

# รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนด้วย

กระบวนการชี้แนะ

Coaching and Mentoring

สัญญาจ้างที่ปรึกษาเลขที่ 2 / 2558



เสนอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

(สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท)

โดย

สถาบันวิจัยพหุติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## สารบัญ

เรื่อง บทที่	หน้า
1.โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring.....	1
2.ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน.....	6
3. บริบททางวิชาการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูรายบุคคลของ โรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็น พี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring).....	9
ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร.....	9
ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู.....	18
4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring).....	45
ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม.....	46
ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน.....	47
ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน.....	58
ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนาร่องในสังกัดสพม.5.....	59
ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ .....	60
5. หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2 กระบวนการชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring).....	61
5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน.....	62
5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน .....	70
5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ .....	78
5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้.....	82
5.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	90
6. สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ.....	93
6.1 กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1.....	94
6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) .....	107
6.3 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู – 2 – ครู).....	115
6.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม.....	126

ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก.....	131
ภาคผนวก ข.....	152
ภาคผนวก ค.....	160
ภาคผนวก ง.....	174

## บทที่ 1

# โครงการปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring

### 1.1. หลักการและเหตุผล

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

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

แนวคิดของบุคลากรเดิม ๆ อาจช่วยสร้างแนวทางวิธีการทำงานแบบใหม่ การมองปัญหาและหาทางออก กว้างขวางขึ้นหลายมิติ มีทั้งความซับซ้อน และ ละเอียดถี่ถ้วนยิ่งขึ้น

## 1.2. วัตถุประสงค์

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

## 1.3. ขอบข่ายงานและผลผลิต

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

## 1.4 การดำเนินการและกิจกรรมหลัก

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



## 1.5 กรอบแนวคิด



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



## บทที่ 2

### ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท) ที่รวบรวมจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และจำนวนห้องเรียนจำแนกตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของ 15 โรงเรียนนาร่อง

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน		
				นมัธยมต้น (คน)	นมัธยมปลาย (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	ห้องมัธยมปลาย (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
090218	ห้วยกรดวิทยา	สรรคบุรี	25	238	192	430	9	6	15
090220	หันคาพิทยาคม	หันคา	60	796	620	1416	23	18	41
490398	บ้านข่อยวิทยา	เมืองลพบุรี	11	54	35	89	3	3	6
490400	พัฒนานิคม	พัฒนานิคม	76	754	879	1633	22	26	48
490402	ขุนรามวิทยา	พัฒนานิคม	14	86	84	170	3	3	6
490409	บ้านเบิกพิทยาคม	ท่าม่วง	13	83	47	130	3	3	6
490415	สระโบสถ์วิทยาการ	สระโบสถ์	28	266	166	432	9	7	16

รหัส โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน		
				นมัธยม ต้น (คน)	นมัธยม ปลาย (คน)	รวมจำนวน นักเรียน (คน)	ห้องมัธยม ต้น (ห้อง)	ห้องมัธยม ปลาย (ห้อง)	รวมห้องเรียน ทั้งหมด (ห้อง)
490417	ยางรากวิทยา	โคกเจริญ	17	114	94	208	4	6	10
490418	ลำสนธิวิทยา	ลำสนธิ	35	382	360	742	9	11	20
610144	ศรีศักดิ์สุวรรณวิทยา	บางระจัน	24	209	192	401	7	6	13
610146	พรหมบุรีรัชดาภิเษก	พรหมบุรี	18	137	90	227	6	6	12
610150	ทองเอนวิทยา	อินทร์บุรี	18	114	106	220	5	6	11
610151	ศรีวินิตวิทยาคม	อินทร์บุรี	15	73	85	158	3	3	6
670163	ราชสถิตยวิทยา	ไชโย	16	152	121	273	5	6	11
670169	รื้อหว้าวิทยาคม	แสวงหา	17	106	100	206	5	6	11
รวม			387	3564	3171	6735	116	116	232

จากตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนาร่อง พบว่า ใน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 387 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 6,735 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 232 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 12 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-500 คน) รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1500 คน) และขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1501-2500 คน) มีเท่ากันจำนวน 1 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนที่มีเล็ก 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนห้วยกรดวิทยา โรงเรียนบ้านข่อยวิทยา โรงเรียนขุนรามวิทยา โรงเรียนบ้านเบิกวิทยาคม โรงเรียนสระโบสถ์วิทยาคาร โรงเรียนยางรากวิทยา โรงเรียนพรหมบุรีรัชดาภิเษก โรงเรียนทองเอนวิทยา โรงเรียนศรีวินิตวิทยาคม โรงเรียนราชสถิตย์วิทยา และโรงเรียนรื้อหัววิทยาคม

โรงเรียนที่มีขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนลำสนธิวิทยา

โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนหันคมพิทยาคม

โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนพัฒนานิคม

### บทที่ 3

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

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนนาร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) การนำเสนอแบ่งออกเป็นสองตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

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

**ตอนที่ 2** บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

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

ผลการศึกษาในแต่ละตอนมีดังนี้

#### ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการสำรวจการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนนาร่อง 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	7.10
	ปริญญาโท	12	85.80
	ปริญญาเอก	1	7.10
	อื่นๆ	-	-

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	1	7.10
	ปริญญาโท	12	85.80
	ปริญญาเอก	1	7.10
	อื่นๆ	-	-
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพม (สิงห์บุรี) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 85.80) รองลงมาคือปริญญาตรี และ ปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน เท่ากัน (ร้อยละ 7.10)

### 1.1.2 ประสบการณ์ในการบริหาร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	12	85.80
	10 – 20 ปี	1	7.10
	มากกว่า 20 ปี	1	7.10
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>14</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพม (สิงห์บุรี) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 85.80) รองลงมาอยู่ในระหว่าง 10 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีมีจำนวน 1 คนเท่ากัน (ร้อยละ 7.10)

## 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	-	-	7 (50.00)	7 (50.00)	-	14 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1 (7.10)	-	4 (28.60)	9 (64.30)	-	14 (100.00)
3. ครูมีความมุ่งงกับคู่มือครู	2 (14.30)	3 (21.40)	6 (42.90)	3 (21.40)	-	14 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	-	1 (7.10)	9 (64.30)	4 (28.60)	-	14 (100.00)
5. ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	-	1 (7.10)	5 (35.80)	8 (7.10)	-	14 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1 (7.10)	2 (14.30)	8 (57.20)	3 (21.40)	-	14 (100.00)

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ร้อยละ 64.30) รองลงมาได้แก่ ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 7.10) ในขณะที่ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้นมีผู้บริหารเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากัน (ร้อยละ 50.00) ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วย เกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็นที่ว่า คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ร้อยละ 64.30) รองลงมา ได้แก่ คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (ร้อยละ 57.20) และ ครูมีความมุ่งงกับคู่มือครู (ร้อยละ 42.90)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครูรายข้อ

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (n=14)	2.50	.52
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (n=13)	1.31	.48
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู (n=12)	2.00	.74
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (n=14)	2.21	.58
5. ฉันทายากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (n=14)	2.43	.85
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถ ทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (n=13)	2.08	.64

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 คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.50 SD เท่ากับ 0.52) รองลงมาคือ ฉันทายากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 SD เท่ากับ 0.85) คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.21 SD เท่ากับ 0.58) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.31 SD เท่ากับ 0.48)

### 1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาไปกับกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	-	-	6 (42.90)	5 (35.70)	3 (21.40)	14 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	-	-	8 (57.10)	4 (28.60)	2 (14.30)	14 (100.00)
3. พบปะชุมชน	-	-	11 (78.60)	2 (14.30)	1 (7.10)	14 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	-	-	7 (50.00)	5 (35.70)	2 (14.30)	14 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	-	1 (7.10)	7 (50.00)	5 (35.80)	1 (7.10)	14 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	-	1 (7.10)	5 (35.70)	5 (35.70)	3 (21.50)	14 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	-	-	7 (50.00)	3 (21.40)	4 (28.60)	14 (100.00)
8. อื่นๆ พบปะหน่วยงานอื่น	13 (92.90)	-	-	-	1 (7.10)	14 (100.00)
9. อื่นๆ การเงิน พัสดุ	13 (92.90)	-	-	1 (7.10)	-	14 (100.00)
10. อื่นๆ เสาะหาจัดหาครูมาสอนในวิชาที่ขาดครู	13 (92.90)	-	1 (7.10)	-	-	14 (100.00)
<b>โดยรวม</b>	<b>39 (27.86)</b>	<b>2 (1.43)</b>	<b>52 (37.14)</b>	<b>30 (21.43)</b>	<b>17 (12.14)</b>	<b>140 (100.00)</b>

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาไปกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงกับการบริหารทั่วไป มากที่สุด (ร้อยละ 21.40) รองลงมาคือพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และ เยี่ยมห้องเรียน (ร้อยละ 14.30) ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการบริหารทั่วไป เยี่ยมห้องเรียน ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 35.70) ผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการ



พบปะชุมชน (ร้อยละ 78.60) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ร้อยละ 57.10) เยี่ยมห้องเรียน ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 50.00) ในขณะที่มี ผู้บริหารที่ไม่มีการใช้เวลาในการทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และ พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ร้อยละ 7.10

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	2 (14.30)	-	2 (14.30)	5 (35.70)	5 (35.70)	14 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	1 (7.10)	-	2 (14.30)	3 (21.50)	8 (57.10)	14 (100.00)
3. พบปะชุมชน	1 (7.10)	-	3 (21.50)	5 (35.70)	5 (35.70)	14 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	1 (7.10)	-	1 (7.10)	3 (21.40)	9 (64.30)	14 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	1 (7.10)	-	1 (7.10)	4 (28.60)	8 (57.10)	14 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	1 (7.10)	-	1 (7.10)	6 (42.90)	6 (42.90)	14 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	1 (7.10)	-	1 (7.10)	5 (35.70)	7 (50.00)	14 (100.00)
8. อื่นๆ พบปะหน่วยงานอื่น	13 (92.90)	-	-	-	1 (7.10)	14 (100.00)
อื่นๆไม่ระบุ	13 (92.90)	1 (7.10)	-	-	-	14 (100.00)
อื่นๆ การเงินพัสดุ	13 (92.90)	-	-	1 (7.10)	-	14 (100.00)
อื่นๆ เสาะหาจัดหาครูมาสอนในวิชาที่ครูขาดแคลน	13 (92.90)	-	-	-	1 (7.10)	14 (100.00)

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
โดยรวม	60 (38.96)	1 (0.65)	11 (7.14)	32 (20.78)	50 (32.47)	154 (100.00)

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากกับกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียน (ร้อยละ 64.30) รองลงมา คือ พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และ ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ร้อยละ 57.10) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 50.00) ในขณะที่กิจกรรมพัฒนาทักษะการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญและให้ความสำคัญมากเท่ากัน (ร้อยละ 42.90) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเป็นผู้บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 42.90) รองลงมา คือ การบริหารทั่วไป พบปะชุมชน และ พัฒนาทักษะการเป็นผู้บริหารโรงเรียน (ร้อยละ 35.70)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.25	.75
2. พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.46	.78
3. พบปะชุมชน	3.15	.80
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.62	.65
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.54	.66
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้บริหารโรงเรียน	3.38	.65
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.46	.66
<b>โดยรวม</b>	<b>3.41</b>	<b>.61</b>

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

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 SD เท่ากับ 0.61) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เยี่ยมห้องเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 SD เท่ากับ 0.65) รองลงมาคือ ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 SD เท่ากับ 0.66) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 SD เท่ากับ 0.66) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การพบปะชุมชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 SD เท่ากับ 0.80)

#### 1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	10 (76.90)	3 (23.10)	13 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	8 (61.50)	5 (38.50)	13 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	7 (53.80)	6 (46.20)	13 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	8 (66.70)	4 (33.30)	12 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	9 (69.20)	4 (30.80)	13 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	10 (76.90)	3 (23.10)	13 (100.00)
โดยรวม	52 (67.53)	25 (32.47)	77 (100.00)

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมาพบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 76.90) รองลงมาคือ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 69.20) ในขณะที่กิจกรรมที่มีน้อยที่สุดคือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 53.80)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลัง พัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ ไม่มีการ พัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	3 (21.40)	1 (7.10)	7 (50.00)	3 (21.40)	14 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	3 (21.40)	-	7 (50.00)	4 (28.60)	14 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	3 (21.40)	1 (7.10)	6 (42.90)	4 (28.60)	14 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	4 (28.60)	1 (7.10)	7 (50.00)	2 (14.30)	14 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	2 (14.30)	1 (7.10)	8 (57.10)	3 (21.40)	14 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	3 (21.40)	-	7 (50.00)	4 (28.60)	14 (100.00)
<b>โดยรวม</b>	18 (21.43)	4 (4.76)	42 (50.00)	20 (23.81)	84 (100.00)

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 57.10) ในขณะที่กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชกันและกัน และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 28.60) ทั้งนี้กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่คิดว่าเป็นจุดแข็งคือ ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 21.40)

## ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการสำรวจการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย คุณลักษณะของครู ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และการจัดการเรียนการสอนของครู 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	190	75.70
ปริญญาโท	59	23.50
ปริญญาเอก	1	0.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	0.40
รวมทั้งหมด	251	100.00

จากผลการวิเคราะห์พบว่าของครูในสพม.5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 190 คน (ร้อยละ 75.70) รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 23.50)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของครู ตามประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี)

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	4	0.35
อนุบาล	7	0.61
<b>ประถมศึกษา</b>		
· ประถมศึกษาปีที่ 1	14	1.21
· ประถมศึกษาปีที่ 2	14	1.21
· ประถมศึกษาปีที่ 3	17	1.47
· ประถมศึกษาปีที่ 4	20	1.73
· ประถมศึกษาปีที่ 5	22	1.91
· ประถมศึกษาปีที่ 6	4	0.35
<b>รวมประถมศึกษา</b>	<b>91</b>	<b>7.89</b>
<b>มัธยมศึกษา</b>		
· มัธยมศึกษาปีที่ 1	172	14.90
· มัธยมศึกษาปีที่ 2	171	14.82
· มัธยมศึกษาปีที่ 3	173	14.99
· มัธยมศึกษาปีที่ 4	179	15.51
· มัธยมศึกษาปีที่ 5	181	15.68
· มัธยมศึกษาปีที่ 6	174	15.08
<b>รวมมัธยมศึกษา</b>	<b>1050</b>	<b>90.99</b>
อื่นๆ (กศน./เด็กพิเศษ/ป.4-6)	2	0.17
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,154</b>	<b>100</b>

จากผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการสอนของครูในสพม.5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท) พบว่า ครู 1 คน อาจจะมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูเคยสอนพบว่า ชั้นเรียนที่ครูเคยสอนส่วนใหญ่เป็นชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 90.99) โดยส่วนใหญ่เคยสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 15.68) รองลงมาเคยสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 179 คน (ร้อยละ 15.51)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของครูตามภาระงานสอน

ภาระงานสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูสอนเต็มเวลา	232	92.40
ครูสอนไม่เต็มเวลา	11	4.40
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	1	0.40
ไม่ระบุ	7	2.80
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ครูในสพม.5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท) ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่สอนเต็มเวลามีจำนวน 232 คน (ร้อยละ 92.40) รองลงมาเป็นครูสอนไม่เต็มเวลา จำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.40)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประถมศึกษา</b>		
● ประถมศึกษาปีที่ 1	1	0.12
● ประถมศึกษาปีที่ 2	1	0.12
● ประถมศึกษาปีที่ 3	0	0.00
● ประถมศึกษาปีที่ 4	0	0.00
● ประถมศึกษาปีที่ 5	1	0.12
● ประถมศึกษาปีที่ 6	0	0.00
<b>มัธยมศึกษา</b>		
● มัธยมศึกษาปีที่ 1	129	15.19
● มัธยมศึกษาปีที่ 2	132	15.55
● มัธยมศึกษาปีที่ 3	131	15.43
● มัธยมศึกษาปีที่ 4	155	18.26
● มัธยมศึกษาปีที่ 5	152	17.90
● มัธยมศึกษาปีที่ 6	147	17.31
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>849</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะภาระงานการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 155 คน (ร้อยละ 18.26) รองลงมาเคยสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 152 คน (ร้อยละ 17.90)



ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามวิชาที่สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน	1	0.36
ภาษาไทย	27	9.64
คณิตศาสตร์	31	11.07
วิทยาศาสตร์	59	21.07
สังคมศึกษา	41	14.64
สุขศึกษาและพลศึกษา	16	5.71
ศิลปะ	17	6.07
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	41	14.64
ภาษาต่างประเทศ	35	12.50
อื่นๆ ระบุ (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/แนะแนว/ลูกเสือ/ยุวกาชาด/ปฐมวัย)	12	4.29
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>280</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนมากที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 21.07) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา และการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีจำนวนเท่ากัน 41 คน (ร้อยละ 14.64)

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของครูที่สอนเด็กพิเศษและเด็กปัญญาเลิศ

กลุ่มนักเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เด็กพิเศษ	115	70.99
เด็กปัญญาเลิศ	47	29.01
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>162</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนนักเรียนมากกว่า 1 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูสอนกลุ่มเด็กพิเศษ มีจำนวน 115 คน (ร้อยละ 70.99) ซึ่งมีมากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศ

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของครู ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอน

ขนาดของห้องเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน	18	5.41
10 – 20 คนต่อห้องเรียน	48	14.41
20 – 30 คนต่อห้องเรียน	165	49.55
อื่นๆ	102	30.63
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>333</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะมีห้องเรียนที่สอนหลายขนาด เมื่อจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนห้องเรียนขนาด 20 – 30 คน มีจำนวน 165 คน (ร้อยละ 49.55) รองลงมาคือ ห้องเรียนขนาดอื่น ๆ มีจำนวน 102 คน (ร้อยละ 30.63)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามจำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ฉบับ	24	9.60
มากกว่า 1 ฉบับ	215	85.70
ไม่ระบุ	12	4.80
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีจำนวน 215 คน (ร้อยละ 85.70)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของครู ตามแหล่งจัดทำคู่มือครู

แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	34	10.83
สำนักพิมพ์ (ไม่ระบุชื่อ)	34	10.83
ครูผู้สอนจัดทำเอง	15	4.78
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด (อจท)	42	13.38
กระทรวงศึกษาธิการ	5	1.59
एमพันธ์	6	1.91
บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด	20	6.37
บริษัท สำนักพิมพ์แม็ค จำกัด	24	7.64
สำนักพิมพ์คู่มือครู	5	1.59
สำนักพิมพ์ บริษัท พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)	23	7.32
กรมวิชาการ	2	0.64
ไม่ระบุ	104	33.12
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>314</b>	<b>10.83</b>

จากผลการวิเคราะห์แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ครูใช้เพื่อเตรียมการสอน จากจำนวนครูผู้ให้ข้อมูลจำนวน 314 คน พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ระบุว่าจะใช้คู่มือครูที่จัดทำโดยแหล่งใด จำนวน 104 คน (ร้อยละ 33.12) รองลงมาคือ จัดทำโดยบริษัทอักษรเจริญทัศน์จำกัด (อจท) มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 13.38)

