผิดพลาด เน้นให้กำลังใจซึ่งกันและกัน - การใช้กระบวนกลุ่มและการควบคุมกันเองภายในกลุ่มเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวครู ถ้าเห็นเพื่อนทำแล้วตนเอง

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		ไม่ทำก็จะรู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากเพื่อนทำให้มีการเริ่มต้นทำอะไรบางอย่างแม้เพียงเล็กน้อยก็ตามก็นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

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 จะเป็นกิจกรรมที่ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring และเป็นการต่อยอดความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 3 เทคนิคที่ทางพื้นที่ได้นำไปปฏิบัติจริง และเห็นความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอดังนี้

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

ตารางที่ 50 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ	
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	9 (32.1)	14 (50.0)	5 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	6 (24.0)	15 (60.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	5 (18.5)	19 (70.4)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	9 (32.1)	16 (57.1)	3 (10.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	5 (20.8)	15 (62.5)	3 (12.5)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	3 (11.1)	21 (77.8)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	2 (7.4)	20 (74.1)	5 (18.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	7 (29.2)	10 (41.7)	6 (25.0)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	2 (7.4)	20 (74.1)	5 (18.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	9 (32.1)	16 (57.1)	3 (10.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	7 (28.0)	11 (44.0)	7 (28.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	4 (15.4)	17 (65.4)	5 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	14 (50.0)	13 (46.4)	1 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	14 (56.0)	9 (36.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	14 (51.9)	9 (33.3)	4 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
6. การสาธิตการเป็น	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	17	10	1	0	0	0	28

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						รวม
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ	
โค้ชของวิทยากร		(60.7)	(35.7)	(3.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	11 (44.0)	11 (44.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	14 (51.9)	10 (37.0)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	7 (25.0)	12 (42.9)	7 (25.0)	2 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	5 (20.0)	13 (52.0)	7 (28.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	4 (14.8)	13 (48.1)	9 (33.3)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	7 (25.0)	18 (64.3)	3 (10.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	6 (25.0)	13 (54.2)	5 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	4 (14.8)	16 (59.3)	7 (25.9)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	27 (100.0)

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อฐานการเรียนรู้ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญประจำฐาน 2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช 8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ในระดับสูง

6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน (กิจกรรม 6)

ตารางที่ 51 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน		
นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)	26	29.9
การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน	22	25.3
การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	29	33.3
ไม่ตอบ	10	11.5
รวม	**87**	**100.0**
กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้านี้*		
การพัฒนาทักษะการ Coaching&Mentoring	40	46.0
การตามไปดู	50	57.5
Re-coach	87	100.0
รวม	87	100.0

* ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก

ตารางที่ 52 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					รวม (ร้อยละ)
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	8 (30.8)	15 (57.7)	3 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	4 (18.2)	13 (59.1)	3 (13.6)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	5 (17.2)	18 (62.1)	5 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (100.0)
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	10 (38.5)	14 (53.8)	2 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	3 (13.6)	15 (68.2)	2 (9.1)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	6 (20.7)	17 (58.6)	6 (20.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (100.0)

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					รวม (ร้อยละ)
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	8 (30.8)	15 (57.7)	3 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)
	โครงงานเป็นฐาน	2 (9.1)	16 (72.7)	2 (9.1)	2 (9.1)	0 (0.0)	22 (100.0)
	ปัญหาเป็นฐาน	5 (17.2)	20 (69.0)	4 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (100.0)

จากตาราง 52 พบว่าหลังจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม ในระดับสูง ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับฐานต่าง ๆ ได้แก่ 1) ควรจัดอบรมโดยใช้ระยะเวลามากกว่านี้ 2) การจัดอบรมครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง

<u>6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนฯ) ประกอบด้วย</u>

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	1	6.7
	ปริญญาโท	12	80.0
	ปริญญาเอก	2	13.3
	รวมทั้งหมด	15	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพป.พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 80.00) รองลงมาคือปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ13.3)

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	5	33.3
	10 – 20 ปี	8	53.3.
	มากกว่า 20 ปี	2	13.3
	รวมทั้งหมด	**15**	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพป.พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระหว่าง 10 -20 ปี มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 53.3) รองลงมาต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 33.3)

2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (46.7)	6 (40.0)	2 (13.3)	15 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (66.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (73.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (60.0)	4 (26.7)	2 (13.3)	15 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (66.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	1 (6.7)	0 (0.0)	9 (60.0)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3 (20.0)	0 (0.0)	8 (53.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
โดยรวม	4 (3.8)	0 (0.0)	64 (61.0)	28 (26.7)	9 (8.6)	105 (100.0)

จากตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงในการดูแลเรื่องเยี่ยมห้องเรียน และการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 15.4) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรม การบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 40.) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย เยี่ยมห้องเรียน ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูและพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 26.7) และผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พบปะชุมชน (ร้อยละ 73.30) รองลงมาพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุยและทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ร้อยละ 66.7) เมื่อเทียบกับการใช้เวลาของผู้บริหารก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 6) พบว่ามีการเพิ่มสัดส่วนร้อยละของผู้บริหารที่ใช้เวลา 1-4 ชั่วโมงในการพัฒนาครู เยี่ยมห้องเรียน และทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	9 (60.0)	5 (33.3)	15 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (26.7)	8 (53.3)	3 (20.0)	15 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (13.3)	11 (73.3)	2 (13.3)	15 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (26.7)	6 (40.0)	5 (33.3)	15 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	8 (53.3)	6 (40.0)	15 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	7 (46.7)	7 (46.7)	15 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (20.0)	1 (6.7)	11 (73.3)	15 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
โดยรวม	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (15.2)	50 (47.6)	39 (37.1)	105 (100.0)

จากตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมาก กับการดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 73.30) รองลงมา คือ กิจกรรมการพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 46.70) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพบปะชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 73.30) รองลงมา คือ การบริหารทั่วไป (ร้อยละ 60.00) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญบ้าง กับกิจกรรมการเยี่ยมห้องเรียน และ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ร้อยละ 26.70) เมื่อเทียบกับผลก่อนการเข้าโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 7) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเข้าเยี่ยมห้องเรียน การพัฒนาครู ในระดับสำคัญมากเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.27	0.594
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	2.93	0.704
3. พบปะชุมชน	3.00	0.535
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.07	0.799
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.33	0.617
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.40	0.632
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.53	0.834
8. อื่นๆ	0.00	0.000
โดยรวม	**3.22**	**0.442**

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

จากตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 SD เท่ากับ 0.442) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 SD เท่ากับ 0.834) รองลงมาคือ พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 SD เท่ากับ 0.632) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 SD เท่ากับ 0.704)

3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 58 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	12 (80.0)	3 (20.0)	15 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	8 (53.3)	7 (46.7)	15 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	11 (73.3)	4 (26.7)	15 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	13 (86.7)	2 (13.3)	15 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	11 (73.3)	4 (26.7)	15 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	11 (73.3)	4 (26.7)	15 (100.0)
โดยรวม	66 (73.3)	24 (26.7)	90 (100.0)

จากตารางที่ 58 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมา พบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน (ร้อยละ 86.7) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ(ร้อยละ 80.0) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 53.3)

