รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนด้วย
กระบวนการชี้แนะ
Coaching and Mentoring

สัญญาจ้างที่ปรึกษาเลขที่ 13 / 2558

เสนอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1

โดย

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่

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

2.ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน..... 6

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

ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร..... 9

ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู..... 18

4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)..... 44

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม..... 45

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน..... 46

ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน..... 59

ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนำร่องในสังกัดสพป.ตราด..... 60

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ 61

5. หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2 กระบวนการชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)..... 62

5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน..... 63

5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 71

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..... 95

6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) 108

6.3 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู – 2 – ครู)..... 127

6.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม..... 137

เรื่อง **หน้า**

ภาคผนวก..... 140
ภาคผนวก ก..... 141
ภาคผนวก ข..... 162
ภาคผนวก ค..... 170
ภาคผนวก ง..... 184

บทที่ 1
โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนโดยใช้กระบวนการชี้แนะ Coaching & Mentoring

1.1.หลักการและเหตุผล

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

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

แนวคิดของบุคลกรเดิม ๆ อาจช่วยสร้างแนวทางวิธีการทำงานแบบใหม่ การมองปัญหาและหาทางออกกว้างขวางขึ้นหลายมิติ มีทั้งความซับซ้อน และ ละเอียดถี่ถ้วนยิ่งขึ้น

1.2.วัตถุประสงค์

1.2.1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนำร่อง ในเขตพื้นที่เป้าหมาย

1.2.2. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก่เขตพื้นที่การศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ สู่ผู้เรียนโดยการใช้กระบวนการบันทึกผลและสะท้อนผลของผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง (After Action Review: AAR)

1.2.3. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนตามทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

1.2.4. เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้อง เพื่อการพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.2.5. เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ สู่ผู้เรียนให้กับโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษา

1.3. ขอบข่ายงานและผลผลิต

1.3.1 รายงานผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน โดยเอกสารรายงานมีส่วนประกอบ ดังนี้

1) ชื่อ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน

2) แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูรายบุคคลของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

3) ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน

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

1.3.2 รายงานสรุปการดำเนินงานโดยภาพรวมทั้งโครงการ โดยมีบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานจากผู้รับจ้าง มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) จำนวนครูในโรงเรียนนำร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการสอนเปลี่ยนไปโดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนตามทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

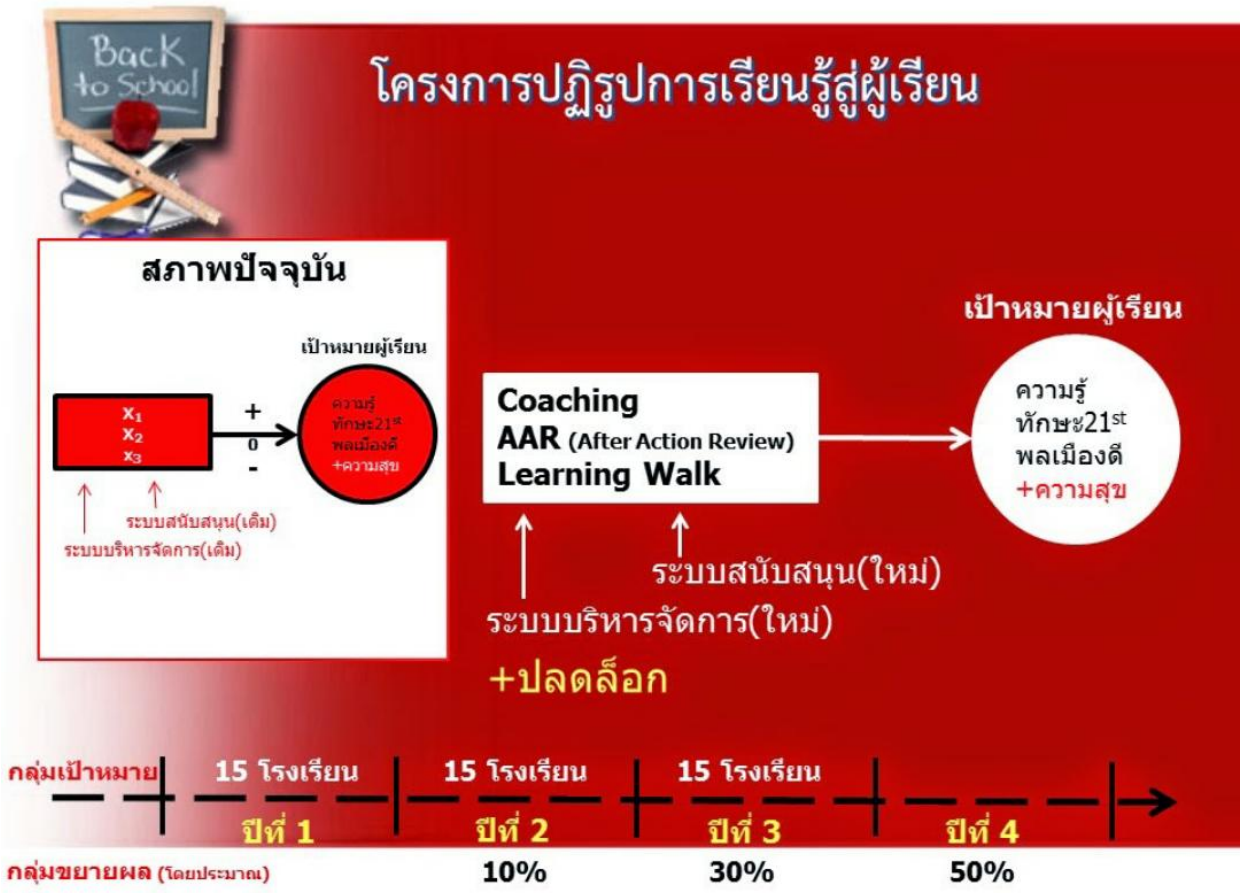
2) จำนวนครูในโรงเรียนนำร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการสอนเปลี่ยนไป โดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.4 การดำเนินการและกิจกรรมหลัก