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	13 (5.20)	16 (6.40)	187 (74.50)	27 (10.80)	8 (3.20)	251 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	22 (9.20)	154 (61.40)	58 (23.10)	8 (3.20)	8 (3.20)	251 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	17 (6.80)	181 (72.10)	40 (15.90)	5 (2.00)	8 (3.20)	251 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	8 (3.20)	36 (14.30)	171 (68.10)	25 (10.00)	11 (4.40)	251 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	5 (2.00)	13 (5.20)	188 (74.90)	37 (14.70)	8 (3.20)	251 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	12 (4.80)	97 (38.60)	113 (45.00)	21 (8.40)	8 (3.20)	251 (100.00)

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ร้อยละ 74.50) “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” (ร้อยละ 68.10) “ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” (ร้อยละ 74.90) และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ร้อยละ 45.00) นอกจากนี้ยังพบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นที่ว่า “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ร้อยละ 61.10) และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” (ร้อยละ 72.10)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคู่มือครู (n = 251)

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.94	.62
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.41	.94
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู	2.58	.84
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.89	.61
5. ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.06	.53
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.59	.72
รวม	2.08	.40

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 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.58 SD เท่ากับ 0.84) รองลงมาคือ “ครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.41 SD เท่ากับ 0.94) และ “ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.06 SD เท่ากับ 0.53) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.59 SD เท่ากับ 0.72)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 190)		ปริญญาโท (n = 59)		ปริญญาเอก (n = 1)		รวม (n = 251)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.93	.62	1.93	.65	2.00	-	1.94	.62
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.34	.98	2.63	.75	3.00	-	2.41	.94
3. ครูมีความยุ่งยากกับคู่มือครู	2.53	.89	2.75	.63	3.00	-	2.58	.84
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.85	.64	2.00	.54	2.00	-	1.89	.61
5. ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.03	.54	2.16	.53	2.00	-	2.06	.53
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.58	.71	1.61	.75	2.00	-	1.59	.72
รวม	2.04	.41	2.18	.33	2.33	-	2.08	.40

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 ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือในทุกระดับชั้น มากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ยกเว้นเพียง 1 ประเด็น ได้แก่ “ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” ที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือในประเด็นนี้ มากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาเอก

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 115)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 47)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.91	.62	2.04	.60
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.38	.93	2.57	.82
3. ครูมีความงุนงกับคู่มือครู	2.20	.11	2.44	.92
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.92	.70	1.84	.65
5. ฉันทายากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.08	.58	2.07	.62
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.60	.74	1.62	.75
รวม	2.08	.44	2.04	.49

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

จากตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ครูมีความงุนงกับคู่มือครู” “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” และ “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” มากกว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ ในขณะที่ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” และ “ฉันทายากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” มากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 18)		10 – 20 คน (n = 48)		20 – 30 คน (n = 165)		มากกว่า 30 คน (n = 102)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.76	.83	1.76	.79	1.93	.63	1.93	.64
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.18	1.19	2.24	1.08	2.35	.96	2.45	.97
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู	2.53	.80	2.59	.75	2.54	.87	2.59	.88
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.00	.50	2.02	.58	1.88	.60	1.86	.63
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.00	.61	2.07	.57	2.11	.44	2.00	.55
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กก่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.53	.62	1.67	.76	1.61	.74	1.51	.69
รวม	2.00	.42	2.06	.46	2.07	.38	2.06	.42

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

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” และ “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” มากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” มากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กก่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” มากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู” พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คนและ 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ซึ่งมากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่น ๆ



ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 24)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 215)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.00	.31	1.94	.63
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.32	.99	2.46	.89
3. ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู	2.82	.39	2.56	.88
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.77	.69	1.89	.61
5. ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.00	.62	2.06	.53
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.55	.80	1.57	.71
รวม	2.08	.37	2.08	.40

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

จากตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ครูมีความมุ่งมั่นกับคู่มือครู” และ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” มากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” “ฉันทายกมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” มากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว

## 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	10 (4.00)	47 (18.70)	170 (67.70)	14 (5.60)	10 (4.0)	251 (100.00)
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	7 (2.80)	24 (9.60)	186 (74.10)	25 (10.00)	9 (3.60)	251 (100.00)
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	16 (6.40)	143 (59.10)	61 (25.20)	22 (9.10)	9 (3.60)	251 (100.00)
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	14 (5.60)	73 (29.10)	139 (55.40)	13 (5.20)	12 (4.80)	251 (100.00)
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	12 (4.80)	42 (16.70)	169 (67.30)	15 (6.00)	13 (5.20)	251 (100.00)
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	10 (4.00)	37 (14.70)	173 (68.90)	21 (8.40)	10 (4.00)	251 (100.00)
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	9 (3.60)	41 (16.30)	171 (68.10)	22 (8.80)	8 (3.20)	251 (100.00)
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	32 (12.70)	72 (28.70)	119 (47.40)	19 (7.60)	9 (3.60)	251 (100.00)
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	25 (10.00)	84 (33.50)	120 (47.80)	14 (5.60)	8 (3.20)	251 (100.00)
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	22 (8.80)	55 (21.90)	150 (59.80)	16 (6.40)	8 (3.20)	251 (100.00)

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น” (ร้อยละ 67.70) “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” (ร้อยละ 74.10) “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” (ร้อยละ 55.40) “เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน” (ร้อยละ 67.30) “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 68.90) “พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 68.10) “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” (ร้อยละ 47.40) “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้” (ร้อยละ 47.80) และ “ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ” (ร้อยละ 59.80) นอกจากนี้พบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ 59.10) ต่อประเด็นที่ว่า “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา”

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (n = 251)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.78	.61
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.95	.56
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.37	.90
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.63	.68
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.79	.63
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.85	.62
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.85	.62
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.95	.95
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึงพาได้	1.51	.76
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.66	.74
รวม	1.83	.44

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

จากตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้คะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในแต่ละประเด็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 SD เท่ากับ 0.90) รองลงมาคือ “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” และ “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 SD เท่ากับ 0.95) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 SD เท่ากับ 0.76)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 190)		ปริญญาโท (n = 59)		ปริญญาเอก (n = 1)		รวม (n = 251)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.82	.60	1.65	.65	2.00	-	1.78	.61
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.98	.53	1.84	.65	2.00	-	1.95	.56
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.33	.94	2.50	.79	2.00	-	2.37	.90
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.65	.70	1.55	.60	2.00	-	1.63	.68
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.81	.64	1.71	.59	2.00	-	1.79	.63
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.88	.65	1.75	.52	2.00	-	1.85	.62
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.89	.63	1.70	.57	2.00	-	1.85	.62
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.97	.92	1.91	1.02	3.00	-	1.95	.95
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันฟังพาได้	1.52	.77	1.45	.74	2.00	-	1.51	.76
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.70	.75	1.53	.68	2.00	-	1.66	.74
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 ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในทุกประเด็น มากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ยกเว้นเพียง 1 ประเด็นที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ มากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาเอก ได้แก่ประเด็น “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา”

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 115)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 47)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.82	.61	1.82	.61
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.01	.54	2.07	.50
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.45	.84	2.36	.98
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.69	.68	1.64	.61
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.86	.62	1.81	.59
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.98	.54	1.96	.52
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.95	.60	1.91	.56
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.94	.93	1.67	1.11
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึงพาได้	1.54	.79	1.49	.90
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.61	.76	1.56	.76
รวม	1.88	.42	1.83	.43

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

จากตาราง 29 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.45, 2.01 และ 1.98 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรกสอดคล้องกับครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.36, 2.07 และ 1.96 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดสอดคล้องกับครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษเช่นเดียวกัน คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.49

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 18)		10 – 20 คน (n = 48)		20 – 30 คน (n = 165)		มากกว่า 30 คน (n = 102)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่สอนลึกมากขึ้น	1.72	.46	1.85	.36	1.78	.61	1.74	.68
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.11	.32	2.06	.39	1.91	.60	1.91	.62
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.28	1.13	2.35	1.02	2.29	.96	2.40	.88
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.82	.64	1.76	.60	1.65	.68	1.53	.71
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.94	.56	1.91	.66	1.77	.68	1.68	.67
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.83	.51	2.00	.42	1.80	.64	1.80	.70
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.94	.54	2.04	.46	1.83	.68	1.76	.65
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.28	.75	2.09	.80	1.94	.95	1.97	1.04
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.56	.71	1.53	.75	1.50	.75	1.46	.78
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.72	.67	1.70	.72	1.63	.77	1.60	.74
รวม	1.92	.30	1.93	.32	1.81	.47	1.78	.49

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

จากตาราง 30 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนทั้ง 4 กลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพสอดคล้องกัน ดังนี้

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา และ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ เท่ากัน (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.28) รองลงมา ได้แก่ เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.11) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้ (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.56)

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.35) รองลงมา ได้แก่ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.09) และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.06) ตามลำดับ ส่วนข้อ

คำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันทิงพาได้ (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.53)

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.29) รองลงมา ได้แก่ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.94) และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.91) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันทิงพาได้ (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.50)

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.40) รองลงมา ได้แก่ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.97) และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 1.91) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันทิงพาได้ (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.46)

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 24)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 215)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.83	.58	1.76	.62
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.92	.50	1.94	.58
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.67	.56	2.36	.91
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.62	.65	1.64	.67
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.79	.59	1.80	.62
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.79	.51	1.85	.64
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.83	.48	1.84	.64
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.17	.70	1.93	.98
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึงพาได้	1.54	.59	1.49	.77
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.67	.57	1.64	.76
รวม	1.88	.38	1.83	.45

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

จากตาราง 31 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67, 2.17 และ 1.92 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับครูกลุ่มแรก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และพี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.36, 1.94 และ 1.93 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึงพาได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.49



## 2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก	ไม่ระบุ	รวม
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	4 (1.60)	38 (15.10)	168 (66.90)	28 (11.20)	13 (5.2)	251 (100.00)
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	7 (2.80)	63 (25.10)	153 (61.0)	14 (5.60)	14 (5.60)	251 (100.00)
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	1 (0.40)	28 (11.20)	155 (61.80)	53 (21.10)	14 (5.60)	251 (100.00)
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2 (0.80)	35 (13.90)	166 (66.10)	34 (13.50)	14 (5.60)	251 (100.00)
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2 (0.80)	28 (11.20)	162 (64.50)	45 (17.90)	14 (5.60)	251 (100.00)
<b>โดยรวม</b>	16 (1.27)	192 (15.30)	804 (64.06)	174 (13.86)	69 (5.50)	1255 (100.00)

จากตารางที่ 32 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 64.06) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ร้อยละ 66.90 ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ร้อยละ 66.10 ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ร้อยละ 64.50 ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ร้อยละ 61.80 และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ร้อยละ 61.00

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน (n =251)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.24	1.46
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3.08	1.56
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.43	1.47
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.31	1.49
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.39	1.48
<b>โดยรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>1.44</b>

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

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยรวมเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และการใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.43, 3.39, 3.31, 3.24 และ 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 190)		ปริญญาโท (n = 59)		ปริญญาเอก (n = 1)		รวม (n = 251)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.24	1.48	3.24	1.45	3.00	-	3.24	1.46
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3.07	1.60	3.12	1.47	3.00	-	3.08	1.56
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.46	1.50	3.34	1.43	3.00	-	3.43	1.47
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.35	1.51	3.22	1.45	3.00	-	3.31	1.49
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.41	1.51	3.34	1.41	3.00	-	3.39	1.48

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

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในทุกประเด็น เท่ากับ 3.00

ส่วนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 3.12-3.34 ซึ่งประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน คะแนนเฉลี่ย ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 3.07-3.46 ซึ่งประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตาม  
กลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 115)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 47)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	3.37	1.64	3.11	1.05
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3.23	1.77	2.96	1.04
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.58	1.68	3.28	1.02
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.47	1.71	3.11	1.07
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.54	1.70	3.30	1.04
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>1.64</b>	<b>3.14</b>	<b>.98</b>

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

จากตาราง 35 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.54, 3.47, 3.37 และ 3.23 ตามลำดับ

ส่วนครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.14 ซึ่งต่ำกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.28, 3.11 และ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 18)		10 - 20 คน (n = 48)		20 - 30 คน (n = 165)		มากกว่า 30 คน (n = 102)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.67	.77	3.13	1.39	3.24	1.50	3.14	1.16
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.61	.61	3.02	1.38	3.05	1.64	2.99	1.19
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.06	.54	3.35	1.31	3.41	1.54	3.35	1.13
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2.83	.62	3.19	1.33	3.32	1.56	3.22	1.14
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.89	.47	3.31	1.31	3.38	1.54	3.29	1.14
<b>รวม</b>	<b>2.81</b>	<b>.50</b>	<b>3.20</b>	<b>1.31</b>	<b>3.28</b>	<b>1.50</b>	<b>3.29</b>	<b>1.442</b>

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

จากตาราง 36 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06, 2.89, 2.83, 2.67 และ 2.61 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.31, 3.19, 3.13 และ 3.02 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำ

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.38, 3.32, 3.24 และ 3.05 ตามลำดับ

ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.29, 3.22, 3.14 และ 2.99 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า ครูทั้ง 4 กลุ่ม มีความคิดเห็นในประเด็นน้อย ๆ สอดคล้องกัน คือ ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย และประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 24)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 215)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.88	.45	3.22	1.40
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.67	.57	3.06	1.51
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.04	.55	3.40	1.43
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2.92	.28	3.30	1.45
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.88	.45	3.38	1.43
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>.24</b>	<b>3.27</b>	<b>1.38</b>

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

จากตาราง 37 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.04, 2.92, 2.88 และ 2.67 ตามลำดับ

ส่วนครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.27 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มครูที่ใช้คู่มือเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงการ, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.38, 3.30, 3.22 และ 3.06 ตามลำดับ

## บทที่ 4

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

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

ผลการนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนาร่องในสังกัด สพม.5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท)

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ



## ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนครูที่เข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)
1.ห้วยกรดวิทยา	25
2.หันคาพิทยาคม	60
3.บ้านข่อยวิทยา	11
4.พัฒนานิคม	76
5.ขุนรามวิทยา	14
6.บ้านเป็กพิทยาคม	13
7.สระโบสถ์วิทยาการ	28
8.ยางรากวิทยา	17
9.ลำสนธิวิทยา	35
10.ศรีศักดิ์สุวรรณวิทยา	24
11.พรหมบุรีรัชดาภิเษก	18
12.ทองเอนวิทยา	18
13.ศรีวินิตพิทยาคม	15
14.ราชสถิตย์วิทยา	16
15.ริ้วหว้าพิทยาคม	17

## ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

### 1. สารการเรียนรู้ คณิตศาสตร์

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่คาดหวัง	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้สื่อต่าง ๆ เช่น powerpoint เครื่องฉายข้ามศีรษะ Internet</li> <li>- ใช้การปฏิบัติจริง เช่น เรื่องปีทาโกรัส ให้เด็กลงไปวัดขนาดตึก เสาธงจริงๆ</li> <li>- ใช้เรื่องเล่าสนุก ๆ นิทาน และเรื่องจาก Facebook ของเด็กๆ ก่อนการนำเข้าสู่บทเรียน</li> <li>- ใช้วิธีการสร้างเงื่อนไข เช่น บอกตั้งแต่เริ่มเรียนว่า หากตั้งใจเรียน จะให้รางวัล ด้วยการไม่ต้องทำเวรให้แถมสะสม หรือ เล่าเรื่องตลกๆ ให้ฟัง</li> <li>- ใช้จ้อจ้อขำขัน มาช่วยในการเรียนการสอน</li> <li>- ใช้ GSP มาช่วยในการสอน เพราะคิดว่า ทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรม สื่อกออกมาเป็นรูปธรรมได้</li> <li>- นำ Youtube ที่มีการอธิบายเนื้อหาในเรื่องต่าง ๆ ของวิชา มาเปิดให้เด็กดู</li> <li>- ใช้เกมส์ ในหัวข้อต่าง ๆ เช่น ความน่าจะเป็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็กตื่นเต้น</li> <li>- เด็กให้ความสนใจ</li> <li>- เด็กตั้งใจเรียน</li> <li>- ให้ความสนใจกับครูและเนื้อหาที่จะเรียน</li> <li>- สนุกในการเรียน</li> <li>- เด็กเข้าใจในเนื้อหา</li> <li>- และสามารถดูซ้ำๆ ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็กสนใจน้อย</li> <li>- เด็กให้ความสนใจที่จะเรียนมาก</li> <li>- เด็กตั้งใจเรียน</li> <li>- ให้ความสนใจกับครูและเนื้อหาที่จะเรียน</li> <li>- เด็กไม่คุยกัน และตั้งใจเรียน และทวงถามรางวัลหลังคาบเรียน</li> <li>- เด็กตื่นเต้น</li> <li>- เด็กไม่สนใจ</li> <li>- เด็กบอกว่า ไม่สามารถสอบถามสิ่งที่สงสัยกับ Youtube ได้</li> <li>- อยากให้ครูช่วยอธิบายเพิ่มเติมด้วย</li> <li>- เด็กเข้าใจในเนื้อหา พร้อมทั้งมีความสุขในการเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดีใจ</li> <li>- เหนื่อย</li> <li>- ภูมิใจ</li> <li>- ท้อแท้</li> <li>- สนุกไปกับเด็กด้วย</li> <li>- เสียใจ แ่</li> </ul>

### ในอนาคต จะกลับไปสอนอย่างไร

- คิดว่าจะนำทุกวิธีที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวันนี้ไปประยุกต์ใช้ เพราะทุกวิธีน่าสนใจทั้งหมด

## 2. สารระการเรียนรู้อุทยานศาสตร์

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้สื่อ VDO ในการจัดการเรียนรู้</li> <li>- บูรณาการชีวิตประจำวัน</li> <li>- ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ เช่น มีการทดลอง ออกแบบการทดลองด้วยตนเอง สรุปลงแผนผังความรู้ (Mapping) เป็นต้น</li> <li>- ทำกิจกรรมกลุ่ม</li> <li>- นำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>- วัดและประเมินผล จากความเรียบร้อยของงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้เห็นว่านักเรียนแต่ละคนมีความเข้าใจเนื้อหาต่างกัน</li> <li>- เด็กกลุ่มอ่อนและเก่งสามารถทำได้ตามที่คาดหวังไว้</li> <li>- นักเรียนของสามารถทำงานได้</li> <li>- เมื่อนักเรียนทำข้อสอบไม่ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เบื่อที่จะสอน</li> <li>- เครียดเพราะคาดหวังจากนักเรียน</li> <li>- ภูมิใจ</li> <li>- ผิดหวัง</li> <li>- ความสุข</li> </ul>

### ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- ห้องเรียนที่สอนอยู่ประจำ ต้องมี สื่อ อุปกรณ์ ครบ
- แบ่งเวลาในการทำงาน
- ทำให้เด็กภูมิใจโดยการให้งานตามความถนัด
- ปรับอารมณ์ตนเอง และเสริมแรงให้นักเรียนอยากเรียน
- ปรับระเบียบวินัยนักเรียน