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลัง พัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ ไม่มีการ พัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	3 (20.0)	1 (6.7)	11 (73.3)	0 (0.0)	15 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	8 (53.3)	0 (0.0)	7 (46.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	5 (33.3)	0 (0.0)	10 (66.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	3 (20.0)	0 (0.0)	12 (80.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	4 (26.7)	0 (0.0)	11 (73.3)	0 (0.0)	15 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	5 (33.3)	0 (0.0)	10 (66.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
โดยรวม	28 (31.1)	1 (6.7)	61 (67.8)	0 (0.0)	90 (100.0)

จากตารางที่ 59 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน(ร้อยละ 80.0) รองลงมาคือ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน และ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ เท่ากัน (ร้อยละ 73.3) ในขณะที่กิจกรรมที่ทำอยู่และเป็นจุดแข็งได้แก่ กิจกรรม มากที่สุด คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ครูต้องการ (ร้อยละ 73.3) ทั้งนี้ยังไม่พบกิจกรรมที่เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการเข้าสู่โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พบว่าระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมีจุดแข็งด้าน “ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ” ในปริมาณสูงกว่าเดิม

6.4 สรุปบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ผลลัพธ์ของกิจกรรม และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามลำดับดังนี้

6.4.1 ขั้นก่อนการทำ C&M

โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 162 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด2,678 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 143 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 9โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) 4 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน(มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คนขึ้นไป และขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน (มีจำนวนนักเรียน 301-500 คน) ผลการสำรวจโรงเรียนนำร่อง สรุปได้ดังนี้

1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครูที่สามารถนำไปใช้การจัดการเรียนการสอนของครูได้ แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นทั้งนี้ผู้บริหารบางส่วนเห็นว่าควรให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดียิ่งขึ้น

ผู้บริหารของโรงเรียนนำร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมากกับการดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน รองลงมาเป็นเรื่องของการเยี่ยมห้องเรียนและการทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู

ในส่วนของครูนั้นมีการใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนำร่องถึงแม้ว่าไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ แต่ทว่ามีกิจกรรมที่มีการใช้ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกันปรากฏให้เห็นในโรงเรียนอยู่บ้างและกำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ส่วนอัตราส่วนร้อยละของครูที่มีความเห็นว่าการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพค่อนข้างเสียเวลาแต่ในขณะเดียวกันก็มีความต้องการเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และต้องการพัฒนาให้มีความสามารถในการประเมินผลการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

3) ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74 - 79) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning), ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน , การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการใช้การสอนที่หลากหลาย

6.4.2 ขั้นการทำ C&M

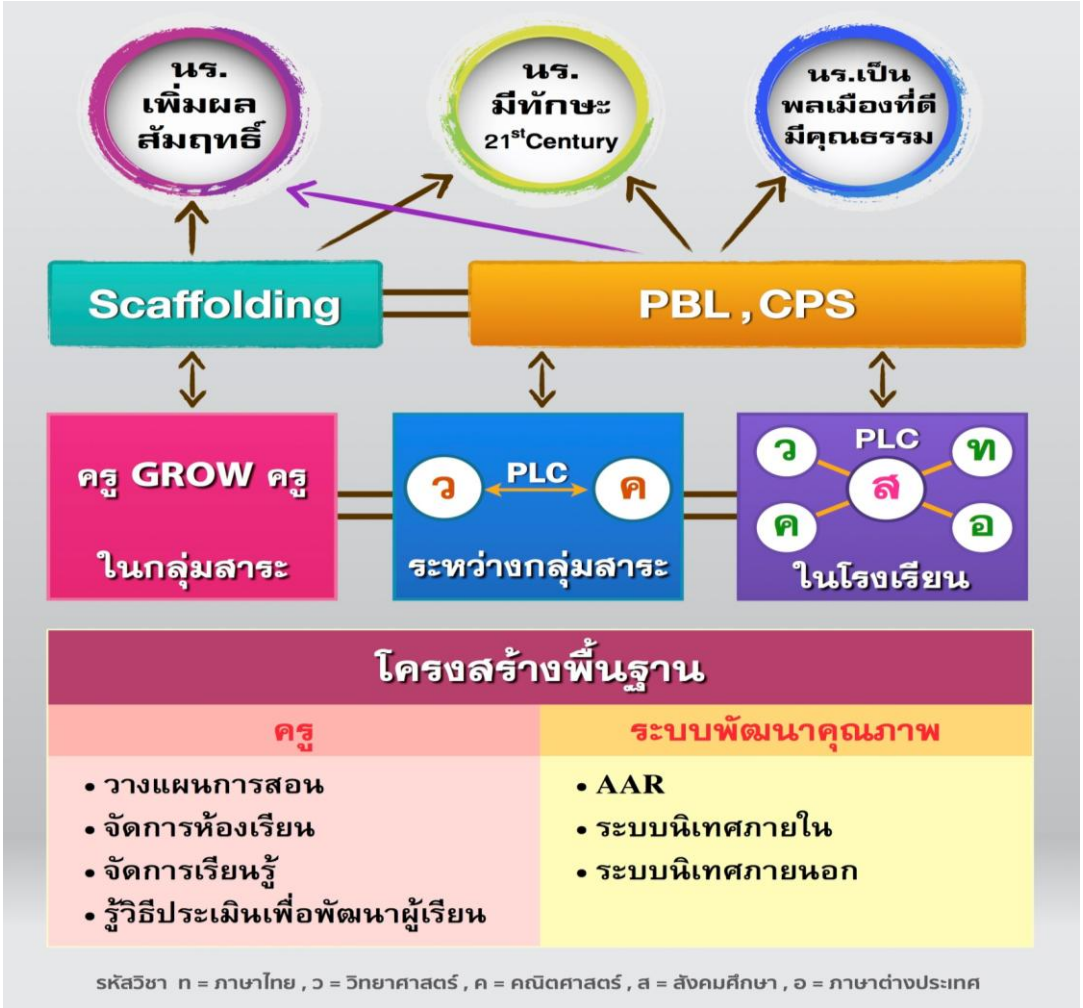
ทีมโค้ชจากเขตพื้นที่ และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) ตกลงกันว่า จะมีการสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พัฒนาทักษะการคิด ได้แก่ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project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

ทีมโค้ชจาก มศว ใช้หลักสูตร 1 จำนวน 5 หลักสูตร เพื่อการฝึกให้ทีมโค้ชเขตพื้นที่ โดยมีกิจกรรม 3 วัน ให้ได้เข้าฐานเพื่อดูการเป็นโค้ช ของทีมโค้ช มศว และทดลองฝึกการเป็นโค้ช ผลจากการประเมินทันทีพบว่า ทีมโค้ชในเขตพื้นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ถึงมากที่สุด ต่อทุกฐานกิจกรรม ในประเด็น 8 ประเด็น คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม

หลังจากฝึก 3 เดือน (เดือนเมษายน – เดือนมิถุนายน 2558) ทีมโค้ชจาก มศว ติดตามไปดูการโค้ชที่โรงเรียน พบว่า ทุกโรงเรียนมีการทำการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) มีการฝึกโค้ช ในโรงเรียนตั้งแต่ 1 ครั้งถึงมากกว่า 10 ครั้ง เทคนิคการสอนที่ใช้ในการฝึกโค้ชมากที่สุด คือ เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding: SCF) รองลงมาคือ การสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน และการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลที่เกิดกับนักเรียน 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) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญประจำฐาน 2) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 3 ประเด็นคือ 1) ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2) ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3) ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูเยี่ยมห้องเรียน ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูมากขึ้น จุดแข็งของระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่พบมากขึ้นคือ “ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ”