ลำดับ	กิจกรรม	เครื่องมือ	2558							
			กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
1.	สำรวจสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาโรงเรียนนำร่อง	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.	พัฒนาทักษะC&M ทีมโค้ชในพื้นที่ และจัดแผน C&M ในโรงเรียน	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21st skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM		✔	✔					
5.	C&M ในโรงเรียนโดยทีมโค้ชในพื้นที่	หลักสูตร C&M, คู่มือการจัดการเรียนรู้ PBL, CPS, scaffolding, การประเมิน 21st skills, การพัฒนาความคิดไตร่ตรองของครู, กระบวนการ KM				✔	✔			
6.	6.1ทบทวนการทำงานของทีมโค้ช B	แนวทางการทำAAR และ template lesson learn						✔		

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

1.5 กรอบแนวคิด



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

บทที่ 2
ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ที่รวบรวมจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น และจำนวนห้องเรียนจำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของ 15 โรงเรียนนำร่อง

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน				จำนวนห้องเรียน			
				ก่อนประถม (คน)	ประถม (คน)	มัธยมต้น (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องก่อนประถม (ห้อง)	ห้องประถม (ห้อง)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
120006	บ้านป่ายางมน	เมืองเชียงราย	7	20	65	0	85	2	6	0	8
120009	บ้านปางขอน	เมืองเชียงราย	9	29	75	24	128	2	6	3	11
120021	บ้านป่าสักไก่	เมืองเชียงราย	9	40	122	0	162	2	6	0	8
120027	บ้านนางแลใน	เมืองเชียงราย	9	21	110	0	131	2	6	0	8
120029	ห้วยพลูพิทยา	เมืองเชียงราย	13	21	200	0	221	2	10	0	12
120037	บ้านห้วยแม่ซ้าย	เมืองเชียงราย	10	30	98	0	128	2	6	0	8
120050	บ้านเวียงกลาง	เมืองเชียงราย	10	35	97	0	132	2	6	0	8