## 3.สาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา

สอนอย่างไร	ผลลัพธ์	รู้สึกอย่างไร
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เก็บตามตัวชี้วัด</li> <li>- ใช้วิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน</li> <li>- สร้างความเชื่อมั่นในสาระที่เรียน</li> <li>- สำรวจพื้นฐานของนักเรียน/ดูแว่นักเรียน</li> <li>- ใช้การเสริมแรง/ชม. นักเรียนที่ด้อยกว่า</li> <li>- ส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะ</li> <li>- จัดเวลาซ่อมทักษะ/ส่งเสริม</li> <li>ความสามารถนอกเวลาเรียน</li> <li>- ครูเป็นแบบอย่าง/เริ่มต้นจากครู/ทุ่มเท</li> <li>- เริ่มสอนจากง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยากขึ้น</li> <li>- ใช้สื่อ/รูปตัวอย่างให้นักเรียนดู</li> <li>- ครูที่ไม่ถนัดเนื้อหาควรศึกษาดู VDO ก่อนสอน</li> <li>- ให้ครูศึกษาข้อมูลที่จะสอนมาก่อนเรียน</li> <li>- แบ่งเนื้อหาให้นักเรียนศึกษา/นักเรียนนำเสนอแชร์ความรู้</li> <li>- นักเรียนเก่งครูเสริมให้/นักเรียนอ่อนครูเน้นพิเศษ</li> <li>- ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมไม่ค่อยดีมาหาครูไม่ไล่กลับห้องเรียน...สอน/ให้โอกาสนักเรียนแสดงออกด้านที่เขาต้องการ</li> <li>ก่อน/นักเรียนมีปัญหา ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกตามความต้องการของตัวเอง</li> <li>- ครูแก้ปัญหาการเรียนไม่พอโดยการตั้งชมรม ชุมรม/ได้นักเรียนที่สนใจจริง โดยการแข่งขันทักษะได้(ผลพลอยได้)</li> <li>- เริ่มทฤษฎีก่อน ตามด้วยปฏิบัติ</li> <li>- สอนนาฏยศัพท์ ต่อทำรำ</li> <li>- เรียนทักษะพื้นฐานเบื้องต้นก่อน</li> <li>- ทำความรู้จักคุ้นเคยกับเครื่องดนตรีก่อนปฏิบัติ</li> <li>- ทำการอดิชนันต์เด็กเพื่อจัดแบ่งกรุปเด็ก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนสามารถปฏิบัติได้</li> <li>- นักเรียนด้อยมีการพัฒนาดีขึ้น ทั้งทางด้านจิตใจ ,พฤติกรรม</li> <li>- เด็กเรียนศิลปะแต่ไม่ได้แค่ทักษะทางศิลปะ แต่เด็กได้ EQ เพราะศิลปะช่วยจรรโลงจิตใจได้ดี</li> <li>- เมื่อเด็กมาฝึกทักษะทางศิลปะ เขาจะใช้เวลาทุ่มเทให้กับศิลปะจนไม่มีเวลาไปเกเร</li> <li>- นักเรียนหาเวลาว่างมาฝึกทักษะแทนการโดดเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดีใจ มีกำลังใจสอน</li> <li>- เกิดความภาคภูมิใจจากผลงานนักเรียน</li> <li>- ครู OK จากผลงาน</li> <li>- มีความสุขที่ได้สอน</li> <li>- ครูรู้สึกเหนื่อยกับนักเรียนที่มีปัญหาแต่ไม่ย่อท้อ</li> <li>- ครูได้รับผลกระทบครูสาระอื่น ที่นักเรียนมารวมกลุ่ม-</li> <li>- ครูแสดงออกถึงความรักต่อต่อนักเรียนอย่างจริงจัง/ซื่อใจนักเรียนได้</li> </ul>

สอนอย่างไร	ผลลัพธ์	รู้สึกอย่างไร
<p>-ให้กำลังใจเด็กแทนการดูว่า</p> <p>-ครูและนักเรียนต้องมีเวลาให้กัน</p> <p>-ใช้สื่อ/ข้อมูล/ภาพตัวอย่าง/วิดีโอที่สนใจให้ดู</p> <p>-ใช้internetให้นักเรียนศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น</p> <p>-การวัดและประเมินผลจะดูตามสภาพนักเรียนแต่ละคน</p> <p>-ฝึกเด็กที่ไม่เป็นดนตรีเลยให้มาฝึกจนหาตัวเองเจอ</p> <p>-ดึงเด็กเกเร/เด็กที่เรียนไม่เก่งให้หันมาสนใจในดนตรี</p> <p>-ครูทำให้นักเรียนดูเป็นตัวอย่าง</p> <p>-จัดตั้งชุมนุม/ชมรมให้เด็กเลือกตามความสนใจ</p> <p>-สังเกตความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน</p> <p>-เสริมในส่วนที่นักเรียนอ่อนให้มีพัฒนาการขึ้น</p>		

### ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร-สร้างจิตอาสาให้สังคม

- สร้างรากฐานที่ดีสู่รุ่นต่อรุ่นอย่างต่อเนื่อง
- ปลูกฝังพื้นฐานสู่สายอาชีพได้
- สร้างคุณค่าในกลุ่มสาระให้นักเรียนเห็นจริงๆ เพื่อความยั่งยืน
- แลกเปลี่ยนความรู้ในแต่ละโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันละกัน
- สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน
- ปลูกจิตสำนึกจากการเรียนการสอน
- โครงการ/กิจกรรม
- วางพื้นฐานให้เด็กรุ่น1 สอนรุ่น2-3
- ต้องใช้เวลาครูศิลปะมากขึ้น/ดนตรี/นาฏศิลป์ให้มา
- ต้องทำซ้ำๆทำต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
- ให้รุ่นพี่/บุคคลที่ประสบความสำเร็จในด้านศิลปะมาแนะนำรุ่นน้อง

## 4.สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สอนนำพื้นฐาน ตัวชี้วัด ชี้นำ โดยการกล่าวถึงพัฒนาการ ถามนำ</li> <li>- เปิดวิดีโอจากอินเทอร์เน็ต,หนังสือ,สามชุก/แผนการสอนสื่อการสอน เหตุการณ์ปัจจุบัน โรคใหม่ๆ สถานการณ์จริง</li> <li>- แบ่งกลุ่มตัวชี้วัด สืบค้น นำเสนอเรื่องๆนั้น ศึกษาหลักสูตรสอนตามคู่มือแผน ปฏิบัติและประเมินทันทีการฝึก ทางโรงเรียนเน้นประสบการณ์ ตัวชี้วัดบูรณาการกัน</li> <li>- คำนึงถึงนักเรียน , ทักษะชีวิต แบ่งกลุ่มระดมสมอง/ ได้คิด ได้เรียน</li> <li>- มาตรฐานตัวชี้วัด แบ่งกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน สอนเรื่องเดียวกัน เกณฑ์ต่างกัน ดูพัฒนาการของนักเรียน สอนจริยธรรมให้เด็กด้วย วัตให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้นักเรียนได้เคลื่อนไหว นักเรียนติดตามอยากเรียน ทบทวนสิ่งที่เรียนมาแล้ว , นักเรียนอยากแสดงออก , ครูมั่นใจในตัวครู , นักเรียนมีความไว้วางใจในตัวครู</li> <li>- สอนให้นักเรียนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างไร เหตุการณ์ปัจจุบัน แผน ตัวชี้วัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการตอบรับที่ดี</li> <li>- เป็นวิชาที่นักเรียนชอบ</li> <li>- เล่นกีฬาแล้วมีความสุข</li> <li>- นักเรียนเกิดการ พัฒนา</li> <li>- ควรเพิ่มเติมทักษะชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสบความสำเร็จ</li> <li>- ภูมิใจที่เด็กมีการพัฒนา</li> <li>- ภูมิใจ ที่ครูพละเป็นครูที่เด็กอยากเรียนมากที่สุด</li> <li>- ดีใจที่เด็กให้ความไว้วางใจครูพละ</li> </ul>

## ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- มีแผนการสอนที่ครบ
- เหตุการณ์ปัจจุบัน
- ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด
- ivotต่อเหตุการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- เพิ่มทักษะชีวิต
- แผนการสอนให้ครบ ปรับปรุง สอดแทรกนำเหตุการณ์ปัจจุบัน ,
- นำข่าว / คอยย้ำเตือน ระเบียบวินัย เกิดเป็นทักษะที่ดี
- ivotต่อเหตุการณ์ / สื่อต่างๆให้ทันสถานการณ์
- ทักษะชีวิต

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 
- คณิตศาสตร์
  - สอนเพศศึกษาให้กับนักเรียนเร็วขึ้น
  - ทำให้นักเรียนเอาตัวรอด
  - play and learn ให้เรียนอย่างมีความสุข
  - เลิกประเมิน

## 5.สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<p>1.การสอนแบบอุปนัยและบูรณาการกับกลุ่มสาระฯการงาน,ศิลปะ</p> <p>2.ใช้หลักศิลปะ(การวาด-ระบายสี) ถ้ามามีบูรณาการกับภาษาไทย</p> <p>3.เทคนิคการสืบค้น เช่น นำVCD มาให้ดู,ค้นหาจากยูทูป</p> <p>4.ใช้คำถามยั่วๆ ให้นักเรียนได้ฝึกคิด กระตุ้นการเรียนรู้</p> <p>5.ใช้สื่อเป็นตัวอย่าง เช่น รูปภาพ</p> <p>6.การทำโครงงาน โดยแบ่งกลุ่มเพื่อช่วยกันทำงาน</p> <p>7.การสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ (Entemet)แบ่งกลุ่มละเด็กกลุ่มเก่ง+กลุ่มอ่อนได้ทำงานร่วมกัน</p> <p>8.การดูคลิป เพื่อดึงดูดความสนใจ และบอกข้อคิดจากเรื่อง</p> <p>9.เปิดโอกาสให้นักเรียนได้นำเสนองาน</p> <p>10.เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน&lt;กลุ่มเก่งสอนกลุ่มอ่อน&gt;</p> <p>11.ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้คิด นักเรียนมีโอกาสยกตัวอย่าง</p> <p>12.ครูสร้างสื่อ คู่มือ เกี่ยวกับการอ่าน เพื่อพัฒนาการคิดและต่อยอด โดยการนำลง E-book ให้นักเรียนศึกษาต่อที่บ้าน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนได้คิดมากขึ้น</li> <li>- นักเรียนได้นำความรู้ในหลายวิชามาใช้</li> <li>- นักเรียนมีความสุขในการเรียน</li> <li>- นักเรียนเก่งได้ช่วยนักเรียนอ่อน</li> <li>- ได้เห็นการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียน</li> <li>- นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด IT</li> </ul>	<p>1.การสร้างสื่อจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูเกิดความภูมิใจ อยากให้ครูรุ่นต่อไปได้ทำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.ภูมิใจที่ได้ออกแบบสื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ และวัย(ครู)เด็กเกิดคุณค่าในตัวเอง</p> <p>3.มีความสุขในการสอนการเรียนทั้งครูและนักเรียน</p> <p>4.ดีใจและภาคภูมิใจ</p>

## ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- 1.ศึกษาหาความรู้เพิ่มด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 2.นำวิธีการของเพื่อนครูไปใช้
- 3.สร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



- 
- 4.พัฒนาแผนสื่อวัตกรรม
  - 5.พัฒนา/สร้างสื่อเพื่อนำไปให้นักเรียนที่อ่านไม่คล่องเขียนไม่คล่อง
  - 6.พัฒนาการอ่าน เขียน คัด คัด
  - 7.พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด
  - 8.ฝึกให้พี่สอนน้อง(กรณีอ่านไม่คล่อง)

## 6.สาระการเรียนรู้กอท.

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สอนให้มีความรับผิดชอบให้โอกาส</li> <li>- สอนทักษะการดำรงชีวิต</li> <li>- มีตำราในการสอน(ครูไม่ตรงสาขา)</li> <li>- สอนแบบบูรณาการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนได้ทักษะที่จำเป็นไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน</li> <li>- นักเรียนนำความรู้ในวิชาอื่นมาประยุกต์ใช้ได้</li> <li>- นักเรียนมีความรับผิดชอบ</li> <li>- นักเรียนตั้งใจเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ครูมีความภูมิใจ</li> <li>-แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียน</li> </ul>

## ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- เรียนแบบบูรณาการให้นักเรียนทำกิจกรรม
- ใช้วิทยากรในท้องถิ่น
- ศึกษาดูจากนอกสถานที่
- ใช้กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน
- การแบ่งกลุ่มทำงานเป็นทีม

## 7. สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำเหตุการณ์จริงเป็นโจทย์ให้และรู้จักการคิดวิเคราะห์ (ถ้าเป็นคนในเหตุการณ์จะทำอะไร)</li> <li>- คู่มือทัศน์และนำมาใช้เป็นสื่อในการสอน (ให้นักเรียนปฏิบัติ)(VCD)หนัง</li> <li>- แบ่งกลุ่มนักเรียนทำกิจกรรม (ลดความสามารถ, แบ่งหน้าที่เรียนรู้ร่วมกัน)</li> <li>- ทำโครงงาน (ให้โจทย์ประวัติศาสตร์, ภูมิปัญญาท้องถิ่น)</li> <li>- วางแผนการสอน</li> <li>- กำหนดผลการเรียนรู้, สาระการเรียนรู้</li> <li>- เตรียมอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม (กระดาษ, สี, วัสดุอื่น)</li> <li>- กำหนดวิธีสอนตามสาระการเรียนรู้และความสนใจของนักเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้</li> <li>- นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม</li> <li>- นักเรียนเรียนรู้การแบ่งหน้าที่ จากความสามารถของตนเอง</li> <li>- นักเรียนเข้าใจประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประทับใจในผลงานของนักเรียน(ภูมิใจ)</li> <li>- มีกำลังใจเมื่อสอนได้ตามเป้าหมาย)</li> <li>- ดีใจเมื่อนักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้ได้</li> <li>- รู้จักนักเรียนมากขึ้นเมื่อดูจากผลงานของนักเรียน</li> </ul>

## ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- ฝึกนักเรียนให้เป็น "มัคคุเทศน์น้อย" (ประวัติศาสตร์)
- เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติมกับนักเรียน (กฎหมาย เป็นต้น)
- สอนแบบบูรณาการ (ในสาระและนอกสาระ)
- นำปัญหาในโรงเรียนมาทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา
- จัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น (ให้ปฏิบัติมากขึ้น)
- ปรับทัศนคติให้มีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น (รักนักเรียนมากขึ้น)
- จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับนักเรียน
- ครูเพิ่มทักษะอะไร
- รู้จักเนื้อหา, รู้จักนักเรียน
- เตรียมแบบ, การวัดผล (วัดและประเมินที่หลากหลาย)

## 8.สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาหลักสูตร</li> <li>- รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล</li> <li>- ครูต้องรู้จักตนเอง</li> <li>- ศึกษาตัวชี้วัด / มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย</li> <li>- กิจกรรมการทิวโดยใช้ข้อสอบ</li> <li>- สร้างความคุ้นเคยกับผู้เรียนให้รู้สึกรักภาษาอังกฤษ / บรรยากาศในห้องเรียนเชิงบวก</li> <li>- เด็กเก่งช่วยเด็กอ่อน</li> <li>- เรียนจากการสร้างสถานการณ์ / สภาพจริง สาธิต / เรียนจากสื่อจริงในชีวิตประจำวัน</li> <li>- การควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในสภาพพร้อมเรียนรู้ เช่น ใช้เพลง, เกม</li> <li>- บูรณาการเรียนรู้อย่างอื่น เช่น การทัศนศึกษา เขียนเรียงความ ความประทับใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนสนุก</li> <li>- นักเรียนได้ช่วยเหลือกัน</li> <li>- นักเรียนสามารถเรียนรู้คำศัพท์ได้</li> <li>- นักเรียนสามารถทำข้อสอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความสุข</li> <li>- ภูมิใจ</li> <li>- ดีใจ</li> <li>- ท้อบ้าง</li> <li>- ตื่นเต้นในการเตรียมแผนการสอน</li> </ul>

## ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- เปิดโอกาสให้นักเรียนมีความกล้าที่จะใช้ภาษาอังกฤษ
- ครูสร้างความเป็นกันเองกับผู้เรียน
- ครูต้องใช้ภาษาอังกฤษในห้องเรียน Classroom Language
- จัดสถานการณ์จริงโดยให้นักเรียนได้พบกับเจ้าของภาษา (Real Situation)
- จัดกลุ่มนักเรียนเก่ง อ่อน ปานกลาง
- มีหนังสือมาตรฐานจากกระทรวงศึกษา
- ครูพูดภาษาอังกฤษกับเพื่อนครูและนักเรียนสม่ำเสมอจนเคยชิน
- ฝึกการออกเสียงที่ถูกต้องบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ จนเคยชิน

## ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน

จากการฝึกทักษะการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) ของครูในประเด็น ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning โดยจำแนกครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และกลุ่มปฐมวัย สามารถสรุปประเด็นของการฝึกทักษะการใช้เทคนิค AAR ของครู ได้ดังนี้

### 1. ด้านองค์ประกอบของการใช้เทคนิค AAR

1) ผู้ดำเนินรายการ หรือคุณอำนวย (Facilitator) ต้องเริ่มจากการแนะนำตัว ต้องคอย กระตุ้นถามและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการแสดงความรู้สึก รวมทั้งต้องเป็นผู้มีไหวพริบ เปิดประเด็นให้ผู้ร่วมวงสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยพยายามทำให้ บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกันเองมากที่สุด การใช้ภาษาควรเป็นธรรมชาติและไม่ต้องเป็นทางการ การให้ทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันมากที่สุด

2) คุณลิขิต หรือ ผู้บันทึก (Note taker) ต้องมีทักษะการสรุปและเชื่อมโยง

### 2. ด้านประโยชน์จากการใช้เทคนิค AAR

1) ได้ถ่ายทอดความรู้สึกและพูดแบบกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ทำให้ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ และได้แนวทางการแก้ปัญหาจากเพื่อนครูที่เคยประสบปัญหามาก่อน

2) ได้เทคนิคการสอนที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดและปรับวิธีการสอนที่มีอยู่เดิมผ่าน ประสบการณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3) ได้ทราบแนวทางการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนาเป็นคู่มืออาชีพ

4) ได้ทราบหลักการ ขั้นตอน และแนวทางการทำ AAR

5) ได้ฝึกการพูด และทำให้ครูกล้าที่จะแสดงความรู้สึก

6) ได้แรงบันดาลใจ หรือได้เพิ่มพลังการทำงานจากการรับฟังประสบการณ์ของครูต่าง

โรงเรียน

7) ได้มีโอกาสแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นระหว่างเพื่อนครู

8) ได้มิตรภาพระหว่างเพื่อนครูต่างโรงเรียน

9) ต้องการให้ทุกคนใช้เทคนิค AAR ในการทำงานจริงๆ ไม่ใช่เพียงการสร้างภาพ

## ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของ โรงเรียนนาร่องในสังกัดสพม.5 (สิงห์บุรี ลพบุรี ชัยนาท อ่างทอง) ก่อนการพัฒนาทักษะ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

### 1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู และให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารของโรงเรียนนาร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมากกับการเยี่ยมห้องเรียน (ร้อยละ 64.30)

### 2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนาร่อง ไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่จัดประโยชน์ต่อ อัตราส่วนร้อยละของครู มีความเห็นว่า การเพิ่มความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 74.10) ในขณะที่การพัฒนาด้านการประเมินผลการสอน อย่างต่อเนื่องมีระดับต่ำกว่า คือ ร้อยละ 68.90 นอกจากนี้การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 59.80

### 3) ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61-66) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการจัดการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

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

จากผลการวิเคราะห์โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน พบว่า มีการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นฐานอยู่บ้างแล้ว โดยครูมีความพร้อมในระดับปานกลาง โรงเรียนแต่ละโรงเรียนขาดระบบการทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มทักษะการคิด ขาดระบบพี่เลี้ยง และการชี้แนะที่ต่อเนื่อง

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

## บทที่ 5

### หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2

### กระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

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

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

PLC)