6.4.3 ข้อเสนอแนะ



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนานักเรียนในยุคปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน

จากผลการทำกิจกรรมการโค้ชของทีมโค้ช มศว และทีมโค้ชในเขตพื้นที่ เป็นระยะเวลา 5 เดือน พบผลเป็นที่น่าพอใจในบางโรงเรียน และน่าจะมีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนี้

1) การกำหนดให้นโยบายของเขตว่าเป้าหมายของ การเรียนรู้ของนักเรียนต้อง ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 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

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ☑ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

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

<u>ตอนที่ 2</u> คู่มือครู

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับคู่มือครู ที่ครูใช้ในปัจจุบัน โปรดอ่านทีละข้อความแล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่อง “ไม่ทราบ” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกัน และระหว่างระดับชั้น				
2. ครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู				
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู				
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก				
5. ฉันต้องการมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น				
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ แก่เด็กทุกระดับความสามารถ ทั้ง เด็กพิเศษ เด็กอ่อนเด็กปกติ และเด็กอัจฉริยะ				

<u>ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน</u>

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ในรอบ 1 สัปดาห์ที่โรงเรียนของท่าน ท่านใช้เวลาในกิจกรรมเหล่านี้มากน้อยเพียงใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✔ ในช่องที่ท่านใช้ให้ตรงกับความเป็นจริง และกิจกรรมนั้นมีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ในช่อง “ไม่สำคัญ” “สำคัญบ้าง” “สำคัญ” “สำคัญมาก” เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

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.....								

<u>ตอนที่ 4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน</u>

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ในโรงเรียนของท่านมีกิจกรรมต่อไปนี้หรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หากท่านเลือกช่อง “มี” ให้ระบุว่า มีกิจกรรมนั้นอยู่ในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

กิจกรรม	มี หรือ ไม่มี		ระดับ		
	มี	ไม่มี	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลังพัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแล้ว แต่ไม่มีการพัฒนา
1. ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเอง ในเรื่องที่ครูต้องการ					
2. ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง					
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชกันและกัน					
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน					
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่มตามความสนใจของ แต่ละคน					
6. มีโค้ช / พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู					

แบบสำรวจข้อมูลของครู

แบบสำรวจสำหรับครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☑ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

2. ประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

☐ สอนระดับก่อนอนุบาล	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 1	จำนวน.....ปี.....ดือน
☐ อนุบาล	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 2	จำนวน.....ปี.....เดือน
☐ ประถมศึกษาปีที่ 1	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 3	จำนวน.....ปี.....เดือน
☐ ประถมศึกษาปีที่ 2	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 4	จำนวน.....ปี.....เดือน
☐ ประถมศึกษาปีที่ 3	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 5	จำนวน.....ปี.....เดือน
☐ ประถมศึกษาปีที่ 4	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6	จำนวน.....ปี.....เดือน
☐ ประถมศึกษาปีที่ 5	จำนวน.....ปี.....เดือน	☐ อื่น ๆ ระบุ.....	
☐ ประถมศึกษาปีที่ 6	จำนวน.....ปี.....เดือน		

3. ตำแหน่งของท่านเป็นแบบไหน

☐ ครูสอนเต็มเวลา

☐ ครูสอนไม่เต็มเวลา

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

4. ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

☐ สอนระดับก่อนอนุบาล	☐ มัธยมศึกษาปีที่.1
☐ อนุบาล	☐ มัธยมศึกษาปีที่.2
☐ ประถมศึกษาปีที่ 1	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 3
☐ ประถมศึกษาปีที่ 2	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 4
☐ ประถมศึกษาปีที่ 3	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 5
☐ ประถมศึกษาปีที่ 4	☐ 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.....

.....

.....

<u>ตอนที่ 2</u> คู่มือครู

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับคู่มือครู ที่ครูใช้ในปัจจุบัน โปรดอ่านทีละข้อความแล้วพิจารณาว่า มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่อง “ไม่ทราบ” “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียน การสอนของครูในระดับชั้นเดียวกัน และระหว่าง ระดับชั้น				
2. ฉันไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู				
3. ฉันมีความงุนงงกับคู่มือครู				
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก				
5. ฉันต้องการมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการ สร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น				
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ แก่เด็ก ทุกระดับความสามารถ ทั้ง เด็กพิเศษ เด็กอ่อน เด็กปกติ และเด็กอัจฉริยะ				

<u>ตอนที่ 3</u> การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

จากกิจกรรม ***"การอบรมหรือกิจกรรมที่โรงเรียนและเขตพื้นที่ จัดเพื่อพัฒนาความเป็นครูของท่าน"*** ในรอบปีที่ผ่านมา ให้ตอบว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเท่าไหร่ โปรดอ่านทีละข้อความแล้วพิจารณาว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่อง "ไม่ทราบ" "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" "เห็นด้วย" "เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น				
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน				
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา				
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง				
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน				
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง				
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง				
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ช ในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่า ที่ฉันต้องการ				
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้				
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ				

<u>ตอนที่ 4</u> การจัดการเรียนการสอนของฉัน

<u>คำแนะนำในการตอบ</u>

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของท่าน โปรดอ่านทีละข้อความ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่อง “ไม่พร้อม” “พร้อมน้อย” “พร้อมปานกลาง” “พร้อมมาก” เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด <u>กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ</u>

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active learning)				
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, 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	ครูงุนงงกับคู่มือ	TM3		
4	คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจน	TM4		
5	ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือ	TM5		
6	คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็ก	TM6		
ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน				
1	(เวลาที่ใช้) การบริหารทั่วไป	ACT1	1 ไม่มี 2 1-4 ชั่วโมง 3 5-15 ชั่วโมง 4 มากกว่า 15 ชั่วโมง 9 ไม่ระบุ	
2	(เวลาที่ใช้) พัฒนาครูด้วย workshop	ACT2		
3	(เวลาที่ใช้) พบปะชุมชน	ACT3		
4	(เวลาที่ใช้) เยี่ยมห้องเรียน	ACT4		
5	(เวลาที่ใช้) ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	ACT5		
6	(เวลาที่ใช้) พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการ	ACT6	1 ไม่มี 2 1-4 ชั่วโมง 3 5-15 ชั่วโมง 4 มากกว่า 15 ชั่วโมง 9 ไม่ระบุ	
7	(เวลาที่ใช้) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียน	ACT7		
8	(เวลาที่ใช้) อื่นๆ	ACT8		
1	(ความสำคัญ) การบริหารทั่วไป	ACIM1	1 ไม่สำคัญ	

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
2	(ความสำคัญ) พัฒนาครูด้วย workshop	ACIM2	2 สำคัญบ้าง 3 สำคัญ 4 สำคัญมาก 9 ไม่ระบุ	
3	(ความสำคัญ) พบปะชุมชน	ACIM3		
4	(ความสำคัญ) เยี่ยมห้องเรียน	ACIM4		
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 9 ไม่ระบุ	
2	(มีหรือไม่มี) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ต้องการความชำนาญ	M2		
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 เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น 3 เป็นจุดแข็ง 0 ไม่ระบุ	
2	(ระดับ) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ต้องการความชำนาญ	MLevel2		
3	(ระดับ) ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง	MLevel3		
4	(ระดับ) ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	MLevel4		