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน				จำนวนห้องเรียน			
				ก่อนประถม (คน)	ประถม (คน)	มัธยมต้น (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องก่อนประถม (ห้อง)	ห้องประถม (ห้อง)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
120059	แม่มอญวิทยา	เมืองเชียงราย	13	44	132	44	220	2	6	3	11
120060	บ้านโป่งน้ำร้อน	เมืองเชียงราย	9	0	55	0	55	0	6	0	6
120067	บ้านหนองหม้อ	เมืองเชียงราย	10	20	115	0	135	2	6	0	8
120074	อนุบาลห้วยสัก	เมืองเชียงราย	9	34	98	0	132	2	6	0	8
120089	บ้านจำบอน	เมืองเชียงราย	6	34	64	0	98	2	6	0	8
120520	เวียงแก้ววิทยา	เวียงชัย	16	8	85	40	133	2	6	3	11
120661	บ้านร่องหวาย	ก.เวียงเชียงรุ้ง	7	16	74	0	90	2	6	0	8
120666	บ้านห้วยขี้เหล็ก	ก.เวียงเชียงรุ้ง	7	6	95	0	101	2	6	0	8
			144	358	1485	108	1951	28	94	9	131

จากตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนำร่อง พบว่า ใน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 144 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,951 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 131 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 10 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) รองลงมา ป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) 5 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนที่มีขนาดกลางจำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลห้วยสัก โรงเรียนแม่มอญวิทยา โรงเรียนบ้านปางขอน โรงเรียนบ้านนางแลใน โรงเรียนบ้านห้วยแม่ซ้าย โรงเรียนบ้านหนองหม้อ โรงเรียนบ้านป่าสักไก่ โรงเรียนเวียงแก้ววิทยา โรงเรียนห้วยพลูวิทยา และโรงเรียนบ้านเวียงกลาง

โรงเรียนที่มีเล็กจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านป่ายางมน โรงเรียนบ้านร่องหวาย โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน โรงเรียนบ้านห้วยขี้เหล็ก และโรงเรียนบ้านจำบอน

บทที่ 3
บริบททางวิชาการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) การนำเสนอแบ่งออกเป็นสองตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู
1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของครู
2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู
2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ผลการศึกษาในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นผลการสำรวจการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู กิจกรรมในโรงเรียน และระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

1.1.1 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	1	6.66
	ปริญญาโท	12	80.00
	ปริญญาเอก	1	6.66
	อื่นๆ	1	6.66

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	1	6.66
	ปริญญาโท	12	80.00
	ปริญญาเอก	1	6.66
	อื่นๆ	1	6.66
	รวมทั้งหมด	15	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพป. เชียงราย เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 80.00) รองลงมาคือปริญญาตรี เอก และอื่นๆ มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 6.66)

1.1.2 ประสบการณ์ในการบริหาร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	5	33.33
	10 – 20 ปี	9	60.0
	มากกว่า 20 ปี	1	6.67
	รวมทั้งหมด	**15**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพป.เชียงราย เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระหว่าง 10 -20 ปี มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 60.00) รองลงมาต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 33.33)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	-	3 (20.00)	8 (53.30)	4 (26.70)	-	15 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2 (13.30)	9 (60.00)	3 (20.00)	1 (6.70)	-	15 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	1 (6.70)	7 (46.70)	4 (26.70)	3 (20.00)	-	15 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	-	3 (20.00)	11 (73.30)	1 (6.7)	-	15 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	-	1 (6.70)	9 (60.00)	5 (33.30)	-	15 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	2 (13.30)	4 (26.70)	7 (46.70)	2 (13.30)	-	15 (100.00)

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ร้อยละ 73.30) รองลงมาได้แก่ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 60.00) ในขณะที่มีผู้บริหารส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็นที่ว่า ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ร้อยละ 60.00) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ร้อยละ 46.70)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครูรายข้อ

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (n=15)	2.07	.70
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (n=13)	2.62	.65
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (n= 14)	2.29	.83
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (n=15)	1.87	.52
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (n=15)	2.27	.59
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (n=13)	1.85	.69

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 ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.62 SD เท่ากับ 0.65) รองลงมาคือ ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 SD เท่ากับ 0.83) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 SD เท่ากับ 0.69)

1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	-	-	4 (26.70)	8 (53.30)	3 (20.00)	15 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	-	-	11 (73.30)	4 (26.70)	-	15 (100.00)
3. พบปะชุมชน	-	1 (6.70)	11 (73.30)	3 (20.00)	-	15 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	-	-	8 (53.30)	6 (40.00)	1 (6.70)	15 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	2 (13.30)	1 (6.70)	9 (60.00)	2 (13.30)	1 (6.70)	15 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	-	3 (20.00)	8 (53.30)	4 (26,70)	-	15 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	-	-	8 (53.30)	6 (40.00)	1 (6.70)	15 (100.00)
8. อื่นๆ (งานตอบสนองต้นสังกัด)	14 (93.30)	-	-	1 (6.70)	-	15 (100.00)
8 อื่นๆ (ดูแลและบริหารงาน 4 ฝ่าย)	14 (93.30)	-	1 (6.70)	-	-	15 (100.00)
โดยรวม	30 (22.22)	5 (3.70)	60 (44.44)	34 (25.19)	6 (4.44)	135 (100.00)