## 5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning)

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

### การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

#### หลักสูตร 1

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

### ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ในประเด็นของ ความหมาย ความสำคัญ เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	[G: Goal] 1. ทีมโค้ช A กล่าวคำทักทายและมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมโดยการให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตัวและแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่ม 1 เรียกว่าวงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee กลุ่ม 2 เรียกว่าวงนอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้คือ “กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ที่สามารถนำไปใช้ได้โรงเรียน)”	5 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี
2. เพื่อให้ผอ.โรงเรียน และศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น Coach PBL ตามหลัก GROW Model ผ่านการสาธิตการ Coach ของทีม CoachA	[R : Reality Check] 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงใน ทบทวนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีแนวคำถามดังนี้ -ปัจจุบันครูในโรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง -ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานหรือไม่ ถ้าเป็นเพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น (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
	<p>[O: Option]</p> <p>4. Coach ชวนคิดต่อว่าถ้าจะนำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปใช้จะมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง</p> <p>[W : Wrap up]</p> <p>5. Coach สรุปขั้นตอนโดยเชื่อมโยงจากคำตอบของสมาชิกวงใน และแสดงขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานโดยเน้นที่การสร้างตาราง “FILA” หาคำตอบ/แก้ปัญหาและ Coach เน้นว่า การสร้างตาราง FILA จะช่วยฝึกให้เด็กได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงจากเรื่องที่เรียนเพื่อนำมาเป็นฐานในการเรียนรู้ในหัวข้อถัดๆไป</p> <p>6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปลองสร้างตาราง “FILA” เพื่อหาคำตอบ/แก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่จะใช้สำหรับเป็นประเด็นปัญหาที่กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ จนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเชื่อมโยงไปสู่วิชาต่างๆที่ครูรับผิดชอบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน</li> <li>- ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว</li> <li>- ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน</li> </ul> <p>7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&amp;M ของ Coach ที่ผ่านมา</p> <p>8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model</p>	<p>10 นาที</p> <p>15 นาที</p> <p>5 นาที</p> <p>10 นาที</p>	<p>1. Flip chart 2. ปากกาเคมี</p> <p>1.ใบงานตาราง FILA 2. ตัวอย่างตาราง FILA</p> <p>1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)</p>

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

## การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

### หลักสูตร 2

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

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

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

## 10. ปากกาเคมี/สี

## 6. การวัดและประเมินผล

## 6.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประกอบการเรียนรู้อื่น

## 6.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

## 7. ขั้นตอนการดำเนินงาน

## 7.1 ชั้นเรียนรู้อื่น (เวลา 65 นาที)

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

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

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

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

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



## 5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

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

### การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

#### หลักสูตร 1

**หัวข้อ** Project Based Learning คืออะไร

**วิทยากร** 1. ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ 2. สรวุฒิ ตรีศรี 3. นางสาวจินดาภา 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. ฟอรัมแผน C&M การจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning

**การวัดและประเมินผล**

1. วิธีการวัด สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก
  - 1.1 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
  - 1.2 อากัปกิริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม
  - 1.3 ความรู้ที่สมาชิกแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. เกณฑ์การประเมินผล
  - 2.1 ผู้เข้ารับการอบรมร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 85
  - 2.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีการสะท้อนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการC&M ได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่า

---

ร้อยละ 75

2.3 สมาชิกมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับดำเนินการจัดการเรียนการสอน  
แบบ Project Based Learning ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

### ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลา	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นประโยชน์และความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning	<p>1.1 กลุ่มแนะนำตัวเอง จากนั้นอธิบายถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการในฐานะ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าอบรมแต่ละคน</p> <p>1.2 หลังจากสมาชิกได้ดู Clip/Paper แล้ว Coach ใช้ข้อคำถามถามสมาชิกภายในกลุ่มเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Base Learning โดยเชื่อมโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง</p> <p><i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จาก Clip ท่านสังเกตเห็นขั้นตอน/วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning อย่างไร</li> <li>- นอกจากขั้นตอนที่ปรากฏตามใน Clip ท่านคิดว่าควรมีขั้นตอนใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ อย่างไร</li> <li>- โรงเรียนของท่าน/ที่ท่านรับผิดชอบมีการจัดการเรียนการสอนแบบนี้หรือไม่ อย่างไร</li> </ul> <p>1.3 Coach สรุปรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning โดยกล่าวถึงมโนทัศน์ (Concept)</p> <p>1.4 Coach ถามศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนถึงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ภายในระยะเวลา 2-3 เดือน (วัตถุประสงค์ที่ 1)</p> <p><i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านจะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ไปใช้ในรูปแบบไหน</li> </ul>	5 นาที 20 นาที	- Clip/Paper - Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Project	<p>2.1 Coach ถามกระตุ้นศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย</p> <p><i>ตัวอย่างคำถาม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท่านได้กล่าวมานี้ เป้าหมายใดที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะอะไร</li> </ul>	15 นาที 20 นาที	- Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder - ใบงานบันไดสู่ความสำเร็จ

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

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

### หลักสูตร 2

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

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

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

#### วัตถุประสงค์

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

#### เนื้อหา

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

#### การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

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

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

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

#### สื่อ/อุปกรณ์การสอน

1. Paper
2. Flip Chart

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

#### การวัดและประเมินผล

##### 1. วิธีกรวัด

สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก

1. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
2. 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

## ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

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

- Coachee จำนวน 2-3 คน
- Observer คือ ผู้เข้ารับการอบรมที่เหลือ

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning	<b>ขั้นตอนการดำเนินการ Coach เป้าหมายการ Coach Project-Based Learning</b> <b>1.1 Coach Team A และ B ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าอบรมในครั้งนี้แล้วแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 2 กลุ่ม (Coachee และ Observer)</b> - ผู้ที่รับบทบาทเป็น Coachee จะต้องเป็นผู้ที่เคยดำเนินการ Coach การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเนื่องจากบทบาทของ Coachee จะต้องร่วมสะท้อนการดำเนินการ Coach การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน - Observer มีบทบาทหน้าที่ในการสะท้อนกระบวนการ Coach ที่ได้จากการสังเกตกระบวนการ	1.1-1.2 15 นาที	- Flip Chart - ปากกาเคมี - Recorder - แผนการ C&M Project Based Learning
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจวิธีการและเทคนิคที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning	<b>2.1 Coach Team A อธิบายเป้าหมายของการ re-coach ฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน</b>	2.1-2.2 30 นาที	
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนแผนการสอนตามการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning	<b>2.2 Coach Team A อธิบายเป้าหมายของการ re-coach ฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</b> <i>ตัวอย่างคำถาม</i> - ท่านมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนหรือมีกิจกรรมการเรียนรู้อะไรบ้างในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน - ดำเนินการอย่างไร - ทำไมถึงเลือกจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางดังกล่าว <b>2.2 Coach Team A อธิบายเป้าหมายของการ re-coach ฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning)</b> <i>ตัวอย่างคำถาม</i> - กิจกรรมที่ท่าน/สมาชิกดำเนินการหรือวางแผนนั้นท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมือนหรือแตกต่างจากสมาชิกท่านอื่นอย่างไร		
	<b>3. ขั้นตอนการดำเนินการ Coach วิธีการหรือเทคนิคของการ Coach</b>	3.1-3.2	

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



### 5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยมีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

#### แผนการ Coaching & Mentoring

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

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกสามารถ

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

#### เนื้อหา

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

#### การประเมินผล

1. สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช
2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน (ใช้แบบประเมินที่แจกให้)

#### การจัดการเรียนรู้

ผู้เข้าร่วม : จำนวนประมาณ 8 คน

ผู้ดำเนินการ : โค้ช และ ผู้ช่วยโค้ช

## ขั้นตอนการ Coaching & Mentoring

ขั้นตอน	กิจกรรม / แนวคำถาม	เวลา (นาที)	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. ขั้นนำ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนะนำตนเองและทีมงานพร้อมกับให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตนเอง</li> <li>2. กล่าวถึงภาพรวมของกิจกรรมทั้งหมดในเวลา 1:30 นาทีต่อไปนี้เราจะทำอะไรกันบ้าง</li> <li>3. กล่าวถึงบทบาทของแต่ละคนว่า โค้ชทำอะไร ผู้ช่วยทำอะไร และผู้เข้าร่วมทำอะไรบ้าง</li> <li>4. จัดให้ผู้ร่วมทุกคนมีกระดาษและดินสอ เพื่อการจดบันทึก</li> <li>5. ตอบข้อสงสัยในกรณีที่ผู้ร่วมมีคำถาม</li> </ol>	5	กระดาษและดินสอ ให้ผู้เข้าร่วมได้จดบันทึก ในกรณีที่ไม่ได้เตรียมมา
2. ขั้นโค้ช	<p><b>Goal : กำหนดเป้าหมาย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กล่าวถึงจุดประสงค์ของฐาน</li> <li>2. ใช้คำถามตามแนว SMART GOAL เพื่อให้เป้าหมายและ Session นี้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน</li> </ol> <p>Note taker : บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับเป้าหมายบน Flip Chart</p>	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระดาษ</li> <li>2. กระดาษ Flip Chart</li> <li>3. ปากกาสี</li> </ol>
	<p><b>Reality Check : ตรวจสอบความคิด ความรู้สึก การปฏิบัติ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แจกใบงาน 1 แจ้งให้ผู้ร่วมกิจกรรม วงกลมคำที่ไม่เข้าใจ และให้ถามคำถามที่ละคำถาม โดยให้ผู้เข้าร่วมและโค้ชช่วยอธิบาย</li> <li>2. โค้ชใช้คำถามเพื่อสอบถามความสนใจและการเห็นประโยชน์ที่จะนำวิธี CPS ไปใช้ในการทำงาน</li> </ol> <p>Note taker : บันทึก Concept ที่เกิด จาก การถามตอบ โดยใช้คำที่มีคนถามเป็น node และคำตอบเป็น แขนง เช่น : สรุปให้เห็นถึงความหมาย รวมทั้งขั้นตอนในการทำ CPS</p>	15	ใบงาน 1
	<p><b>Option : มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โค้ชแสดงเทคนิคที่ใช้เพื่อการสร้างให้เกิด Divergent และ Convergent thinking</li> <li>2. โค้ชแจกใบความรู้ 1</li> <li>3. โค้ชถามให้ผู้เข้าร่วมเล่าเรื่องจากประสบการณ์ว่ามี การใช้เทคนิคใดในการสร้าง Divergent และ Convergent thinking อีกบ้างไหม (DT และ CT)</li> <li>4.(ถ้ามีเวลาเหลือ) โค้ชแจกกรณีตัวอย่างตามใบงาน 2</li> <li>5. โค้ชสรุปขั้นตอนและเทคนิคของการทำ CPS ในแต่ละ</li> </ol>	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใบความรู้ 1</li> <li>2. ใบความรู้ 2</li> <li>2. ใบงาน 2</li> </ol>



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

## 5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding)

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

### เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้

### หลักสูตร 1

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

#### 4.. เนื้อหา:

##### ส่วนที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

- 1.1 การประเมินความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

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

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

#### 5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

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

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

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

ประกอบด้วย

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

#### 6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

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

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

## 7. การวัดและประเมินผล

### 7.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจพื้นฐานการเรียนรู้

### 7.2 เกณฑ์การประเมินผล

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

## 8. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

## 8.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding (เวลา 90 นาที)

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

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



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

เนื้อหาของฐาน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

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

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

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

รวมทั้งสิ้น 180 นาที

## 6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

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

## 7. การวัดและประเมินผล

### 7.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

### 7.2 เกณฑ์การประเมินผล

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

## 8. ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

## 8.1 ชั้นเรียนรู้ (เวลา 90 นาที)

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

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

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้โค้ช B มีทักษะการโค้ชเรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอน	1.1 ชี้แจงรายละเอียดการฝึกปฏิบัติ	5 นาที	
	1.2 การฝึกทักษะการโค้ชเรื่องการประยุกต์เทคนิคการสอนแบบ “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอน	60 นาที	ใบงานที่ 1 Flip Chart ปากกาเคมี
	1.3 สะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ และประเมินความพึงพอใจประจำวัน	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.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ  
อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครศิลป์
3. วัตถุประสงค์
  1. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในบริบทของพื้นที่โรงเรียนที่รับผิดชอบ
  2. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. เนื้อหาหลักสูตร
 

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

  - 1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ในมิติของความหมาย ความสำคัญ และการเริ่มต้นสร้าง PLC รวมทั้งเทคนิคใช้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ได้แก่ เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR) และ เทคนิคการใช้เรื่องเล่า (Storytelling)
  - 1.2 การสาธิตทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ GROW Model หรือ CIGAR Model
  - 1.3 การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ GROW Model หรือ CIGAR Model ของกลุ่มเป้าหมาย
5. ระยะเวลาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
  - แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 1 ชั่วโมง 30 นาที
  - ฝึกปฏิบัติ 1 ชั่วโมง 30 นาที
6. สื่อ/อุปกรณ์
  1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
  2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ
  3. ใบงานการเขียน Action Plan
  4. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan
  5. กระดาษฟลิปชาร์ต
  6. ปากกาเคมี
7. การประเมินผล
  - 1) สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช
  - 2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน
8. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)



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

## บทที่ 6

### สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ

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

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

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

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

6.2.1 ผลของการโค้ช

**ตอนที่ 6.3** กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู – 2 – ครู)

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



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

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

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

### 6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

#### 6.1.1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ problem Based Learning

ตาราง 39 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	18	56.30
ชาย	14	43.80
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>
<b>อาชีพ</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	16	50.00
ศึกษานิเทศก์	5	15.60
ครู	11	34.40
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 39 แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย เพศ และอาชีพ พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมในฐานการเรียนรู้ Problem Based Learning จำนวน 32 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมเพศหญิงจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และผู้เข้าร่วมเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 เมื่อพิจารณาอาชีพของผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ครู มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ส่วนศึกษานิเทศก์ มีจำนวนน้อยที่สุด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

ตาราง 40 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ							
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	20	62.50	12	37.50	-	-	-	-
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	19	59.40	13	40.60	-	-	-	-
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	14	43.80	14	43.80	3	9.40	1	3.10
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	20	62.50	11	34.40	1	3.10	-	-
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	22	68.80	10	31.30	-	-	-	-
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	24	75.00	8	25.00	-	-	-	-
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	21	65.60	6	18.80	4	12.50	1	3.10
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	25	78.10	7	21.90	-	-	-	-

จากตาราง 40 แสดงระดับความความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ Problem Based Learning พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พึงใจการจัดอบรมในแต่ละเรื่องในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน (ร้อยละ 62.5) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (ร้อยละ 59.4) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช (ร้อยละ 43.8) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต (ร้อยละ 62.50) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ร้อยละ 68.8) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร (ร้อยละ 75.0) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก (ร้อยละ 65.6) และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 78.1) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่งพึงพอใจฐานการเรียนรู้ในระดับปานกลางและน้อยโดยเฉพาะเรื่องการฝึกทักษะการเป็นโค้ช และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก

สำหรับข้อเสนอแนะที่มีต่อฐานการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ด้านวิทยากร
  - วิทยากรน่ารัก ชัดเจนมาก
  - วิทยากรถ่ายทอดได้ดี
2. ด้านรูปแบบการอบรม
  - มีการสาธิตวิธีการ กระบวนการ
  - ควรมีตัวอย่างผลงานของโรงเรียน
  - ตรงกับความต้องการ พร้อมให้การสนับสนุน
  - เวลาเรียนรู้น้อยไป ทำให้ขาดทักษะการฝึกปฏิบัติจริง

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

ตาราง 41 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	48.5
หญิง	17	51.5
<b>รวม</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	16	48.5
รองผู้บริหารสถานศึกษา	1	3.0
ศึกษานิเทศก์	8	24.2
ครู	8	24.2
<b>รวม</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 41 แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย เพศ และอาชีพ พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมในฐานการเรียนรู้ Project Based Learning จำนวน 33 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมเพศหญิงจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และผู้เข้าร่วมเพศชายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 เมื่อพิจารณาอาชีพของผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ครู และศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีจำนวนและสัดส่วนเท่ากัน คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 นอกจากนี้ยังมีรองผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมด้วยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตาราง 42 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	57.6	42.4	0.0	0.0	0.0	4.58	.502
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	4.67	.479
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	57.6	33.3	3.0	3.0	0.0	4.64	1.055
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	66.7	27.3	6.1	0.0	0.0	4.61	.609
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0	4.82	.392
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	75.8	21.2	3.0	0.0	0.0	4.73	.517
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	51.5	27.3	18.2	3.0	0.0	4.27	.876
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	57.6	42.4	0.0	0.0	0.0	4.58	.502

\*หมายเหตุ ข้อคำถามที่ 3 มี 1 Missing Data

\*ด้านอาชีพ เพิ่ม รองผู้บริหารสถานศึกษา

จากตาราง 42 แสดงระดับความความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ Project Based Learning พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พึงใจการจัดอบรมในแต่ละเรื่องในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน (ร้อยละ 57.6) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (ร้อยละ 66.7) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช (ร้อยละ 57.6) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต (ร้อยละ 66.7) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ร้อยละ 81.8) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร (ร้อยละ 75.8) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก (ร้อยละ 51.5) และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 57.3) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่งพึงพอใจฐานการเรียนรู้ในระดับปานกลางและน้อยโดยเฉพาะเรื่องการฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต การฝึกทักษะการเป็นโค้ช การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก

สำหรับข้อเสนอแนะที่มีต่อฐานการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

- ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกฐานนี้ให้มากขึ้น
- ควรเพิ่มเสียงคลิป VDO ที่นำเสนอ
- อยากเข้าร่วมฝึกการอบรมแบบนี้ต่อไป

### 6.1.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ตาราง 43 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	9	45.0
หญิง	9	45.0
ไม่ตอบ	2	10.0
รวม	20	100.0
<b>อาชีพ</b>		
ผู้บริหาร	6	30.0
ศึกษานิเทศก์	4	20.0
ครู	6	30.0
ไม่ตอบ	4	20.0
รวม	20	100.0

จากตาราง 43 แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย เพศ และอาชีพ พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมในฐานการเรียนรู้ creative problem solving จำนวน 20 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมเพศหญิงและเพศชายจำนวนและสัดส่วนเท่ากันคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ส่วนอีก 2 คน ไม่ระบุเพศ เมื่อพิจารณาอาชีพของผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ซึ่งมีจำนวนและสัดส่วนเท่ากันคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ตาราง 44 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					Mean	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0	4.70	0.47
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	65.0	35.0	0.0	0.0	0.0	4.65	0.48
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0	4.70	0.47
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4.75	0.44
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	90.0	10.0	0.0	0.0	0.0	4.90	0.30
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	85.0	10.0	5.0	0.0	0.0	4.80	0.52
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	50.0	20.0	15.0	15.0	0.0	4.05	1.14
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	4.80	0.41

จากตาราง 44 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ Creative Problem Solving พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พึงใจการจัดอบรมในแต่ละเรื่องในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน (ร้อยละ 70.0) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (ร้อยละ 65.0) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช (ร้อยละ 70.0) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต (ร้อยละ 75.0) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ร้อยละ 90.0) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร (ร้อยละ 85.0) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก (ร้อยละ 50.0) และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80.0) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่งพึงพอใจฐานการเรียนรู้ในระดับปานกลางและน้อยโดยเฉพาะเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก