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
5	(ระดับ) ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ช	MLevel5		
6	(ระดับ) มีโค้ช/พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	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 1 เคย	
	ระดับก่อนอนุบาล	Exp1		
	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 และเดือน	
	ระดับก่อนอนุบาล	Year1		
	อนุบาล	Year2		
	ป.1	Year3		
	ป.2	Year4		
2	ป.3	Year5	ระบุจำนวนปี และเดือน	
	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 1 สอน	
	ระดับก่อนอนุบาล	Level1		
	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 1 สอน	
	สอนทุกวิชา	Sub1		
	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 1 มี	
	เด็กปัญญาเลิศ	StudentGroup2		
7	ขนาดห้องเรียน	Size	0 ไม่ใช่ 1 ใช่	
	ต่ำกว่า 10 คน ต่อห้องเรียน	Size1		
	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 2 เห็นด้วย 3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง 9 Missing	ข้อ 2 เป็นข้อคำถามเชิงลบ ข้อ 3 เป็นข้อคำถามเชิงลบ
2	ฉันไม่ชัดเจนในหลักการจัดการเรียนรู้	TM2		
3	ฉันงุนงงกับคู่มือ	TM3		
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	ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้	DP9		
10	ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่	DP10		

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
	เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ			
ตอนที่ 4 การจัดการเรียนการสอนของฉัน				
1	เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ	PT1	1 ไม่พร้อม 2 พร้อมน้อย 3 พร้อมปานกลาง 4 พร้อมมาก 9 Missing	
2	ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL)	PT2		
3	ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	PT3		
4	ใช้หลักการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	PT4		
5	ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	PT5		

ภาคผนวก ข

คู่มือและใบงานกิจกรรมการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)

คู่มือและใบงานกิจกรรม
เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR)

จุดประสงค์ของกิจกรรม

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

คำอธิบาย

ความหมาย

เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) เป็นเครื่องมือถอดบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติ มีชื่อเรียกอื่น เช่น เครื่องมือวิเคราะห์หลังปฏิบัติ การทบทวนหลังปฏิบัติงาน การทบทวนหลังทำกิจกรรม เป็นต้น การทำ AAR นั้นสามารถดำเนินการได้ไม่ว่าการปฏิบัตินั้นๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการทำ AAR มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัตินั้นๆ 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 ข้อสงสัยต่อสิ่งที่เราทำเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง

6) การสังเคราะห์สิ่งที่เรารู้และปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความรู้ใหม่

7) การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ถึงสิ่งที่เราทำ โดยตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

8) การถอดรหัส/สัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

9) การเชื่อมระหว่างการปฏิบัติและทฤษฎีบท เพื่อปรับทฤษฎีบท

10) เป็นการสรรหาสิ่งที่ดีที่สุดจากการปฏิบัติของหลายคนหลายสถานที่

องค์ประกอบของการจัด AAR

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

ขั้นตอนการใช้เทคนิค

1. **รวบรวมพล/ผู้เข้าร่วม AAR**: ควรทำ AAR ทันที หลังจากจบงานนั้นๆ หรือเร็วที่สุดที่จัดหาเวลาได้ เพราะยังจำได้ดี การเรียนรู้จะได้ถูกนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม
2. **แนะนำกฎกติกามารยาท**: สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำ AAR ต้องมีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ซ้ำเติม 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) อะไรคือผลลัพธ์ที่เกิดจริง

4) ทฤษฎีบทกล่าวว่าอย่างไร 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 ***"ถ้าอีก 6 เดือนคุณตื่นขึ้นมาแล้วโรงเรียน / เขต สามารถบรรลุจุดประสงค์ของโครงการ คุณจะเห็นอะไร"*** เขียนทุกคำตอบบนกระดาษ Flip chart ตามลำดับ 2. จัดกลุ่มและจัดลำดับ 3. เขียนเป้าประสงค์ของกลุ่มให้ครบตามหลัก SMART
3. วิเคราะห์งานที่ต้องรับผิดชอบเพื่อกำหนดเรื่องที่ต้อง Coaching & Mentoring (C&M)	ใช้แนวคำถาม ดังนี้ 1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้อำนวยเขต / ศึกษานิเทศก์ / ผู้อำนวยการโรงเรียนงานที่ท่านต้องทำ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในข้อ 2 มีงานอะไรบ้าง 2. จัดลำดับ 3. เลือกที่คาดว่าจะทำได้ในระยะ 6 เดือน 4. วิเคราะห์ทักษะที่เกี่ยวข้องและ ความยากง่ายของงาน (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					

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

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...ดูสักหน่อย”
2) กระดาษฟลิปชาร์จ
3) ปากกาเคมี

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

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

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

ประเด็นที่สำคัญ และอภิปรายจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้โดยมีผู้จดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มลงในกระดาษฟลิปชาร์ท ในประเด็นดังนี้

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) สิ่งที่คิดว่าควรปรับปรุง (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) กระดาษฟลิปชาร์จ
3) ปากกาเคมี

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

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

แนวคำถามเพื่อทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

1) หลังจากที่ได้รับการโค้ชเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning : PBL) หรือวิธีอื่น ๆ จากทีมโค้ช B แล้วท่านได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง

2) ผลที่เกิดขึ้นจากการนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้เป็นอย่างไร

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 ในการแก้ปัญหา

4.5) หลังจากที่ครูได้นำวิธีการดังกล่าวไปใช้แก้ปัญหาแล้ว ผลเป็นอย่างไรบ้าง ประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

5) สิ่งที่คิดว่าควรปรับปรุงในการนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอืน ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาคืออะไร

6) ทักษะและความรู้ที่ต้องมีก่อนนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้ในจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไปคืออะไร

7) สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์จากการนำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้

เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 3

สำหรับทีม B ทุกคน ทุกครั้งที่ทำการcoach

แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติการโค้ช (After Action Review : AAR)

โรงเรียน.....

ชื่อกิจกรรมการโค้ช	☐ Problem-based learning (PBL) ☐ Project-based learning (PBL) ☐ Scaffolding (SCF) ☐ Creative Problem Solving (CPS) ☐ Professional Learning Community (PLC)	AAR ครั้งที่.....

วัน/เวลาที่เริ่มปฏิบัติการโค้ช		วัน/เวลาที่สิ้นสุดการปฏิบัติการโค้ช	
วันที่ทำ AAR		เวลาเริ่ม-สิ้นสุด	
ผู้ร่วมวง AAR			

เป้าหมายของการโค้ช
ผลการปฏิบัติการโค้ช/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป)
งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี
งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ไม่ดี
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

.....

.....

2.3และท่านใช้แนวคิด หลักการใดบ้างในการจัดการเรียนการสอนครั้งนั้น

.....

.....

3. จากบริบทโรงเรียนของท่าน

3.1 อะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนข้างต้น

.....

.....

.....

.....

3.2 หากครูอื่นๆ จะนำไปใช้มีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ

4.1ประเด็นทางสังคม การเมือง

.....

.....

.....

4.2คุณธรรม จริยธรรม

.....

.....

.....

4.3วิชาชีพมากน้อยเพียงไร

.....

.....