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงกับกิจกรรม การบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 20.00) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรม การบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 53.30) ผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย และพบปะชุมชน มากที่สุด (ร้อยละ 73.30)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	3 (20.00)	-	-	9 (60.00)	3 (20.00)	15 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	2 (13.33)	-	-	6 (40.00)	7 (46.67)	15 (100.00)
3. พบปะชุมชน	2 (13.33)	-	4 (26.67)	6 (40.00)	3 (20.00)	15 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	2 (13.33)	-	-	5 (33.33)	8 (53.33)	15 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	2 (13.33)	-	-	7 (46.67)	6 (40.00)	15 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	2 (13.3)	-	1 (6.67)	7 (46.67)	5 (33.33)	15 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	2 (13.33)	-	-	5 (33.33)	8 (53.33)	15 (100.00)
8. อื่นๆ (งานตอบสนองต้นสังกัด)	14 (93.30)	-	1 (6.70)	-	-	15 (100.00)
โดยรวม	29 (24.17)	0 (0.00)	6 (5.00)	45 (37.50)	40 (33.33)	120 (100.00)

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมาก กับกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียน และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 53.33) รองลงมา คือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ร้อยละ 46.67) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญบ้าง กับกิจกรรมพบปะชุมชน (ร้อยละ 26.67)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป (n=12)	3.25	.45
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (n=13)	3.54	.52
3. พบปะชุมชน (n=13)	2.92	.76
4. เยี่ยมห้องเรียน (n=13)	3.62	.51
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (n=13)	3.46	.52
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (n=13)	3.31	.63
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (n=13)	3.62	.51
โดยรวม	**3.38**	**.30**

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

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 SD เท่ากับ 0.30) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เยี่ยมห้องเรียน และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.626 SD เท่ากับ 0.51) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 SD เท่ากับ 0.52) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การพบปะชุมชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 SD เท่ากับ 0.76)

1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	5 (35.70)	9 (64.30)	14 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	5 (35.70)	9 (64.30)	14 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	7 (58.30)	5 (41.70)	13 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	7 (63.60)	4 (36.40)	11 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	8 (66.70)	4 (33.30)	12 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	5 (35.70)	9 (64.30)	14 (100.00)
โดยรวม	37 (40.05)	40 (51.95)	77 (100.00)

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมาพบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 66.70) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 35.70)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการพัฒนาของระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยงโค้ชของตัวเองในเรื่องที่/ครูต้องการ	-	5 (33.30)	7 (46.70)	3 (20.00)	15 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยงโค้ชในเรื่องที่ต้องการ/ความชำนาญเฉพาะทาง	-	5 (33.33)	8 (53.33)	2 (13.33)	15 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยงโค้ชกันและ/กัน	-	3 (20.00)	9 (60.00)	3 (20.00)	15 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	-	1 (6.70)	10 (66.70)	4 (26.60)	15 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่มตามความสนใจของแต่ละคน	-	2 (13.3)	10 (66.70)	3 (20.00)	15 (100.00)
6. มีโค้ชพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ/ของครู	-	5 (33.33)	8 (53.33)	2 (13.33	15 (100.00)
โดยรวม	0 (0.00)	21 (23.33)	52 (57.78)	17 (18,89)	90 (100.00)

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและระดับการพัฒนาของระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 66.70) ในขณะที่กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง / โค้ชกันและกัน และ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 20.00) ทั้งนี้กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่คิดว่าเป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง และ มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 33.33)

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	114	76.00
ปริญญาโท	32	21.30
ปริญญาเอก	1	.70
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	2.0
รวมทั้งหมด	**150**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์พบว่าของครูในสพป.เชียงราย เขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 114 คน (ร้อยละ 76.00) รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 21.30)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของครู ตามประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี)