#### 6.1.1.4 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ตาราง 45 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	50.0
หญิง	10	31.3
ไม่ตอบ	6	18.8
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	12	37.5
ศึกษานิเทศก์	4	12.5
ครู	10	31.3
ไม่ตอบ	6	18.8
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 45 แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย เพศ และอาชีพ พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมในฐานการเรียนรู้ Scaffolding จำนวน 32 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีผู้ไม่ตอบจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 เมื่อพิจารณาอาชีพของผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ ครู มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และศึกษานิเทศก์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตาราง 46 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	21.9	78.1	0.0	0.0	0.0	4.78	0.42
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4.75	0.44
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4.53	0.57
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4.75	0.44
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	90.6	9.4	0.0	0.0	0.0	4.91	0.30
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	78.1	18.8	3.1	0.0	0.0	4.75	0.51
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	62.5	21.9	15.6	0.0	0.0	4.47	0.76
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	81.3	18.8	0.0	0.0	0.0	4.81	0.40

จากตาราง 46 แสดงระดับความความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พึงพอใจการจัดอบรมในแต่ละเรื่องในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (ร้อยละ 75.0) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช (ร้อยละ 75.0) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต (ร้อยละ 75.0) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ร้อยละ 90.6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร (ร้อยละ 78.1) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก (ร้อยละ 62.5) และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 81.3) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่งพึงพอใจฐานการเรียนรู้ในระดับปานกลางโดยเฉพาะเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก

### 6.1.1.5 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning Community)

ตาราง 47 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	57.1
หญิง	12	42.9
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	46.4
ศึกษานิเทศก์	5	17.9
ครู	10	35.7
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 47 แสดงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย เพศ และอาชีพ พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมในฐานการเรียนรู้ PLC จำนวน 28 คน แบ่งเป็นผู้เข้าร่วมเพศชายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และผู้เข้าร่วมเพศหญิงจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 เมื่อพิจารณาอาชีพของผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า มีผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ ครู มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และศึกษานิเทศก์ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9



ตาราง 48 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	4.86	0.36
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	82.1	17.9	0.0	0.0	0.0	4.82	0.39
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	71.4	21.4	7.1	0.0	0.0	4.64	0.62
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	78.6	17.9	3.6	0.0	0.0	4.75	0.52
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.00	0.00
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	96.4	3.6	0.0	0.0	0.0	4.96	0.19
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	67.9	17.9	14.3	0.0	0.0	4.54	0.74
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	75.0	21.4	3.6	0.0	0.0	4.71	0.54

จากตาราง 48 แสดงระดับความความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมประจำฐานการเรียนรู้ PLC พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่พึงใจการจัดอบรมในแต่ละเรื่องในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน (ร้อยละ 85.7) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการโค้ช (ร้อยละ 82.1) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช (ร้อยละ 71.4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต (ร้อยละ 78.6) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร (ร้อยละ 100.0) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร (ร้อยละ 96.48) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก (ร้อยละ 67.9) และ เอกสารประกอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 75.0) อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่งพึงพอใจฐานการเรียนรู้ในระดับปานกลางโดยเฉพาะเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

1. ควรเลือกกิจกรรมให้มีความเชี่ยวชาญอีก 2 กิจกรรม
2. ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึก
3. เข้าใจ ทำได้ และจะนำไปพัฒนาโรงเรียนดีเยี่ยม ขอชื่นชม วิธีดำเนินการต่อไป ยินดีให้การสนับสนุน
4. ประทับใจในวิทยากรในเรื่องความเป็นกันเอง และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่อบรม

## 6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

### 6.1.2.1 ผลการทบทวนหลังจากฝึกประจำฐานการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความประทับใจ	สิ่งที่จะกลับไปทำต่อ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- PBL คือการตั้งคำถาม เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> <li>- ครูเป็นพี่เลี้ยง มีใบงาน กิจกรรมกระตุ้นเด็ก</li> <li>- หลักการแนวทางการนำ PBL ไปใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอน</li> <li>- ได้เห็นตัวอย่างในการวิเคราะห์ปัญหา</li> <li>- วิธีการ coach การตั้งคำถาม</li> <li>- การกระตุ้นให้ coachee ตอบ มีส่วนร่วม</li> <li>- การแชร์ประสบการณ์ ทักษะของ coach ที่ดี</li> <li>- การจับประเด็นของ Note Taker</li> <li>- coach ต้องตั้งใจฟัง มี GROW ที่ชัดเจนในการตั้งคำถามเพื่อจะตั้งคำตอบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเป็นกันเองของโค้ช A</li> <li>- ให้อิสระผ่อนคลาย</li> <li>- โค้ช A ได้ให้ความรู้ที่ชัดเจน เป็นขั้นตอนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้</li> <li>- การเปิดโอกาสให้ทีม B สามารถพูดแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่</li> <li>- รู้สึกว่าไม่ยากที่จะนำไปปฏิบัติจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รูปแบบกิจกรรม เหมือนจริง</li> <li>- ให้ ผอ.เป็น coach มาฝึกจริง</li> <li>- อยากให้ทีม B ได้ฝึกการเป็น coach ทุกคน และให้โค้ช A ชี้แนะ แสดงความคิดเห็น</li> <li>- อยากให้ทีม A ลงไปที่โรงเรียน</li> <li>- หนึ่งครูหนึ่ง PBL</li> </ul>

6.1.2.2 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	สิ่งที่จะกลับไปทำ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เรียนรู้การเป็น Coach ว่าจะต้องมีทักษะในการจับประเด็น ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการฟัง ทักษะการสะท้อนข้อมูล การจับประเด็น จับ Key word ตลอดจนมีสมาธิหรือมีความตั้งใจขณะ Coaching โดยจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการ Coach ด้วย นอกจากนั้นแล้ว ยังได้เรียนรู้วิธีการแบ่งปันข้อมูล และการวางตัวหรือบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็น Coach</li> <li>- เรียนรู้ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบ Project Based Learning ในรายละเอียด 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ขั้นกระตุ้นความสนใจ ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ ขั้นแสวงหาความรู้ ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ และขั้นเสนอสิ่งที่เรียนรู้</li> <li>- เรียนรู้กระบวนการ Coach โดยใช้ GROW Model</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประทับใจ Coach A เพราะ ใจเย็น มีความเป็นกันเอง ให้ความรู้ชัดเจน ให้คำแนะนำที่ดี ใช้คำพูดเสริมแรงได้ดี รู้สึกที่ได้ความรู้เกี่ยวกับใบงานในกิจกรรม Coaching คือ ใบงานบันไดแห่งความสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยากให้ฝึกการวิเคราะห์ปัญหา</li> <li>- อยากได้ตัวอย่างที่ดีในการทำ PBL</li> <li>- ต้องการสื่อเพิ่มเติม</li> </ul>

## 6.1.2.3 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<p>1.1 ด้านเนื้อหาและหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื้อหาและหลักการของวิธีการสอนโดยใช้ Scaffolding</li> <li>- เนื้อหาและหลักการของการโค้ชด้วยโมเดล GROW</li> </ul> <p>1.2 ด้านทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทักษะของการเป็นโค้ช เช่น การตั้งคำถาม การฟัง และการสรุปข้อมูล</li> <li>- ทักษะของการเป็นผู้จัดบันทึก</li> <li>- ทักษะของการเป็นผู้สังเกต</li> </ul> <p>1.3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้เข้าอบรมทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาผู้เรียน</li> </ul>	<p>2.1 ความประทับใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประทับใจที่มหาวิทยาลัยที่ให้ความเป็นกันเอง ไม่รู้สึกว่าการกำลังถูกสอน</li> <li>- ประทับใจที่มหาวิทยาลัยที่สามารถถ่ายทอดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย และอธิบายสาระสำคัญได้ชัดเจน</li> </ul> <p>2.2 ความสนุก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื้อหาสนุก ไม่เครียด</li> <li>- สนุกที่ได้ลองฝึกทักษะการเป็นโค้ช</li> </ul> <p>2.3 ความมั่นใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ภายหลังการฝึก 1 ครั้ง รู้สึกมั่นใจที่จะนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้จริงที่โรงเรียน</li> </ul>	<p>3.1 ผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้ครูที่โรงเรียน</li> <li>- นำไปใช้จริงในการเรียนการสอน</li> <li>- นำไปวางแผนเป็น Action plan ของโรงเรียน</li> </ul> <p>3.2 ศึกษานิเทศก์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำความรู้ที่ได้ไปให้คำชี้แนะแก่ครูในโรงเรียนที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p>3.3 ครู</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำความรู้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนครู</li> <li>- นำความรู้เกี่ยวกับเทคนิค Scaffolding ไปปรับใช้ในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ</li> </ul>

## 6.1.2.4 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกจากสิ่งที่ได้เรียนรู้	การวางแผนภายหลังการเรียนรู้
<p>1.1 ด้านเนื้อหาและหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้และเข้าใจขั้นตอนของ PLC</li> <li>- เรียนรู้เรื่องการจับประเด็น</li> <li>- ได้รู้กลยุทธ์ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ในโรงเรียน</li> <li>- ได้ทราบประโยชน์ของ PLC และการนำไปประยุกต์ใช้</li> <li>- เกิดมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการ Coaching</li> </ul> <p>1.2 ด้านทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทักษะการเป็นโค้ช (การตั้งคำถาม การฟัง การจับประเด็น การให้เกียรติผู้เล่าเรื่อง)</li> <li>- ทักษะของการเป็นผู้จดบันทึก</li> <li>- ทักษะของการเป็นผู้สังเกต</li> <li>- ทักษะการเล่าเรื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประทับใจทีมวิทยากรในความเป็นกัลยาณมิตร รอยยิ้ม ความเป็นกันเอง</li> <li>- ประทับใจสมาชิกในกลุ่มที่เปิดใจ พร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน และมีความเป็นกันเอง ไม่แบ่งระหว่างผู้บริหารกับครู</li> <li>- ประทับใจบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง</li> <li>- มีความมั่นใจในการปฏิบัติ</li> <li>- สนุก ที่ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ</li> <li>- มีความสุขจากการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งทีมโค้ช A และ ทีมโค้ช B</li> </ul>	<p>3.1 ผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เริ่มจากไปทำความเข้าใจกับตัวเองอีกครั้งให้ชัดเจน</li> <li>- นำความรู้ที่ได้ไปชี้แจงให้กับครูในโรงเรียนได้ทราบ</li> <li>- ฝึกทักษะการเป็นโค้ชให้มากขึ้น โดยเฉพาะการตั้งคำถาม</li> <li>- จะไปทำ PLC กับครูที่โรงเรียน และให้ครูทำ PLC กับเด็กด้วย</li> </ul> <p>3.2 ศึกษานิเทศก์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไปทำ PLC กับกลุ่มเพื่อนศึกษานิเทศก์ด้วยกัน</li> <li>- จะไปทำ PLC กับครูในโรงเรียน</li> </ul> <p>3.3 ครู</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จะทำ PLC กับเพื่อนครู และนักเรียน</li> </ul>

## 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 โรงเรียนนาร่อง 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

ตาราง 49 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	
บ้านเบิกวิทยาคม	2	3	10	ไม่มี	1	1	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน
บ้านข่อยวิทยาคม	2	5	6	ไม่มี	1	2	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- เริ่มที่จะอ่านได้ และแปลงโจทย์คำถาม ให้เป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ - มีความสุขกับการเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษ
รัฐหัววิทยาคม	4	3	15	ไม่มี	14	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนตั้งใจฟัง สนใจถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจ - เข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหา และหลักการของการพินิจวรรณคดีมากขึ้น - ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ได้คุยกัน ไม่

โรงเรียน	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC		
											<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้องนั่งฟังครูอย่างเดียว และได้ทำในสิ่งที่ตัวเองถนัด</li> <li>- ได้รู้ว่าสิ่งที่หาความรู้มา และสิ่งที่คิดไว้เมื่อทำจริงแล้วได้ผลแบบนั้นหรือไม่</li> </ul>
ยางรากวิทยา	4	4	10	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	13	ไม่มี	ไม่มี		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้เสนอความคิดเห็นของตนเอง และสามารถช่วยโรงเรียนได้ และชอบที่ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ได้เรียนรู้การทำงานไปด้วยกันกับเพื่อน</li> <li>- ได้เรียนรู้และเกิดกระบวนการการวางแผนว่าควรทำอะไรก่อนหลัง และสะดวกต่อการทำงานอย่างไร</li> </ul>
ศรีวิณีวิทยาคม	2	13	6	ไม่มี	13	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี		<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น</li> <li>- คิดเป็นกระบวนการวางแผนการทำงานได้</li> <li>- ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้จำได้แม่นยำ</li> <li>- ได้ความรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม</li> </ul>
ห้วยกรดวิทยา	2	2	22	ไม่มี	ไม่มี	24	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี		<ul style="list-style-type: none"> <li>- เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม</li> <li>- นักเรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและทำงานเป็นทีม</li> <li>- มีความกระตือรือร้น ในการอยากจะทำตอบปัญหา กล้าแสดงออก</li> <li>- นักเรียนให้ความร่วมมือและมีความสุข</li> </ul>

โรงเรียน	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ในการเรียน
ขุนรามวิทยา	2	1	19	ไม่มี	ไม่มี	1	7	ไม่มี	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความกล้าพูดภาษาอังกฤษ</li> <li>- เด็กสามารถอ่านวรรณคดีเป็นทำนองเสนาะได้ และพร้อมที่จะอ่านบทอื่นๆ ที่ยากขึ้น</li> </ul>
ทองเอนวิทยา	1	6	11	ไม่มี	ไม่ได้ระบุ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้จักหน้าที่ในการรับผิดชอบตนเอง และสังคม โดยการไม่ทิ้งขยะ</li> <li>- เด็กสามารถคิดโครงการเก็บขยะล้นคลองและลงไปช่วยเหลือชุมชนได้จริง</li> <li>- สนุกที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน</li> </ul>
ราชสถิตยวิทยา	1	3	14	ไม่มี	8	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้ใช้ความคิด ได้ลงมือปฏิบัติจริงตามขั้นตอน</li> <li>- ได้เรียนรู้จากการลงมือทำจริง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน รวมทั้งอาจนำไป ประกอบอาชีพได้</li> </ul>
ลำสนธิวิทยา	2	>10	4	ไม่มี	12	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความกล้าแสดงออก</li> <li>- มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม</li> </ul>
หันคาพิทยาคม	2	2	8	ไม่มี	ไม่ได้ระบุ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเจตคติที่ดีในการเรียน</li> <li>- มีองค์ความรู้ที่ช่วยให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้หากเกิดเหตุการณ์นั้นๆ หรือเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน</li> </ul>
พัฒนานิคม	2	>10	8	ไม่มี	ไม่ได้ระบุ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการกลุ่ม การมีเพื่อนคู่คิดทำ</li> </ul>



โรงเรียน	จำนวน โค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวน โค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวน ครั้งของ การโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ให้นักเรียนมีความมั่นใจในการทำ กิจกรรม - มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม การเรียนรู้ - มีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น
ศรีศักดิ์สุวรรณวิทยา	2	2	5	ไม่มี	1	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กตอบได้ อธิบายได้ในหน่วยการ เรียนรู้นั้น และผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น - เกิดความภาคภูมิใจที่ได้นำเสนอ ผลงานที่ตนเองได้ทำเสร็จ และเห็น คุณค่าของผลงานที่ตนเองได้ทำ - ผู้เรียนตื่นเต้นและสนุกสนานในการ เรียนรู้
สระโบสถ์วิทยาการ	2	2	11	ไม่มี	5	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กนักเรียนกระตือรือร้น ตื่นเต้น เกี่ยวกับบทเรียนที่มีการทำการทดลอง
พรหมบุรีรัชดาภิเษก	2	1	9	ไม่มี	18	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- ได้ทดลองทำโครงการเชิงทดลอง

จากตารางจะเห็นได้ว่า ทีม B มีการโค้ชตั้งแต่ 1 ครั้งไปจนถึงมากกว่า 10 ครั้ง โดยผลที่เกิดขึ้นมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากตาราง ดังต่อไปนี้

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

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิธีการโค้ช และกระบวนการโค้ช	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เตรียมโดยโค้ช B</li> <li>2. เตรียมโดยโค้ช B ที่มีประสบการณ์สอนจริง</li> <li>3. ครูที่มีประสบการณ์สอนจริง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใช้ GROW model</li> <li>2. ใช้ Active board</li> <li>3. AAR ครู ให้ซักถามปรับวิธีสอนให้เป็นระบบ และทันสมัย</li> <li>4. นำวิธีการสอนใหม่ๆ ไปจัดการสอนกับนักเรียน</li> </ol>
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวัง	ไม่มี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูกระตือรือร้น และตื่นตัวมากขึ้น</li> <li>2. ครูร่วมใจกันระดมความคิด ฟังความคิดเห็นของกันและกันมากขึ้น และพูดในสิ่งที่สร้างสรรค์</li> <li>3. เห็นวิธีการคิดของครู</li> <li>4. ครูปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน</li> <li>5. ครู นักเรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</li> <li>6. นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และมีการใช้ ICT เพิ่มขึ้น</li> <li>7. นักเรียนมีความสุข สนุกในการเรียน ภูมิใจในผลงาน</li> <li>8. นักเรียนมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ กล้าแสดงออก กล้าตอบคำถาม</li> </ol>
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง	ไม่มี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ใจครูไปก่อน ยอมแพ้ ครูบางคนชั้นนำ</li> <li>2. ครูสุขภาพไม่ดี บางคนใกล้เกษียณทำให้ล่าช้าในการเข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>3. ครูเครียดกลัวทำไม่ได้</li> </ol>

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
		4. ครูไม่ยอมรับ ความรู้เกือบทั้งหมด 5. ครูใหม่ไม่ชอบบันทึกหลังสอน ไม่สร้างร่องรอยหลักฐานการสอน 6. เวล่าน้อยเกินไป ครูภาระงานมาก 7. ครูไม่ตรงเวลา
ความรู้สึกกับผลที่เกิดจากการโค้ช ให้กับครูในโรงเรียน	ไม่มี	ความรู้สึกทางบวก 1) ดีใจที่มีโครงการ C&M เพราะครูจะได้อัปเดตความรู้ตัวเอง 2) ทำให้สถานการณ์การเรียนการสอนดีขึ้น 3) ให้ครูรุ่นใหม่สอนเทคโนโลยี 4) ผลสัมฤทธิ์ระยะยาว 5) นิเทศเฉพาะกลุ่มที่ขับเคลื่อนได้ 6) ภูมิใจที่ช่วยให้ครูพัฒนาการสอนเด็ก 7) ดีใจที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระบาย/ ความสำเร็จร่วมกัน ความรู้สึกทางลบ 1) ครูบางส่วนไม่ขับเคลื่อนตาม 2) ครูไม่มีเวลา 3) ทำไม่ได้ตามเป้าที่ตั้งไว้ เพราะมีภาระงานอื่นเข้ามาแทรก