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 ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับตัวฉัน

1. ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน
   - ○ นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)
   - ○ การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน
   - ○ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
2. กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้านี้
   - ○ 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				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันมีความเข้าในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม					
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม					
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

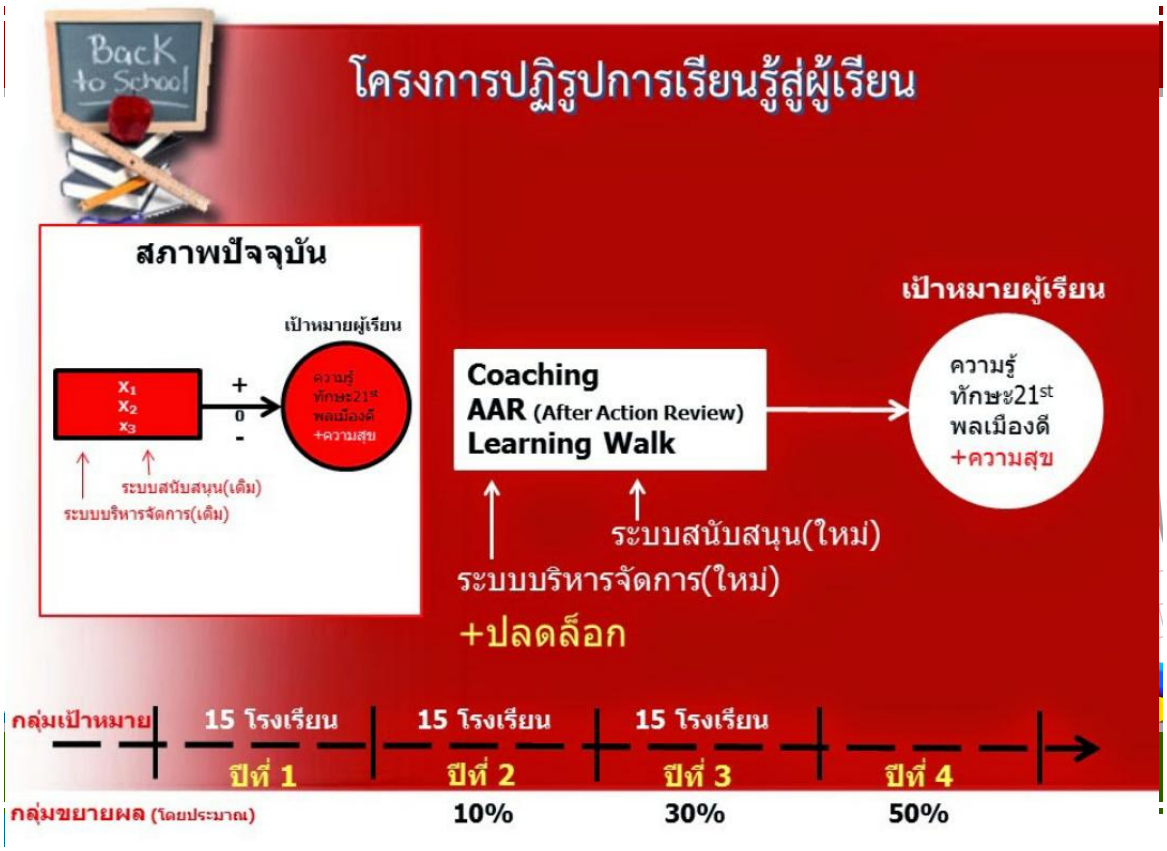
ภาคผนวก ง

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4 และ กิจกรรม 6

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

COACHING AND MENTORING C & M

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง



กิจกรรม

- ในประสบการณ์การทำงานของท่าน มีใครสักคนไหม ที่ช่วยให้ท่านพัฒนาการทำงาน
- เค้าทำอย่างไร
- เค้ามีบุคคลิกอย่างไร
- 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 กันและกันแบบ 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 ที่น่าจะมีผลต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ

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 อาจจะส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวด้วย
- It usually lasts for a short period and focuses on specific skills and goals. มีระยะเวลาที่สั้น และ มุ่งเน้นที่ทักษะ และเป้าหมายที่ชัดเจน

คุณสมบัติของการชี้แนะ

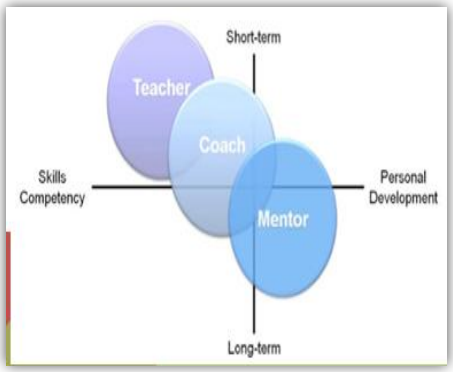
- เป็นการสนทนาเพื่อการพัฒนา
- เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อน
- มีเป้าหมายเพื่อประเด็นหรือเรื่องที่เฉพาะเจาะจง
- เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลาสั้น
- มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
- เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ของบุคคล องค์กรรวมกัน
- จะใช้ได้ผลดีเมื่อมี Coachee มีการตระหนักรู้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

เปรียบทียบระหว่าง 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 และใช้ระยะเวลาสั้น ในขณะพี่เลี้ยงพัฒนาบุคคลองค์รวม และใช้เวลายาวกว่า

การเปรียบเทียบระหว่างโค้ชชิ่ง และ วิธีการอื่น ๆ

การให้คำปรึกษา	• เป็นกิจกรรมที่ผู้มีความเชี่ยวชาญ ในประเด็นต่าง ๆ ให้คำแนะนำแก่ผู้มาขอคำแนะนำ เพื่อไปแก้ปัญหา
การฝึก	• เป็นกระบวนการที่ผู้รู้สอนให้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะใหม่
การเป็นพี่เลี้ยง	• เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า กับ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์แก่กัน
การบำบัด	• เป็นกระบวนการแก้ไขอดีตที่เจ็บปวด จุดเน้นเพื่อแก้ไขสิ่งที่เสียหายให้ดีขึ้น

ทักษะของผู้ชี้แนะ

- การฟังเชิงรุก
- การถามอย่างมีประสิทธิภาพ
- การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
- Confronting(การเผชิญหน้าด้วยหลักฐานเพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับ)

ทักษะการฟังแบบ active listening

- สบตา
- ไม่ขัดจังหวะ
- ใช้คำถามเพื่อสืบเสาะ
- สอบถามเพื่อยืนยัน
- การถามเพื่อสะท้อน
- การเงียบ

ทักษะการถามที่ดี

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

ทักษะการ feedback

การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม โดยใช้หลัก

- มุ่งเน้นที่พฤติกรรม
- *อธิบายว่าพฤติกรรมส่งผลกระทบอย่างไร*
- ให้ตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง
- ให้ทางเลือก

Model การโค้ช

Goal	หมายถึง เป้าหมาย เป็นขั้นตอนของการให้ Coachee ระบุเป้าหมายของการพัฒนา
Reality	หมายถึง การตรวจสอบสถานการณ์ปัจจุบัน ของสิ่งที่เป็นเป้าหมาย
Option	หมายถึง ขั้นตอนของการให้ Coachee ระบุว่าตนเองสามารถทำอะไรได้บ้าง
Will	หมายถึง ขั้นตอนที่ให้ Coachee ระบุว่าจะทำอะไร

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 (สอดคล้องเหมาะสม)
- E = Ethical (มีคุณธรรม)

แนวคำถาม ช่วง Reality check

- What
- Where
- When
- Who
- How much
- ในส่วนนี้ต้องการ ให้ coachee เกิด ความตระหนัก ความรู้สึก
- เล่าให้ฟังหน่อยได้ไหม ว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ทำแล้วผลเป็นอย่างไร และคิดอย่างไรกับสิ่งที่ทำ