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	6	0.94
อนุบาล	50	7.85
ประถมศึกษา		
· ประถมศึกษาปีที่ 1	75	11.77
· ประถมศึกษาปีที่ 2	80	12.56
· ประถมศึกษาปีที่ 3	78	12.24
· ประถมศึกษาปีที่ 4	89	13.97
· ประถมศึกษาปีที่ 5	88	13.81
· ประถมศึกษาปีที่ 6	57	8.95
มัธยมศึกษา		
· มัธยมศึกษาปีที่ 1	33	5.18
· มัธยมศึกษาปีที่ 2	33	5.18
· มัธยมศึกษาปีที่ 3	27	4.24
· มัธยมศึกษาปีที่ 4	6	0.94
· มัธยมศึกษาปีที่ 5	6	0.94
· มัธยมศึกษาปีที่ 6	5	0.78
อื่นๆ (กศน./เด็กพิเศษ/ป.4-6)	4	0.63
รวมทั้งหมด	**637**	100

จากผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการสอนของครูพบว่า ครู 1 คน อาจจะมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูเคยสอนพบว่า ชั้นเรียนที่ครูเคยสอนส่วนใหญ่เคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 89 คน (ร้อยละ 13.97) รองลงมาเคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 88 คน (ร้อยละ 13.81)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของครูตามภาระงานสอน

ภาระงานสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูสอนเต็มเวลา	134	89.30
ครูสอนไม่เต็มเวลา	4	2.70
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	8	5.30
ไม่ระบุ	4	2.70
รวมทั้งหมด	**150**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ครูในสพป.เชียงรายเขต 1 ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่สอนเต็มเวลามีจำนวน 134 คน (ร้อยละ 89.3) และเป็นครูสอนไม่เต็มเวลา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.70)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	3	0.80
อนุบาล	24	6.43
ประถมศึกษาปีที่ 1	43	11.53
ประถมศึกษาปีที่ 2	41	10.99
ประถมศึกษาปีที่ 3	43	11.53
ประถมศึกษาปีที่ 4	51	13.67
ประถมศึกษาปีที่ 5	57	15.28
ประถมศึกษาปีที่ 6	41	10.99
มัธยมศึกษาปีที่ 1	22	5.90
มัธยมศึกษาปีที่ 2	22	5.90
มัธยมศึกษาปีที่ 3	22	5.90
อื่นๆ (เด็กพิเศษ/ป.4-6/สอนเวียน)	4	1.07
รวมทั้งหมด	**373**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะภาระงานการสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 57 คน (ร้อยละ 15.28) รองลงมาเคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 13.67)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามวิชาที่สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน	43	11.44
ภาษาไทย	44	11.70
คณิตศาสตร์	39	10.37
วิทยาศาสตร์	37	9.84
สังคมศึกษา	42	11.17
สุขศึกษาและพลศึกษา	37	9.84
ศิลปะ	41	10.90
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	47	12.50
ภาษาต่างประเทศ	20	5.32
อื่นๆ ระบุ (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/แนะแนว/ลูกเสือ/ยุวกาชาด/ปฐมวัย)	26	6.91
รวมทั้งหมด	**376**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนมากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 12.50) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีจำนวน 44 คน (ร้อยละ 11.70)

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของครูที่สอนเด็กพิเศษและเด็กปัญญาเลิศ

กลุ่มนักเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เด็กพิเศษ	112	85.50
เด็กปัญญาเลิศ	19	14.50
รวมทั้งหมด	**131**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนนักเรียนมากกว่า 1 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่ เป็นครูสอนกลุ่มเด็กพิเศษ มีจำนวน 112 คน (ร้อยละ 85.50)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของครู ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอน

ขนาดของห้องเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน	22	13.02
10 – 20 คนต่อห้องเรียน	98	57.99
20 – 30 คนต่อห้องเรียน	47	27.81
อื่นๆ	2	1.18
รวมทั้งหมด	**169**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะห้องเรียนที่สอนหลายขนาด เมื่อจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนห้องเรียนขนาด 10 – 20 คน มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 57.99) รองลงมาคือ ห้องเรียนขนาด 20 - 30 คน มีจำนวน 47 คน (ร้อยละ 27.81)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามจำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ฉบับ	24	16.00
มากกว่า 1 ฉบับ	110	73.30
ไม่ระบุ	9	10.70
รวมทั้งหมด	**150**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีจำนวน 110 คน (ร้อยละ 73.30)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของครู ตามแหล่งจัดทำคู่มือครู

แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	13	7.98
กรมวิชาการ	7	4.29
ครูผู้สอนจัดทำเอง	1	0.61
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด (อจท)	17	10.43
กระทรวงศึกษาธิการ	13	7.98
เอมพันธ์	2	1.23
วังไกลกังวล	25	15.34
บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด	8	4.91
บริษัท สำนักพิมพ์แม็ค จำกัด	6	3.68
กระทรวงวิทย์	1	0.61
สำนักพิมพ์ บริษัท พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)	8	4.91
Internet	4	2.45
ไม่ระบุ	58	35.58
รวมทั้งหมด	**163**	100.00

จากผลการวิเคราะห์แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ครูใช้เพื่อเตรียมการสอน จากจำนวนครูผู้ให้ข้อมูลจำนวน 163 คน พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครู ที่จัดทำโดย วังไกลกังวล มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 15.34) รองลงมาคือ จัดทำโดยบริษัทอักษรเจริญทัศน์จำกัด (อจท) มีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 10.43)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู (n = 150)

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	5 (3.30)	7 (4.70)	115 (76.70)	21 (14.00)	2 (1.30)	150 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	9 (6.00)	98 (65.30)	36 (24.00)	2 (1.30)	5 (3.30)	150 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	9 (6.00)	105 (70.00)	31 (20.70)	1 (0.70)	4 (2.70)	150 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	3 (2.00)	9 (6.00)	116 (77.30)	19 (12.7)	3 (2.00)	150 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	8 (5.30)	16 (10.70)	108 (72.00)	16 (10.70)	2 (1.30)	150 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	9 (6.00)	34 (22.70)	87 (58.30	18 (12.00)	2 (1.30)	150 (100.00)

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ร้อยละ 76.70) “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” (ร้อยละ 77.30) “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” (ร้อยละ 72.00) และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ร้อยละ 58.30) นอกจากนี้ยังพบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นที่ว่า “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ร้อยละ 65.30) และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” (ร้อยละ 70.00)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคู่มือครู (n = 150)

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.03	.57
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.53	.81
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.59	.79
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.03	.52
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.89	.65
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.77	.74
รวม	2.14	.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 โดยภายรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.59 SD เท่ากับ 0.79) รองลงมาคือ “ครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.53 SD เท่ากับ 0.81) และ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.03 SD เท่ากับ 0.57) และ “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.03 SD เท่ากับ 0.52) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.56 SD เท่ากับ 0.74)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 114)		ปริญญาโท (n = 32)		ปริญญาเอก (n = 1)		รวม (n = 150)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.03	.59	2.09	.39	-	-	2.03	.57
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.54	.81	2.63	.71	3.00	-	2.53	.81
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.60	.80	2.61	.68	3.00	-	2.59	.79
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.06	.47	1.94	.67	1.00	-	2.03	.52
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.86	.68	2.03	.54	1.00	-	1.89	.65
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.76	.76	1.78	.66	1.00	-	1.77	.74
รวม	2.14	.40	2.18	.38	1.50	-	2.14	.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 ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยภาพรวมมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในทุกประเด็นมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ ยกเว้นเพียง 1 ประเด็น ได้แก่ “คู่มือครูในแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” ซึ่งพบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นดังกล่าวมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 112)		เด็กปัญญาเลิศ	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.04	.50	2.11	.47
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.45	.86	2.41	1.00
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.56	.84	2.56	.78
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.05	.50	2.22	.55
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.87	.62	1.78	.55
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.78	.74	1.94	.80
รวม	2.12	.39	2.17	.26

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

จากตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ (เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ย 2.17 กับค่าเฉลี่ย 2.12) เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูมากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษใน 2 ประเด็น ได้แก่ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” และ “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก”

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 22)		10 – 20 คน (n = 98)		20 – 30 คน (n = 47)		มากกว่า 30 คน (n = 2)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.95	.58	2.00	.54	2.00	.59	2.50	.71
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.67	.91	2.59	.69	2.57	.81	1.00	1.41
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.81	.66	2.54	.83	2.67	.63	3.00	.00
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.05	.50	1.97	.52	2.11	.43	3.00	.00
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.45	.91	1.93	.65	1.94	.60	1.50	.71
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	2.11	.44	1.71	.72	1.91	.69	2.50	.71
รวม	2.11	.44	2.12	.40	2.20	.33	2.25	.35