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
<p>สิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำการโค้ชที่ผ่านมา</p>	<p>ไม่มี</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) อยากให้ทีม A มีขั้นตอนการโค้ชสั้นๆ ให้กับโค้ชB เพื่อง่ายในการจำ</li> <li>2) Best ของ สพม.5 จากที่ทางทีม A ตามไปดู เพื่อจะพาครูไปดูงาน</li> <li>3) ควรแจ้งเรื่องการติดตามแต่เนิ่นๆ</li> <li>4) โค้ชB ต้องหาทักษะใหม่ๆ เพิ่ม</li> <li>5) โค้ชB ต้องรอบรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เลือก</li> <li>6) ควรมีการตรวจเยี่ยมห้องเรียนบ่อยๆ</li> <li>7) โค้ชต้องมีหลักจิตวิทยาในการให้คำแนะนำ</li> <li>8) ผู้บริหารต้องทุ่มเทในการถ่ายทอด</li> <li>9) ผู้เป็นโค้ชต้องปรับเวลาให้มีความเหมาะสมตรงกัน</li> <li>10) คนที่โค้ชไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร โค้ชควรเป็นครู ส่วนผู้บริหารเป็นผู้คอยสังเกต กำกับ</li> </ol>
<p>สิ่งที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับการทำการโค้ชครั้งต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.ศน. ให้คำแนะนำ <ul style="list-style-type: none"> <li>-แนะนำให้โรงเรียนควรมี 5 เทคนิค</li> <li>-ศน.ร่วมใจกัน</li> <li>-ยืนยัน PBL สนับสนุนการเรียนรู้ที่ทำทุกคน</li> <li>-ขยายไปยังกลุ่มสาระอื่น</li> <li>-จะผนวก PBL เข้ากับเทคนิคอื่นได้อย่างไร</li> <li>-กำหนดปฏิทินการนิเทศ</li> </ul> </li> <li>2.ศน.ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการถ่ายทอด ครูสามารถเป็น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การปรับเจตคติของครูในการ C&amp;M</li> <li>2) การถ่ายทำ VDO การโค้ช</li> <li>3) การร่วมกันให้ feedback</li> <li>4) หาต้นแบบวิทยากร โดยสร้างวิทยากรให้ active และครู ICT ขยายผลให้นักเรียน</li> <li>5) การให้กำลังใจครู</li> <li>6) ขอความช่วยเหลือโค้ชA มาติดตาม สร้างระบบติดตามให้คำแนะนำ</li> </ol>

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
	โค้ชได้ 3.เพิ่มเวลาการฝึก 4.ให้โค้ชB ที่เก่งเป็น 1 ฐาน นอกเหนือจาก มศว สร้างทีมโค้ช C การโค้ชให้กับครู ร.ร.ศรีศักดิ์)	7) การสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น 8) การหาเวลาทำ AAR
ทักษะที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป	1)5 เทคนิคการสอน -เพิ่มรายละเอียดของแต่ละเทคนิค ทั้ง 5 เทคนิค -การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน -เพิ่มทักษะการตั้งคำถามให้สอดคล้องกับแต่ละเทคนิค 2)GROW model -ฝึกการโค้ช GROW model ให้ชำนาญ -การเชื่อมโยงแต่ละช่วงการดำเนินการ 3)ทักษะ -การจับประเด็น -การสรุปประเด็น -การเป็น note taker	1) การสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู โดยโค้ช A ถ่ายทอด ทางตรง 2) การตั้งคำถาม 3) การสรุป 4) การจับประเด็น 5) การออกแบบการสอน
ความรู้ที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป	ไม่มี	1) การสืบค้นข้อมูล
สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์	ไม่มี	1) ทำให้ครูตื่นตัวในการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้บริหารทราบความต้องการของครูและนักเรียน 3) นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น มีความสุขและสนุกกับการเรียน

## 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) ได้ทำภารกิจ หรือ มีการนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 5 เทคนิคไปใช้ในการจัดการสอนที่โรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมครั้งนี้ จะเป็นกิจกรรมที่ให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring และเป็นการต่อยอดความรู้ของเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 3 เทคนิคที่ทางพื้นที่ได้นำไปปฏิบัติจริง และเห็นความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) ฐานการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 3) ฐานเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ โดยในแต่ละฐานจะแบ่งการเรียนรู้ เป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการให้ความรู้ และช่วงการฝึกปฏิบัติกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในแต่ละฐานแล้ว จะมีการทำแบบประเมินความพึงพอใจ (ตามภาคผนวก ค) และร่วมแลกเปลี่ยนผลหลังการฝึกปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

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

6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน

6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียนฯ ) ประกอบด้วย

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

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

ตาราง 51 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{x}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	11 (57.9)	7 (36.8)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.53	0.612
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	9 (42.9)	12 (57.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43	0.507
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	9 (42.9)	11 (52.4)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38	0.59
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	10 (52.6)	8 (42.1)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	0.612
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	10 (47.6)	10 (47.6)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43	0.598
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	6 (28.6)	12 (57.1)	3 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14	0.655
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	13 (68.4)	5 (26.3)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.63	0.597
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	11 (52.4)	9 (42.9)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.48	0.602
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	5 (23.8)	13 (61.9)	2 (9.5)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05	0.740
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	9 (47.4)	10 (52.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	0.513
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	12 (57.1)	8 (38.1)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.52	0.602
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	5 (23.8)	15 (71.4)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.512
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	14 (73.7)	5 (26.3)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.74	0.452
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	18 (85.7)	3 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.86	0.359
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	11 (52.4)	8 (38.1)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43	0.676
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	14 (73.7)	5 (26.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.74	0.452
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	16 (76.2)	5 (23.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.76	0.436

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{x}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
	(n=21)	(76.2)	(23.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)		
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	11 (52.4)	7 (33.3)	3 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38	0.740
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	10 (52.6)	8 (42.1)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	0.612
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	8 (38.1)	11 (52.4)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24	0.768
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	7 (33.3)	9 (42.9)	5 (23.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	0.768
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=19)	9 (42.9)	9 (47.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	0.607
	โครงการเป็นฐาน (n=21)	9 (42.9)	10 (47.6)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33	0.658
	ปัญหาเป็นฐาน (n=21)	9 (42.9)	11 (52.4)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38	0.590

### ข้อเสนอแนะ

1. สามารถนำความรู้และความเข้าใจเรื่องการเขียนแผนการสอนไปปรับใช้ในการเรียนการสอนได้
2. ควรขยายผลและเผยแพร่ความรู้สู่ครูท่านอื่นๆ
3. ในช่วงการฝึก อยากให้ผู้เข้าร่วมทุกท่านได้เปลี่ยนบทบาทการเป็น coach coachee note taker
4. ควรให้โครงการนี้เป็นโครงการต่อเนื่องต่อไป และมีการฝึกอบรมทบทวนบ่อยๆ



## 6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน (กิจกรรม 6)

ตาราง 52 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน		
นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)	21	35.6
การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน	19	32.2
การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	19	32.2
รวม	59	100.0
กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้า*		
การพัฒนาทักษะการ Coaching&Mentoring	11	26.8
การตามไปดู	17	41.5
Re-coach	23	56.1

\* ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก

ตาราง 53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=21)	7 (33.3)	11 (52.4)	1 (4.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	4.05	1.024
	โครงงานเป็นฐาน (n=19)	7 (36.8)	9 (47.4)	2 (10.5)	1 (5.3)	0 (0.0)	4.16	0.834
	ปัญหาเป็นฐาน (n=19)	9 (47.4)	9 (47.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	0.607
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=21)	6 (28.6)	11 (52.4)	2 (9.5)	1 (4.8)	1 (4.8)	3.95	1.024
	โครงงานเป็นฐาน (n=19)	9 (47.4)	9 (47.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	0.607
	ปัญหาเป็นฐาน (n=19)	7 (36.8)	10 (52.6)	2 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26	0.653
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=21)	7 (33.3)	10 (47.6)	2 (9.5)	1 (4.8)	1 (4.8)	4.00	1.049
	โครงงานเป็นฐาน (n=19)	8 (42.1)	10 (52.6)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37	0.597
	ปัญหาเป็นฐาน (n=19)	5 (26.3)	13 (68.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21	0.535

**ข้อเสนอแนะ**

1. อยากรให้มีการฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการสอน
2. วิทยากรให้ความรู้และถ่ายทอดได้อย่างเข้าใจ
3. ควรมีกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง

### 6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนฯ ) ประกอบด้วย

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

#### 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	0	0.0
	ปริญญาโท	13	100.0
	ปริญญาเอก	0	0.0
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพม.5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง และ ชัยนาท) ที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	8	61.5
	10 – 20 ปี	3	23.1
	มากกว่า 20 ปี	2	15.4
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพม. 5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง และ ชัยนาท) ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 61.5) รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 23.1)

## 2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาทำกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (46.2)	7 (53.8)	13 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (38.5)	5 (38.5)	3 (23.1)	13 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (38.5)	4 (30.8)	4 (30.8)	13 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	8 (61.5)	4 (30.8)	13 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	7 (53.8)	3 (23.1)	13 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	1 (7.7)	4 (30.8)	3 (23.1)	5 (38.5)	13 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	1 (7.7)	6 (46.2)	3 (23.1)	3 (23.1)	13 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
<b>โดยรวม</b>	0 (0.0)	2 (2.2)	24 (26.4)	36 (39.6)	29 (31.9)	91 (100.0)

จากตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลาทำกิจกรรมในโรงเรียน พบว่าผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงในการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 53.8) รองลงมาคือ พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 38.5) เมื่อพิจารณาระยะเวลา 5-15 ชั่วโมง พบว่าผู้บริหารใช้เวลาในการทำกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 61.5) รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป (ร้อยละ 30.8) ในขณะที่ยังมีผู้บริหารใช้เวลาในการทำกิจกรรม ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 46.2) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และพบปะชุมชน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 38.5) เมื่อเทียบกับการใช้เวลาของผู้บริหารก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 6) พบว่ามีการเพิ่มสัดส่วนร้อยละของผู้บริหารที่ใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการพัฒนาครู เยี่ยมห้องเรียน และทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู

ตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (46.2)	7 (53.8)	13 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการ ทำ Workshop หรือ จัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	10 (76.9)	13 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (46.2)	7 (53.8)	13 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	11 (84.6)	13 (100.0)
5. ทบทวนผลการ เรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	9 (69.2)	13 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการ เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	3 (23.1)	9 (69.2)	13 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของ นักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	10 (76.9)	13 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
<b>โดยรวม</b>	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)	27 (29.7)	63 (69.2)	91 (100.0)

จากตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากกับกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 84.6) รองลงมาคือ กิจกรรมพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และกิจกรรมดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 76.9) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารทั่วไป และ กิจกรรมพบปะชุมชน ในสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 46.2) นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่ามีผู้บริหารที่เห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนไม่สำคัญร้อยละ 7.7 เมื่อเทียบกับผลก่อนการเข้าโครงการปฏิรูป การเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 7) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเข้าเยี่ยมห้องเรียน การพัฒนา ครู การทบทวนผลการเรียนร่วมกับครูในระดับสำคัญมากเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหาร  
ในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.54	0.519
2. พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.77	0.439
3. พบปะชุมชน	3.54	0.519
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.85	0.376
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.69	0.480
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.54	0.877
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.77	0.439
8. อื่นๆ	0.00	0.000
<b>โดยรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.332</b>

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

จากตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 SD เท่ากับ 0.33) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เยี่ยมห้องเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 SD เท่ากับ 0.376) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำให้ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 SD เท่ากับ 0.438) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การบริหารทั่วไป พบปะชุมชน และพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 SD เท่ากับ 0.519)

### 3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	13 (80.0)	0 0.0	13 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	10 (76.9)	3 (23.1)	13 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	11 (84.6)	2 (15.4)	13 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	12 (92.3)	1 (7.7)	13 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	12 (92.3)	1 (7.7)	13 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	12 (92.3)	1 (7.7)	13 (100.0)
โดยรวม	70 (89.4)	8 (10.3)	78 (100.0)

จากตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมาพบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 92.3) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ (ร้อยละ 80.0) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 23.1)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลัง พัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ ไม่มีการ พัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (92.3)	1 (7.7)	13 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	3 (23.1)	0 (0.0)	8 (61.5)	2 (15.4)	13 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	2 (15.4)	0 (0.0)	8 (61.5)	3 (23.1)	13 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	1 (7.7)	0 (0.0)	10 (76.9)	2 (15.4)	13 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	1 (7.7)	1 (7.7)	8 (61.5)	3 (23.1)	13 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	1 (7.7)	1 (7.7)	9 (69.2)	2 (15.4)	13 (100.0)
<b>โดยรวม</b>	8 (10.2)	2 (2.6)	55 (70.5)	13 (16.7)	78 (100.0)

จากตารางที่ 60 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนพบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ (92.3) รองลงมาคือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน (ร้อยละ 76.9) ในขณะที่กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน และครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่มตามความสนใจของแต่ละคน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 23.1) นอกจากนี้พบว่า มีกิจกรรมที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 7.7) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการเข้าสู่โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พบว่าระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมีจุดแข็งด้าน “มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู” ในปริมาณสูงกว่าเดิม



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

ในส่วนนี้เป็นการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ผลลัพธ์ของกิจกรรม และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามลำดับดังนี้

### 6.4.1 ขั้นตอนการทำ C&M

โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 167 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,641 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 168 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) 5 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน (มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คนขึ้นไป และขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน (มีจำนวนนักเรียน 301-500 คน) ผลการสำรวจโรงเรียนนำร่อง สรุปได้ดังนี้

#### 1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารของโรงเรียนนำร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมาก กับการพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย การทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน เท่ากัน (ร้อยละ 57.10)

#### 2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนำร่อง ไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีความเห็นว่า ต้องการเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และต้องการพัฒนาให้มีความสามารถในการประเมินผลการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ในระดับสูง (ร้อยละ 81.70) ในขณะที่การเพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของครูมีระดับใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 80.50 นอกจากนี้การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง คือ ร้อยละ 72.80

#### 3) ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65 - 78) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

## 6.4.2 ขั้นการทำ C&M

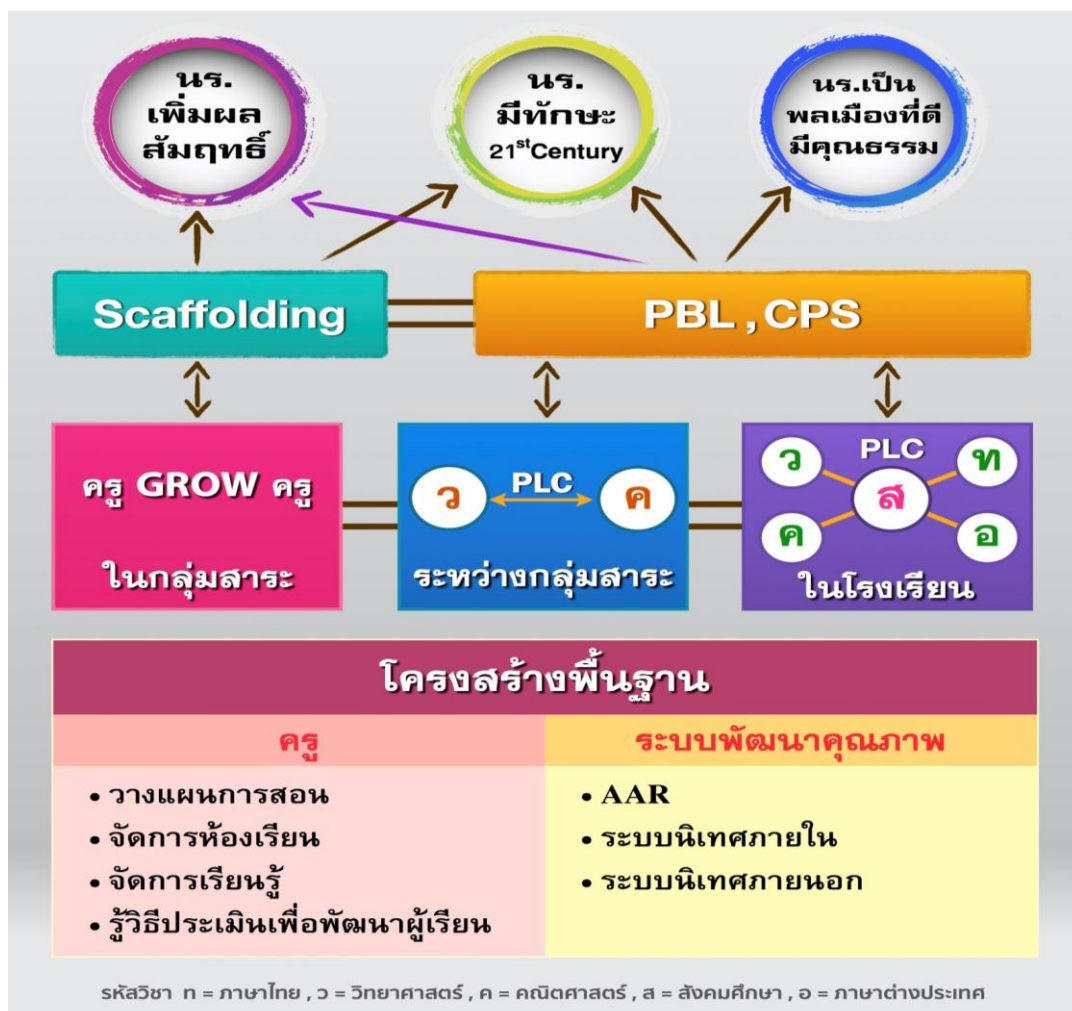
ทีมโค้ชจากเขตพื้นที่ และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) ตกลงกันว่า จะมีการสร้างระบบที่ เลี้ยงและโค้ช เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พัฒนาทักษะการคิด ได้แก่ เทคนิคการจัดการ เรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงาน เป็นฐาน (Project Based Learning: PBL) และเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) พร้อมกับการใช้เทคนิคการช่วยเหลือผู้เรียนแบบนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding) เพื่อช่วยเหลือเด็ก ที่เรียนไม่ทันเพื่อน นอกจากนี้มีการสร้างให้เกิดการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ทีมโค้ชจาก มศว ใช้หลักสูตร 1 จำนวน 5 หลักสูตร เพื่อการฝึกให้ทีมโค้ชเขตพื้นที่จำนวน 38 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน คณาจารย์ 19 คน และครู 6 คน โดยมีกิจกรรม 3 วัน ให้ได้เข้า ฐานเพื่อดูการเป็นโค้ช ของทีมโค้ช มศว และทดลองฝึกการเป็นโค้ช ผลจากการประเมินทันทีพบว่า ทีมโค้ชใน เขตพื้นที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ถึงมากที่สุด ต่อทุกฐานกิจกรรม ในประเด็น 8 ประเด็น คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึก ทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็น โค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม

หลังจากฝึก 3 เดือน (เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม 2558) ทีมโค้ชจาก มศว ติดตามไปดูการ โค้ชที่โรงเรียน พบว่าทุกโรงเรียนมีการทำการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) มี การฝึกโค้ช ในโรงเรียนตั้งแต่ 1-มากกว่า 10 ครั้ง เทคนิคการสอนที่ใช้ในการฝึกโค้ชมากที่สุด คือ เทคนิค นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding: SCF) รองลงมาคือ การสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน และการสอนโดยใช้ ปัญหาเป็นฐาน ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน พบว่ามีทั้งด้านพัฒนาความรู้ในเนื้อหา และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีความสุข และพบว่าครูจำนวนหนึ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

หลังจากการโค้ช 5 เดือน (เดือนพฤษภาคม – เดือนกันยายน 2558) ทีมโค้ช มศว ใช้หลักสูตร 2 ใน การจัดทำมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติ ระหว่างทีมโค้ชในพื้นที่และครู และผู้บริหารอีกครั้ง โดยการ จัดกิจกรรม 2 วัน 1 คืน เพื่อให้ผู้ที่นำเทคนิคการสอนแบบนั่งร้านเสริมเรียนรู้ การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานมาแลกเปลี่ยนกัน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นพึงพอใจต่อฐาน การเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 8 ประเด็น คือ 1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญ ประจำฐาน 2) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึก ทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีความเข้าใจด้านการจัดการ เรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 3 ประเด็นคือ 1) ฉันมีความเข้าใจในการ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2) ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3) ฉัน สามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู เยี่ยมห้องเรียนทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูมากขึ้น จุดแข็งของระบบที่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่พบมากขึ้นคือ “มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู”

## 6.4.3 ข้อเสนอแนะ



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนานักเรียนในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการทำกิจกรรมการโค้ชของทีมโค้ช มศว และทีมโค้ชในเขตพื้นที่ เป็นระยะเวลา 5 เดือน พบผลเป็นที่น่าพอใจในบางโรงเรียน และน่าจะมีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนี้

1) การกำหนดให้นโยบายของเขตว่าเป้าหมายของการเรียนรู้ของนักเรียนต้อง ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม

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

3) ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ ต้องมีส่วนร่วม และเป็นผู้ทำหน้าที่จุดประกาย สร้างกำลังใจ โดยต้องเป็นผู้ริเริ่ม และทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นระบบที่ชัดเจน และติดตามผ่านระบบนิเทศภายใน และนิเทศภายนอกของศึกษานิเทศก์

4) ศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นผู้จัดกิจกรรมในภาพรวมของเขตพื้นที่ โดยขยายผลจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติแล้ว ไปสู่โรงเรียนที่ยังไม่มีการปฏิบัติ โดยอาจใช้แผนการดำเนินงานเหมือนแผนของทีมโค้ช มศว

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

# แบบสำรวจข้อมูลของผู้บริหาร

## แบบสำรวจสำหรับผู้บริหาร

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

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

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



## ตอนที่ 2 คู่มือครู

### คำแนะนำในการตอบ

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

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

### ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน

#### คำแนะนำในการตอบ

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

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

## ตอนที่ 4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

### คำแนะนำในการตอบ

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

กิจกรรม	มี หรือ ไม่มี		ระดับ		
	มี	ไม่มี	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลังพัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแล้ว แต่ไม่มีการพัฒนา
1. ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเอง ในเรื่องที่ต้องการ					
2. ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง					
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชกันและกัน					
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน					
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่มตามความสนใจของแต่ละคน					
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

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

3. ตำแหน่งของท่านเป็นแบบไหน

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

4. ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

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

ประถมศึกษาปีที่ 5  อื่น ๆ ระบุ.....