แนวคำถาม option

- ถามเพื่อให้ ตระหนักถึง ทางเลือกที่มี เพื่อการ บรรลุความสำเร็จ
- ให้ได้คิดอย่างหลากหลายด้วยตัวเอง
- Coach อาจบอกเล่าตัวอย่าง ที่ทำให้เกิดความประทับใจ และเห็นแนวทาง

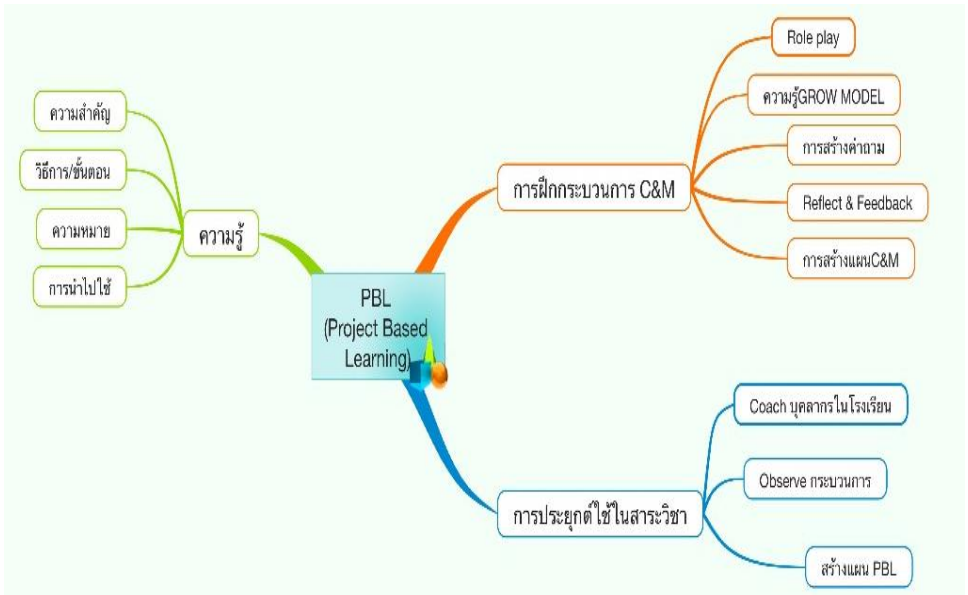
แนวคำถาม will

- ถามให้กำหนดแผนในอนาคต
- ถามให้คิดว่า จะมีอุปสรรคใด มีความต้องการ การสนันสนุนใด
- ถามความมั่นใจว่าจะทำได้
- สรุป ภาพรวมและตรวจสอบ ผลการ coaching