ประถมศึกษาปีที่ 6

5. วิชาที่สอน

สอนทุกวิชาในชั้นเรียน

สุขศึกษาและพลศึกษา

ภาษาไทย

ศิลปะ

คณิตศาสตร์

การงานอาชีพและเทคโนโลยี

วิทยาศาสตร์

ภาษาต่างประเทศ

สังคมศึกษา

อื่น ๆ ระบุ.....

6. ในห้องเรียนที่สอนปัจจุบัน มีนักเรียนในกลุ่มใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

เด็กพิเศษ

เด็กปัญญาเลิศ

7. ขนาดของห้องเรียนที่สอนใน 1 สัปดาห์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ )

ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน

10 -20 คน

20 – 30 คน

ระบุ.....

8. ท่านมีคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอนกี่ฉบับ

1 ฉบับ จัดทำโดย ระบุ.....

มากกว่า 1 ฉบับ จัดทำโดย ระบุ.....

.....

.....

## ตอนที่ 2 คู่มือครู

### คำแนะนำในการตอบ

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

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

### ตอนที่ 3 การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

#### คำแนะนำในการตอบ

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

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



#### ตอนที่ 4 การจัดการเรียนการสอนของฉัน

##### คำแนะนำในการตอบ

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

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

# คู่มือการให้รหัสข้อมูล

## คู่มือการให้รหัส (ชุดผู้บริหาร)

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป				
1	ระดับการศึกษา	Education	1 ปริญญาตรี 2 ปริญญาโท 3 ปริญญาเอก 4 อื่นๆ ระบุ	
2	ประสบการณ์ในการบริหาร	Experience	ระบุ ปี และเดือน	
ตอนที่ 2 คู่มือครู				
1	คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอน	TM1	0 ไม่ทราบ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 เห็นด้วย 3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อ 2 และ 3 เป็นข้อคำถามเชิงลบ จึงมีการกลับคะแนน
2	ครูไม่ชัดเจนในหลักการจัดการเรียนรู้	TM2		
3	ครูจูงนงกับคู่มือ	TM3		
4	คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจน	TM4		
5	ฉันอยากมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือ	TM5		
6	คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็ก	TM6		
ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน				
1	(เวลาที่ใช้) การบริหารทั่วไป	ACT1	1 ไม่มี	9 ไม่ระบุ
2	(เวลาที่ใช้) พัฒนาครูด้วย workshop	ACT2	2 1-4 ชั่วโมง 3 5-15 ชั่วโมง	
3	(เวลาที่ใช้) พบปะชุมชน	ACT3	4 มากกว่า 15 ชั่วโมง	
4	(เวลาที่ใช้) เยี่ยมห้องเรียน	ACT4		
5	(เวลาที่ใช้) ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	ACT5		
6	(เวลาที่ใช้) พัฒนาทักษะการเป็นผู้บริหาร	ACT6	1 ไม่มี 2 1-4 ชั่วโมง	9 ไม่ระบุ
7	(เวลาที่ใช้) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียน	ACT7	3 5-15 ชั่วโมง 4 มากกว่า 15 ชั่วโมง	
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	
3	(ความสำคัญ) พบปะชุมชน	ACIM3	4 สำคัญมาก	
4	(ความสำคัญ) เยี่ยมห้องเรียน	ACIM4	9 ไม่ระบุ	
5	(ความสำคัญ) ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	ACIM5		
6	(ความสำคัญ) พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการ	ACIM6		
7	(ความสำคัญ) ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียน	ACIM7		
8	(ความสำคัญ) อื่นๆ	ACIM8		
ตอนที่ 4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน				
1	(มีหรือไม่มี) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ครูต้องการ	M1	1 มี 2 ไม่มี	
2	(มีหรือไม่มี) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ต้องการความชำนาญ	M2	9 ไม่ระบุ	
3	(มีหรือไม่มี) ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง	M3		
4	(มีหรือไม่มี) ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	M4		
5	(มีหรือไม่มี) ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ช	M5		
6	(มีหรือไม่มี) มีโค้ช/พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	M6	1 มี 2 ไม่มี 9 ไม่ระบุ	
1	(ระดับ) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ครูต้องการ	MLevel1	1 เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา	
2	(ระดับ) ครูมีพี่เลี้ยงในเรื่องที่ต้องการความชำนาญ	MLevel2	2 เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น	
3	(ระดับ) ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง	MLevel3	3 เป็นจุดแข็ง	
4	(ระดับ) ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	MLevel4	0 ไม่ระบุ	

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

## คู่มือการให้รหัส (ชุดครู)

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

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

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



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

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

# ภาคผนวก ข

คู่มือและใบงานกิจกรรมการทบทวนผลหลัง  
การปฏิบัติงาน (After Action Review:  
AAR)

## คู่มือและใบงานกิจกรรม

### เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR)

#### จุดประสงค์ของกิจกรรม

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

### คำอธิบาย

#### ความหมาย

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

#### วัตถุประสงค์

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

#### หลักการ

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

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

### องค์ประกอบของการจัด AAR

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

### ขั้นตอนการใช้เทคนิค

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

#### 3.1 ทำอะไร

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

#### 3.2 ทำแล้วรู้สึก / คิดอย่างไรกับผลลัพธ์

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

#### 3.3 ถ้าต้องทำอีกจะทำอะไร

- 1) คุณคิดว่าเรียนรู้อะไร

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

# คู่มือกิจกรรมทีมโค้ชในพื้นที่ (ทีมโค้ช B)



## คู่มือกิจกรรมทีมโค้ชในพื้นที่

### จุดประสงค์ของกิจกรรม

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

จุดประสงค์	กิจกรรม
1. ทำความเข้าใจจุดประสงค์ของโครงการตาม TOR เวลา 15 นาที	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แจกเอกสารเกี่ยวกับจุดประสงค์ และแผนตาม TOR</li> <li>2. อภิปรายและซักถาม</li> </ol>
2. ทำเป้าประสงค์ (goal) ให้ชัดเจนตามหลัก S = Specific M = Measurable A = Agreed on R = Realistic T = Time – bound เวลา 30 นาที	ใช้แนวคำถามดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันคิดเป้าหมายที่ต้องการโดยอาจใช้คำถามว่า                “ถ้าอีก 6 เดือนคุณตื่นขึ้นมาแล้วโรงเรียน / เขต สามารถบรรลุจุดประสงค์ของโครงการ คุณจะเห็นอะไร”</li> </ol> เขียนทุกคำตอบบนกระดาน Flip chart ตามลำดับ <ol style="list-style-type: none"> <li>2. จัดกลุ่มและจัดลำดับ</li> <li>3. เขียนเป้าประสงค์ของกลุ่มให้ครบตามหลัก SMART</li> </ol>
3. วิเคราะห์งานที่ต้องรับผิดชอบเพื่อกำหนดเรื่องที่ต้อง Coaching & Mentoring (C&M)	ใช้แนวคำถาม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้อำนวยการเขต / ศึกษาพิเศษ / ผู้อำนวยการโรงเรียนงานที่ท่านต้องทำ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในข้อ 2 มีงานอะไรบ้าง</li> <li>2. จัดลำดับ</li> <li>3. เลือกที่คาดว่าจะทำได้ในระยะ 6 เดือน</li> <li>4. วิเคราะห์ทักษะที่เกี่ยวข้องและความยากง่ายของงาน (ดูตัวอย่าง)</li> </ol>

## ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน “การทำ PLC”

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

# ภาคผนวก ค

## เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 4 -6

# เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 4

## แบบประเมินความพึงพอใจประจำ

### ฐานการเรียนรู้

## แบบประเมิน ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

**คำชี้แจง :** ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

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

4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

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

ขอเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

## เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 5

## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 1

สำหรับ

Facilitator : ทีม A

ผู้เข้าร่วม : ทีม B

### คู่มือ

#### การทบทวนผลการปฏิบัติการโค้ช

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

#### จุดประสงค์ของการทบทวนผลการปฏิบัติการโค้ช

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

#### ระยะเวลาที่ใช้

1 ชั่วโมง 30 นาที

#### อุปกรณ์

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

#### ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

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

PBL ไปใช้จริงในโรงเรียน)

#### ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

ประเด็นที่สำคัญ และอภิปรายจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้โดยมีผู้จดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มลงในกระดานฟลิปชาร์ต ในประเด็น ดังนี้

### คำถามเพื่อทบทวนการปฏิบัติการโค้ช

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



## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 2

สำหรับ

Facilitator : ทีม B

ผู้เข้าร่วม : ครู

### คู่มือ

การทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

Problem-based learning (PBL), หรือวิธีอื่น ๆ

#### จุดประสงค์ของการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

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

#### ระยะเวลาที่ใช้

1 ชั่วโมง 30 นาที

#### อุปกรณ์

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

#### ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

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

## แนวคำถามเพื่อทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

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

## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 3

สำหรับทีม B ทุกคน ทุกครั้งที่ทำการcoach

แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติการโค้ช (After Action Review : AAR)

โรงเรียน.....

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

## เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 4

สำหรับครู

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

1. ขอให้ครูเล่าเหตุการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองในประเด็นต่อไปนี้

1.1 สภาพบรรยากาศภายในห้องเรียน

.....  
.....

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน

.....  
.....

1.3 ความรู้สึกของครู ปัญหาหรือข้อสงสัยและอื่น ๆ

.....  
.....

2. ขอให้ครูเลือกเหตุการณ์การสอนที่คิดว่าประสบความสำเร็จมา 1 เหตุการณ์

2.1 เล่าเกี่ยวกับการสอน

.....  
.....

2.2 ให้เหตุผลว่าทำไมจึงสำเร็จ

.....  
.....

2.3 และท่านใช้แนวคิด หลักการใดบ้างในการจัดการเรียนการสอนครั้งนั้น

.....  
.....

### 3. จากบริบทโรงเรียนของท่าน

#### 3.1 อะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนข้างต้น

.....

.....

.....

.....

#### 3.2 หากครูอื่นๆ จะนำไปใช้มีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

### 4. ท่านคิดว่าการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ

#### 4.1 ประเด็นทางสังคม การเมือง

.....

.....

.....

#### 4.2 คุณธรรม จริยธรรม

.....

.....

.....

#### 4.3 วิชาซีพมากน้อยเพียงไร

.....

.....

# เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 6



## แบบประเมิน ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้



**คำชี้แจง :** ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

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

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

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



## แบบประเมิน

### ผลการ Coach เรื่อง การวางแผนการสอน



**คำชี้แจง :** ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรม ครั้งต่อไป

#### ตอนที่ 1 เกี่ยวกับตัวฉัน

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

#### ตอนที่ 2 เกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

**คำชี้แจง** ให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วระบุว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ท่านมีความเห็นว่าตัวท่าน มีคุณสมบัติที่กล่าวไว้ มากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

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

#### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



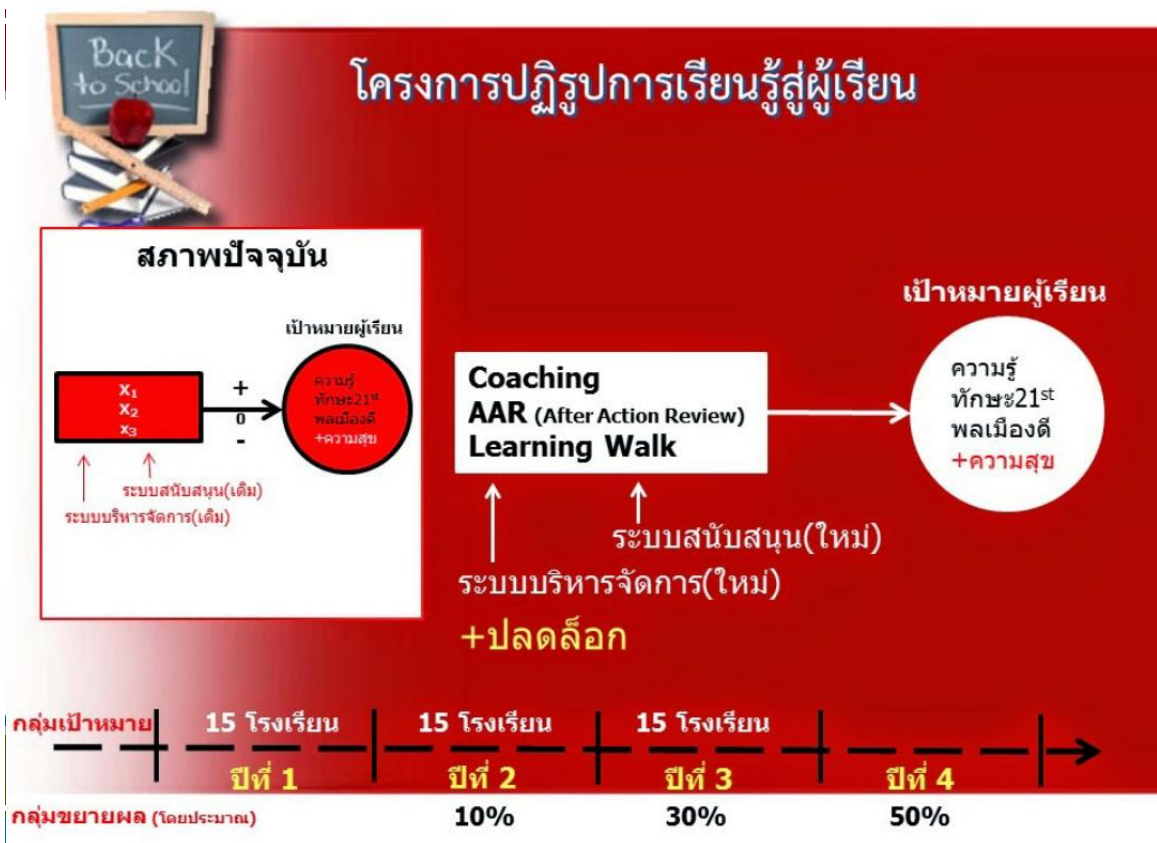
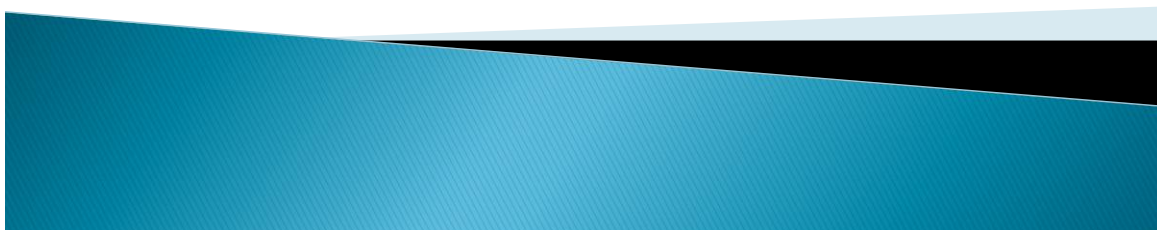
# ภาคผนวก ง

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4 และ กิจกรรม 6

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

# COACHING AND MENTORING C & M

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง



## กิจกรรม

- ▶ ในประสบการณ์การทำงานของท่าน มีใครสักคนใหม่ ที่ช่วยให้ท่านพัฒนาการทำงาน
- ▶ เค้ทำอย่างไร
- ▶ เค้มีบุคคลิกอย่างไร
- ▶ ท่านรู้สึกอย่างไร

## ความหมาย

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

## ความหมาย (ต่อ)

- ▶ Helping another person to improve awareness, to set and achieve goals in order to improve a particular behavioral performance
- ▶ ใช้เพื่อการช่วยให้บุคคล เพิ่มความตระหนักในตน กำหนด เป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย เพื่อที่จะพัฒนาการ ปฏิบัติงานในบางด้านที่ต้องการ

## ความหมาย (ต่อ)

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

## ความหมาย (ต่อ)

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

## คุณสมบัติของการชี้แนะ

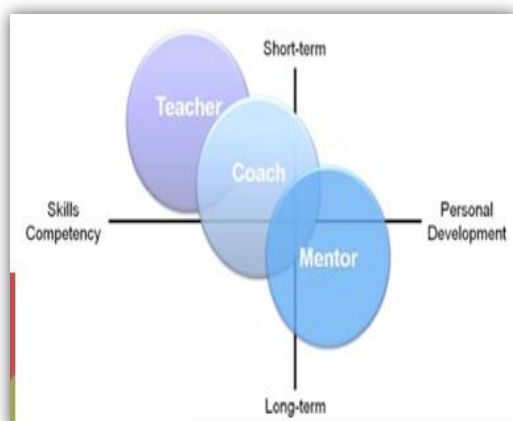
- ▶ เป็นการสนทนาเพื่อการพัฒนา
- ▶ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อน
- ▶ มีเป้าหมายเพื่อประเด็นหรือเรื่องเฉพาะเจาะจง
- ▶ เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลาสั้น
- ▶ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
- ▶ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ของบุคคล องค์กรรวมกัน
- ▶ จะใช้ได้ผลดีเมื่อมี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

## เปรียบเทียบระหว่าง Mentoring and Coaching

	Mentoring	Coaching
<b>จุดเน้น</b>	เน้นที่ตัวบุคคล	เน้นที่ผลการปฏิบัติงาน
<b>บทบาท</b>	เป็นผู้อำนวย หรือ กระตุ้นให้ Coachee พัฒนา ไม่กำหนดวาระชัดเจน	มีวาระกำหนดไว้ก่อน
<b>ความสัมพันธ์</b>	เลือกด้วยตนเอง	มาจากงาน
<b>แหล่งของอิทธิพล</b>	มาจากการเห็นคุณค่า	จากตำแหน่ง
<b>ประโยชน์ที่ได้</b>	เกิดการเรียนรู้	ทีมและการปฏิบัติงาน
<b>ประเด็น</b>	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 แสดงระยะเวลายาว  
ด้านล่าง เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลายาว

เมื่อทำการเปรียบเทียบการเรียนรู้ทั้ง 3 แบบ จะพบว่า ครูใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ และใช้ระยะเวลายาว ในขณะที่เลี้ยงพัฒนาบุคคลองค์รวม และใช้เวลายาวกว่า

## การเปรียบเทียบระหว่างโค้ชชิ่ง และ วิธีการอื่น ๆ

การให้คำปรึกษา

- เป็นกิจกรรมที่ผู้มีความเชี่ยวชาญ ในประเด็นต่าง ๆ ให้คำแนะนำแก่ผู้มาขอคำแนะนำ เพื่อไปแก้ปัญหา

การฝึก

- เป็นกระบวนการที่ผู้รู้สอนให้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะใหม่

การเป็นที่เลี้ยง

- เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า กับ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์แก่กัน

การบำบัด

- เป็นกระบวนการแก้ไขอดีตที่เจ็บปวด จุดเน้นเพื่อแก้ไขสิ่งที่เสียหายให้ดีขึ้น

## ทักษะของผู้ชี้แนะ

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

## ทักษะการฟังแบบ active listening

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



## ทักษะการถามที่ดี

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

## ทักษะการ feedback

การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม โดยใช้หลัก

- มุ่งเน้นที่พฤติกรรม
- อธิบายว่าพฤติกรรมส่งผลกระทบอย่างไร
- ให้ตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง
- ให้ทางเลือก

## Model การโค้ช

### The GROW Model

- **G**oal

- What do you want?

- **R**eality

- Current situation?

- **O**ptions

- What could you do?

- **W**ill

- What will you do?



- Recycle to achieve your goal

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

#### Goal

หมายถึง เป้าหมาย เป็นขั้นตอนของการให้ Coachee ระบุเป้าหมายของการพัฒนา

#### Reality

หมายถึง การตรวจสอบสถานการณ์ปัจจุบัน ของสิ่งที่ เป็นเป้าหมาย

#### Option

หมายถึง ขั้นตอนของการให้ Coachee ระบุว่า ตนเองสามารถทำอะไรได้บ้าง

#### Will

หมายถึง ขั้นตอนที่ให้ Coachee ระบุว่า จะทำอะไร

## 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 และ คิดอย่างไรกับสิ่งที่ทำ

## แนวคำถาม option

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

## แนวคำถาม will

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

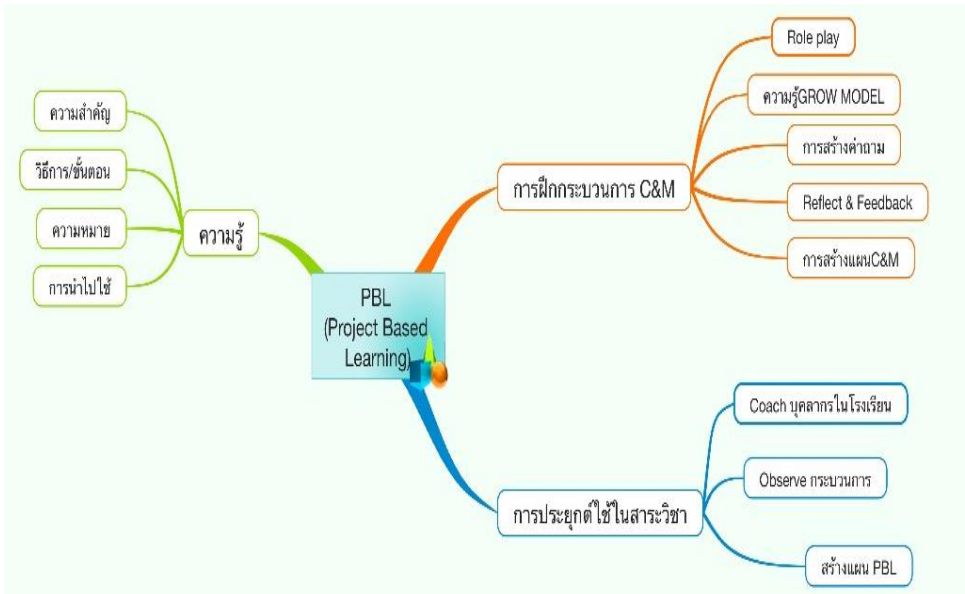
## coaching

## ฐานกิจกรรม 5 ฐาน

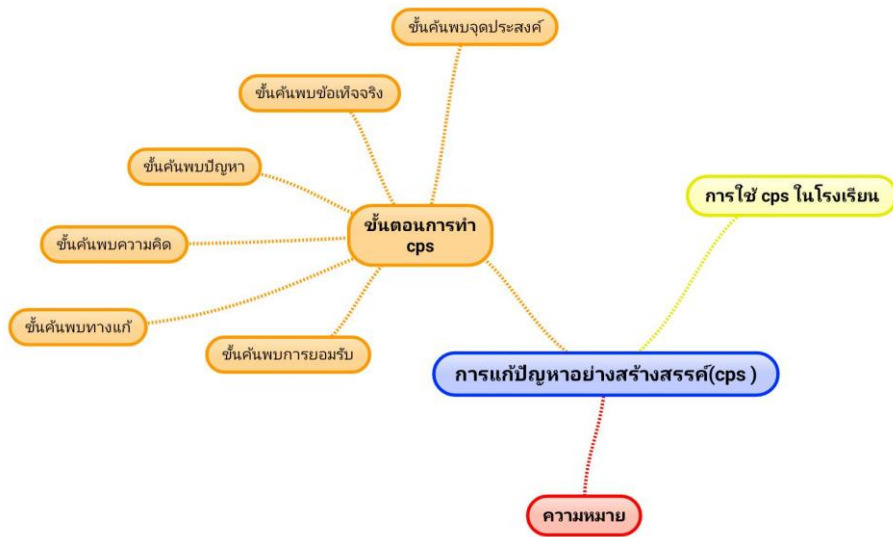
# ฐาน 1. Problem based learning



# ฐาน 2. Project Based Learning



# ฐาน 3. Creative Problem Solving

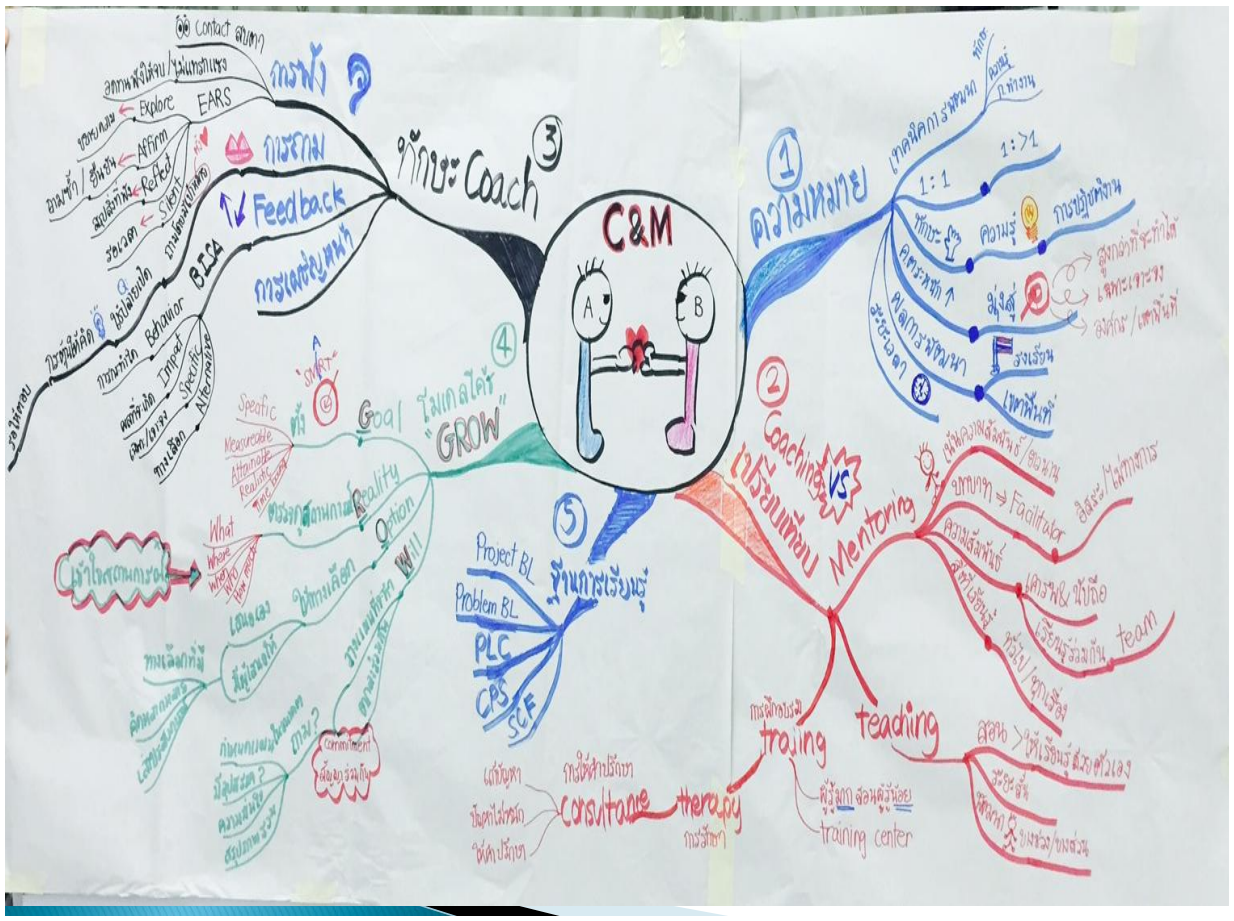


# ฐาน 4. Scaffolding





# แผน 5. Professional learning Community



## เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4



กิจกรรมการ Re-Coach

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 Srinakharinwirot University  
Thailand

1



สาระของการบรรยาย

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

 Srinakharinwirot University  
Thailand

2



## นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)



Srinakharinwirot University  
Thailand

3

## นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)



ZPD

(Zone of Proximal Development)

หรือ เขต 2 เขตของการพัฒนา  
ประกอบด้วย

เขตการพัฒนาที่ทำได้ด้วยตนเอง  
(actual development)

เขตการพัฒนาที่ต้องมีผู้ช่วยเหลือ  
(potential development)



Srinakharinwirot University  
Thailand

4

## การใช้ “ZPD” ในการจัดการเรียนรู้

1

- นั่งร้านเสริมเรียนรู้

2

- การจัดการเรียนรู้แบบชี้แนะ (guided-instruction)

3

- การชี้แนะ (coaching)

4

- การจัดการเรียนรู้แบบคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน (differentiated instruction)

5

## เทคนิคที่สำคัญ

1

- การใช้คำถาม เพื่อสอบถามความรู้เดิม

2

- การใช้ เทคนิคการกระตุ้นความคิด (prompting)

3

- การใช้เทคนิคการบอกเป็นนัยเพื่อเปลี่ยนสิ่งที่กำลังทำอยู่ (cue)

4

- การแสดงให้ดู การอธิบาย และ การเสริมแรง

6

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน



Srinakharinwirot University  
Thailand

7

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน



การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีผู้ให้กำเนิดคือ William Kilpatrick ปี คศ 1918



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

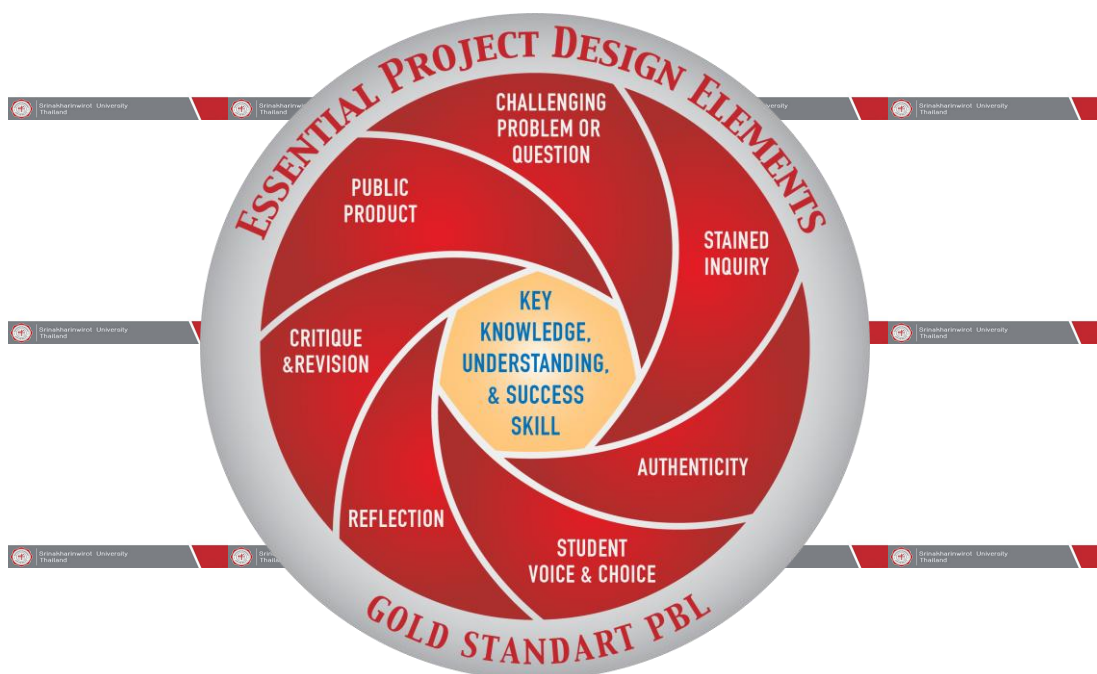


มาตรฐานที่ดี(gold standards)ของการทำ โครงการเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ ในองค์ความรู้ของสาขาหรือรายวิชา โดย

➤ มีการนำ **ความรู้ ไปใช้** เพื่อการสร้างผลผลิต การแก้ปัญหา หรือการหาคำตอบ

➤ มีความสำเร็จของการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด เช่น การคิดวิจรรย์ญาณ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น และทักษะชีวิตอื่นๆ

8



9

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

10

## การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน




Srinakharinwirot University  
Thailand

11



## การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

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



**ลักษณะเฉพาะ** คือ

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

12

## ผลลัพธ์จากการเรียนรู้: Bloom's Taxonomy และองค์ประกอบที่ปรับโดย Anderson

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

13

## ความฉลาดทางปัญญา ของ Howard Gardner

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

14



แผนการสอนแบบ  
backward design

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

 Srinakharinwirot University  
Thailand

15

**มาตรฐาน**

**มาตรฐาน ท ๑.๑** ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ตัดสินใจแก้ ปัญหา และสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน

**มาตรฐาน ท ๕.๑** ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาและสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิจาร์ณวรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตรจริง

**มาตรฐาน ท ๒.๑** ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อหน้า และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่างๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

16

### ขั้นที่ 1 ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

ความเข้าใจ	คำถามสำคัญ
<p>1. อธิบาย 2. ความ 3. ใช้ประโยชน์ 4. วิเคราะห์ให้ความเห็น มอง เชื่อมโยง 5. เข้าถึงคุณค่า ประเมินค่า 6. เข้าใจความคิดของตน (self-knowledge)</p> <p>1) นักเรียนบอกเกี่ยวกับ กาพย์ประเภทต่างๆ 2) นักเรียนอธิบายหลักการอ่านกาพย์พระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ 3) นักเรียนสามารถอ่านกาพย์เรื่องพระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ 4) นักเรียนสามารถวิเคราะห์เนื้อหาเรื่องพระไชยสุริยาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสังคมปัจจุบันได้</p> <p>5) นักเรียนสามารถเขียน เรื่องความเรียง ปัญหาและการแก้ปัญหาสังคมได้</p>	<p>ภาพรวม</p> <p>รายประเด็น</p> <p>1) นักเรียนรู้ความแตกต่างระหว่าง กาพย์ประเภทต่างๆ หรือไม่ 2) นักเรียนอ่านทำนองเสนาะของ กาพย์แบบต่างๆได้หรือไม่</p> <p>3) นักเรียนอ่านเนื้อหาแล้ววิเคราะห์ ปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นในสมัยนั้น ว่าอย่างไรเหมือนหรือแตกต่างจาก สภาพปัจจุบันอย่างไร 4) นักเรียนอ่านเนื้อหาแล้ว พบว่ามี ความเชื่อด้านใดเกิดขึ้นในสมัยนั้น และแตกต่างจากปัจจุบันอย่างไร 5) นักเรียนคิดว่าวรรณกรรม มีผล อย่างไรต่อความคิดของตนเอง</p>
<p><b>ความเข้าใจที่ผิด ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน</b> นักเรียนคิดว่า กาพย์ มีเพียงอย่างเดียว นักเรียนคิดว่า กาพย์ กลอน ไม่แตกต่างกัน</p> <p><b>ความรู้ที่นักเรียนได้</b> ประเภทและคุณสมบัติของกาพย์ กาพย์เรื่องพระไชยสุริยา</p>	<p>นักเรียนทำอะไรได้</p> <p>อ่านกาพย์เป็นทำนองเสนาะ วิเคราะห์เนื้อหา คิดแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ เขียนบทความ</p>

17

### ขั้นที่ 2 การประเมิน

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

18



### ขั้นที่ 3 กิจกรรมการสอน

๑. ครูเปิดเทปการอ่านภาพประเภทต่างๆ โดยใช้เนื้อหาภาพพระไชยสุริยาให้นักเรียนฟัง จากนั้นครูจึงให้นักเรียนคิดคนเดียว คิดกับเพื่อนว่าจะชอบการอ่านแบบไหน

๒. ครูให้นักเรียนจับคู่เพื่อฝึกอ่านภาพพระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ จากเทป

๓. ครูให้นักเรียนแต่ละคู่ช่วยกันค้นคว้า ความหมายและประเภทของภาพ โดยใช้ google search แล้วนำมาเล่าให้เพื่อนๆ ในห้องฟัง

๔. ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม 5-8 คนให้อ่านภาพพระไชยสุริยา เรื่องย่อ แล้วเลือกตอนที่แสดงปัญหาในเรื่องที่กลุ่มประทับใจ

- ให้แต่ละกลุ่มอ่านเนื้อหาในตอนนั้น แล้ววิเคราะห์สถานการณ์ที่สะท้อนสภาพปัญหาของบ้านเมืองในขณะนั้นและยังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าปัญหาคืออะไร(objective finding)

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

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

- ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิด แก้ปัญหา(idea finding)

- ให้แต่ละกลุ่มแต่ง เรียงความ

● จากนั้นครูจึงให้แต่ละกลุ่มได้นำเสนอเรียงความ และให้เล่าว่าทำไมเลือก เรียงความ เกี่ยวกับปัญหานี้ และให้นักเรียนกลุ่มอื่นๆได้แสดงความเห็น

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

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