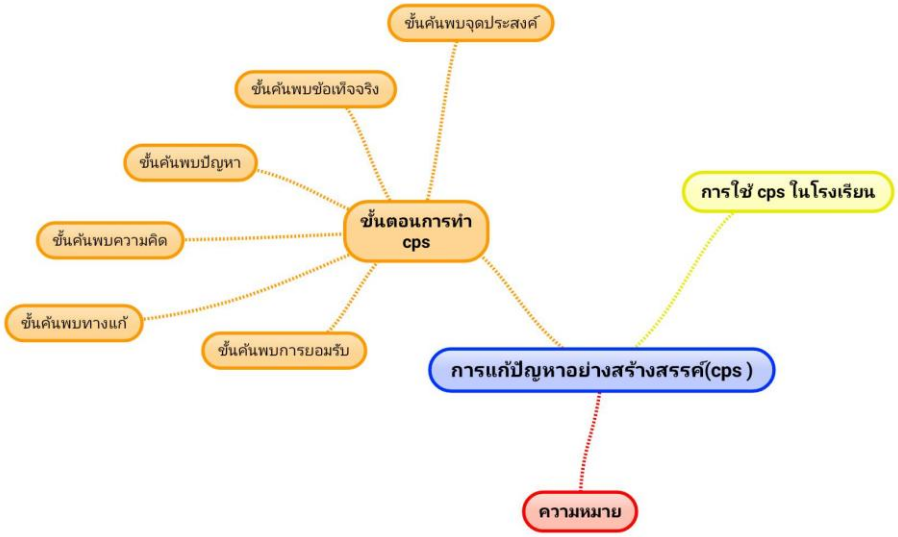
ฐานกิจกรรม 5 ฐาน

ฐาน 1.Problem based learning

ฐาน 2.Project Based Learning

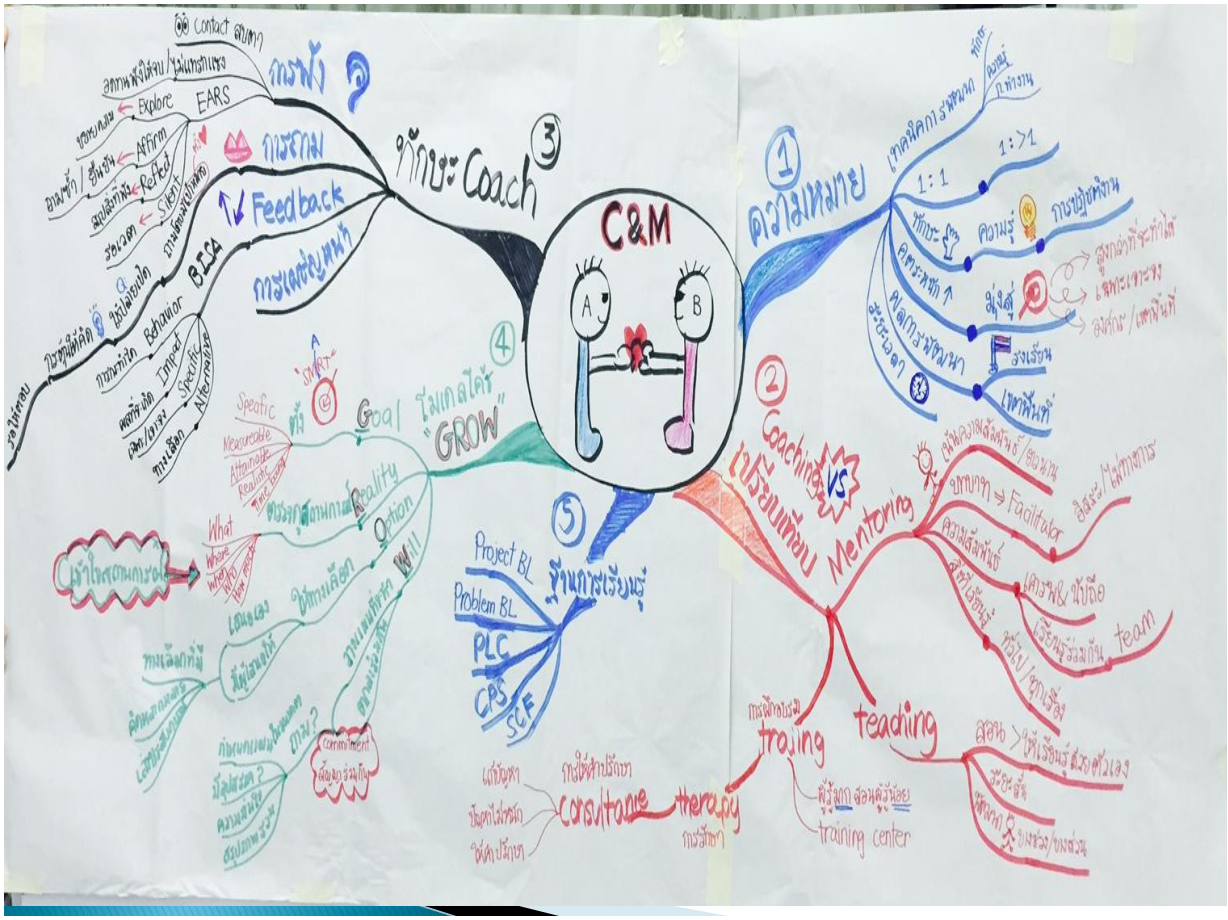


ฐาน 3.Creative Problem Solving



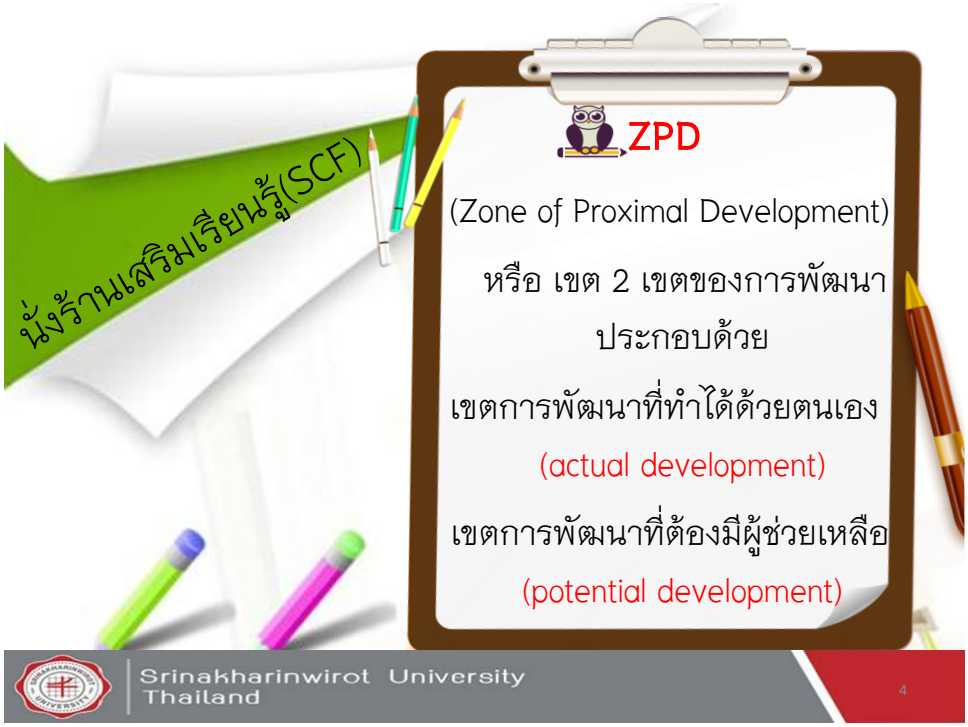
ฐาน 4. Scaffolding

ฐาน 5. Professional learning Community



เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

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

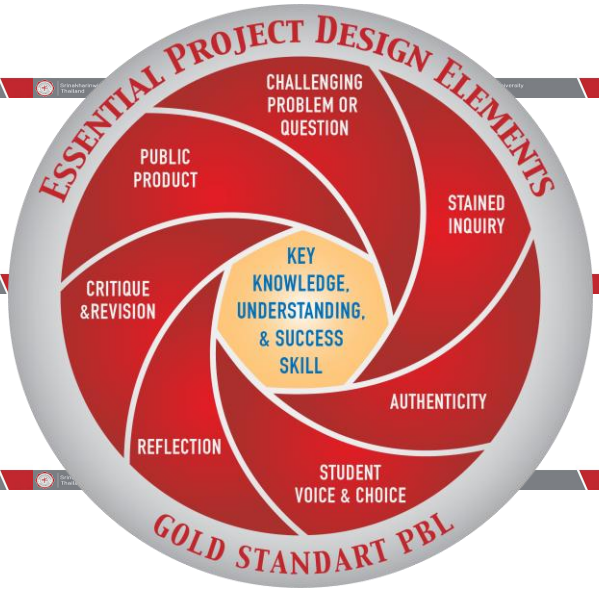
1. การใช้คำถาม เพื่อสอบถามความรู้เดิม
2. การใช้ เทคนิคการกระตุ้นความคิด (prompting)
3. การใช้เทคนิคการบอกเป็นนัยเพื่อเปลี่ยนสิ่งที่กำลังทำอยู่ (cue)
4. การแสดงให้ดู การอธิบาย และ การเสริมแรง

6

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 โครงการเพื่อการเรียนรู้ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ ในองค์ความรู้ของสาขาหรือรายวิชา โดย
  - มีการนำ ความรู้ ไปใช้เพื่อการสร้างผลผลิต การแก้ปัญหา หรือการหาคำตอบ
  - มีความสำเร็จของการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด เช่น การคิดวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น และทักษะชีวิตอื่นๆ

8

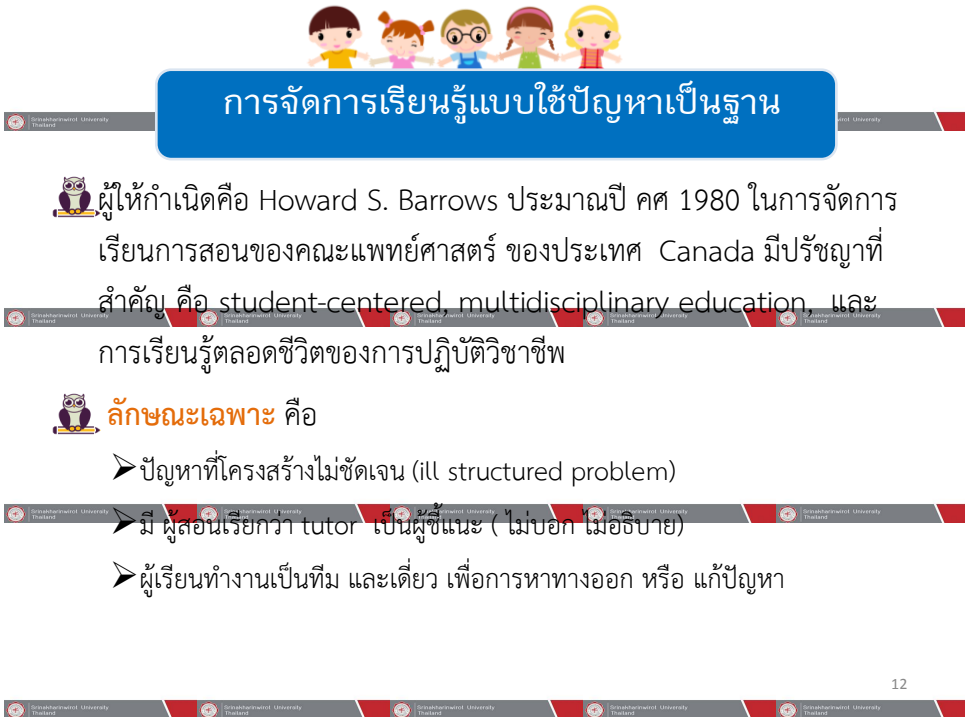


9

- ต้องเริ่มจากคำถามหรือปัญหาที่ท้าทาย ให้ผู้เรียนต้องการรู้ ต้องการแก้ปัญหา
- ต้องเป็นการหาความรู้ที่ไม่ใช่ทำครั้งเดียว แต่เป็นการค้นหาคำตอบอย่างต่อเนื่อง และคำตอบหนึ่งนำไปสู่คำถามอื่นๆที่ลึกลงไปอีก(sustained inquiry)
- ประเด็นที่ทำต้องจับต้องได้ในชีวิตจริง(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 ในการจัดการเรียนการสอนของคณะแพทย์ศาสตร์ 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. การสร้างบุคลิก	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

มาตรฐาน

มาตรฐาน ท ๑.๑ ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ติดสินใจแก้ ปัญหา และสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน

มาตรฐาน ท ๕.๑ ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ติดสินใจแก้ปัญหาและสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิจารณ์วรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

มาตรฐาน ท ๒.๑ ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อหน้า และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่างๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

16

ขั้นที่ 1 ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

ความเข้าใจ	คำถามสำคัญ	
1. อธิบาย 2.ตีความ 3. ใช้ประโยชน์ 4.วิจารณ์ให้ความเห็น มองเชื่อมโยง 5. เข้าถึงคุณค่า ประเมินค่า 6. เข้าใจความคิดของตน (self-knowledge)	ภาพรวม	รายประเด็น
1) นักเรียนบอกเกี่ยวกับ กาพย์กาพย์ประเภทต่างๆ 2) นักเรียนอธิบายหลักการอ่านกาพย์พระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ 3) นักเรียนสามารถอ่านกาพย์เรื่องพระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ 4) นักเรียนสามารถวิเคราะห์เนื้อหาเรื่องพระไชยสุริยาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสังคมปัจจุบันได้ 5) นักเรียนสามารถเขียน เรียงความเรื่อง ปัญหาและการแก้ปัญหาสังคมได้	1) นักเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างกาพย์ประเภทต่างๆ หรือไม่ 2) นักเรียนอ่านทำนองเสนาะของกาพย์แบบต่างๆได้หรือไม่ 3) นักเรียนอ่านเนื้อหาแล้ววิเคราะห์ปัญหาของสังคมที่เกิดในสมัยนั้นว่าอย่างไรเหมือนหรือแตกต่างจากสภาพปัจจุบันอย่างไร 4) นักเรียนอ่านเนื้อหาแล้ว พบว่ามีความเชื่อด้านใดเกิดขึ้นในสมัยนั้นและแตกต่างจากปัจจุบันอย่างไร 5) นักเรียนคิดว่าวรรณกรรม มีผลอย่างไรต่อความคิดของผู้คน	
ความเข้าใจที่ผิด ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน		
นักเรียนคิดว่า กาพย์ มีเพียงอย่างเดียว นักเรียนคิดว่า กาพย์ กลอน ไม่แตกต่างกัน		
ความรู้ที่นักเรียนได้	**นักเรียนทำอะไรได้**	
ประเภทและคุณสมบัติของกาพย์ กาพย์เรื่องพระไชยสุริยา	อ่านกาพย์เป็นทำนองเสนาะ วิเคราะห์เนื้อหา คิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เขียนบทความ	

17

ขั้นที่ 2 การประเมิน

งานที่ทำ : เขียนเพื่อแสดงความเห็น ที่สะท้อนความเชื่อหรือปัญหาของสังคมในอดีตและปัจจุบัน

เป้าหมาย	เขียนแสดงความเห็นสะท้อนสภาพสังคมปัจจุบัน
บทบาท	ทำร่วมกันเป็นกลุ่ม 5-8 คน
ผู้ชม กลุ่มเป้าหมาย	
สถานะการณ์	
ผลผลิต หรือ การแสดง	เรียงความ
มาตรฐาน	ประเมินจาก คุณภาพระดับ 3 ระดับ คือ เริ่มต้น คล่องแคล่ว ก้าวหน้า จากมิติ 6 ด้าน ประกอบด้วย ความคิด การจัดระบบของเรียงความ การแสดงความเห็น ความรู้สึก การเลือกใช้คำ การใช้ประโยค การปฏิบัติตามธรรมเนียมหลักภาษา การนำเสนอ(ดู rubric) โดยให้นักเรียนใช้ rubric ในการประเมินตนเอง และกลุ่ม แล้วครูให้ feedbackและคำชม เกี่ยวกับผลงาน ขั้นตอนการทำงาน พฤติกรรมและนิสัย
หลักฐานอื่น	

ให้นักเรียนจับคู่กันเพื่ออ่านกาพย์เรื่องพระไชยสุริยะ แล้วเลือกตอนที่ชอบที่สุด โดยให้ฝึกอ่านเป็นทำนองเสนาะ แบบใดก็ได้ ประเมินจาก คุณภาพงาน จาก 4 มิติ ความถูกต้องตามหลักการอ่าน การนำเสนอ และการทำงานร่วมกัน (ดู rubric)โดยให้นักเรียนใช้ rubric ในการประเมินตนเอง และกลุ่ม แล้วครูให้ feedbackและคำชม เกี่ยวกับผลงาน ขั้นตอนการทำงาน พฤติกรรมและนิสัย

18

ขั้นที่ 3 กิจกรรมการสอน

๑. ครูเปิดเทปการอ่านกาพย์ประเภทต่างๆ โดยใช้เนื้อหากาพย์พระไชยสุริยาให้นักเรียนฟัง จากนั้นครูจึงให้นักเรียนคิดคนเดียว คิดกับเพื่อน ว่าจะชอบการอ่านแบบไหน

๒. ครูให้นักเรียนจับคู่เพื่อฝึกอ่านกาพย์พระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ จากเทป

๓. ครูให้นักเรียนแต่ละคู่ช่วยกันค้นคว้า ความหมายและประเภทของกาพย์ โดยใช้ google search แล้วนำมาเล่าให้เพื่อนๆ ในห้องฟัง

๔. ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม 5-8 คน ให้อ่านกาพย์พระไชยสุริยา เรื่องย่อ แล้วเลือกตอนที่แสดงปัญหาในเรื่องทีกลุ่มประทับใจ

- ให้แต่ละกลุ่มอ่านเนื้อหาในตอนนั้น แล้ววิเคราะห์สถานะการณ์ที่สะท้อนสภาพปัญหาของบ้านเมืองในขณะนั้นและยังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าปัญหาคืออะไร(objective finding)
- ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์ว่าปัญหาในอดีตมีสาเหตุมาจากอะไร และสภาพบ้านเมืองในปัจจุบันปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร(ใช้คำถาม อะไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม และอย่างไร) ขั้น fact finding
- ให้แต่ละกลุ่มเขียนปัญหา โดยใช้ประโยค มีทางไหนบ้างที่ (คน) จะ (ทำกิจกรรม เพื่อการแก้ปัญหา) ขั้น problem finding
- ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิด แก้ปัญหา(idea finding)
- ให้แต่ละกลุ่มแต่ง เรียงความ
- จากนั้นครูจึงให้แต่ละกลุ่มได้นำเสนอเรียงความ และให้เล่าว่าทำไมเลือก เรียงความ เกี่ยวกับปัญหานี้ และให้นักเรียนกลุ่มอื่นๆได้แสดงความเห็น
- ให้นักเรียนช่วยกันอภิปรายว่า กิจกรรมนี้นักเรียนรู้สึกอย่างไรกับวรรณกรรม การใช้วรรณกรรมเพื่ออะไรได้บ้าง นักเรียนได้รู้อะไร และคิดอย่างไรกับกิจกรรมที่ทำ(solution finding, acceptance finding)

หมายเหตุ ทั้งหมดใช้เวลา7 ชั่วโมง(1+2 =2 ชม, 3=2 ชม, 4=3 =ชม)

19