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

จากตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูมากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ในประเด็นดังนี้ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูมากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ในประเด็น “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” ส่วนครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็น “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” มากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ		มากกว่า 1 ฉบับ	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.04	.21	2.03	.62
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.73	.46	2.51	.86
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.70	.70	2.65	.75
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.09	.42	2.03	.54
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.83	.58	1.87	.67
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.70	.77	1.73	.76
รวม	2.18	.27	2.14	.40

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

จากตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียวมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในทุกประเด็นมากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ ยกเว้นประเด็น “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ”

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	3 (.2.00)	11 (7.30)	120 (80.00)	16 (10.70)	-	150 (100.00)
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1 (.70)	8 (5.30)	125 (83.30)	16 (10.70)	-	150 (100.00)
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	13 (8.70)	95 (63.30)	33 (22.00)	7 (4.70)	2 (1.30)	150 (100.00)
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	6 (4.00)	31 (20.70)	102 (68.00)	9 (6.00)	2 (1.30)	150 (100.00)
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	4 (2.70)	19 (12.70)	114 (76.00)	13 (8.70)	-	150 (100.00)
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2 (1.30)	9 (6.00)	127 (84.70)	12 (8.00)	-	150 (100.00)
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	3 (2.00)	8 (5.30)	123 (82.00)	16 (10.70)	-	150 (100.00)
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	18 (12.00)	46 (30.70)	69 (46.00)	16 (10.70)	1 (0.70)	150 (100.00)
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	16 (10.70)	19 (12.70)	96 (64.00)	19 (12.70)	-	150 (100.00)
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	6 (4.00)	13 (8.70)	112 (74.70	19 12.70)	-	150 (100.00)

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น” (ร้อยละ 80.00) “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” (ร้อยละ 83.30) “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” (ร้อยละ 68.00) “เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน” (ร้อยละ 76.00) “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 84.70) “พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 82.00) “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” (ร้อยละ 46.00) “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้ (ร้อยละ 64.00) และ “ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ” (ร้อยละ 74.70) นอกจากนี้

พบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ 63.30) ต่อประเด็นที่ว่า “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา”

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (n = 150)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.99	.51
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.04	.43
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.42	.93
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.77	.62
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.91	.56
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.99	.44
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.01	.49
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.96	.95
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.79	.80
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.96	.61
รวม	1.98	.41

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

จากตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 3.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในแต่ละประเด็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 SD เท่ากับ 0.93) รองลงมาคือ “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 SD เท่ากับ 0.43) และ “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 SD เท่ากับ 0.95) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 SD เท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 114)		ปริญญาโท (n = 32)		ปริญญาเอก (n = 1)		รวม (n = 150)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.98	.53	2.06	.44	1.00	-	1.99	.51
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.04	.43	2.06	.44	1.00	-	2.04	.43
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.40	.97	2.44	.84	3.00	-	2.42	.93
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.79	.59	1.72	.73	1.00	-	1.77	.62
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.92	.55	1.91	.53	-	-	1.91	.56
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.99	.47	2.00	.36	2.00	-	1.99	.44
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.04	.50	1.94	.50	2.00	-	2.01	.49
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.05	.92	1.68	1.01	2.00	-	1.96	.95
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.85	.77	1.53	.92	2.00	-	1.79	.80
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.01	.59	1.78	.71	2.00	-	1.96	.61
รวม	2.01	.42	1.91	.40	1.60	-	1.98	.41

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 ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ โดยเฉพาะประเด็น “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา” เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ ในประเด็นดังนี้ “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” “ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ” ส่วนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ ใน 2 ประเด็นคือ “ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น” “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน”

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 112)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 19)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.99	.51	2.21	.42
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.05	.42	2.11	.32
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.34	.99	2.56	.86
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.75	.63	1.84	.60
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.91	.55	1.95	.52
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.00	.47	2.11	.46
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.04	.48	2.21	.42
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.96	.96	1.84	.90
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.80	.80	2.26	.56
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.96	.58	2.21	.54
รวม	1.98	.41	2.13	.29

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

จากตาราง 29 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวมเท่ากับ 1.98 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.75 ถึง 2.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ในขณะที่ครูสอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวมเท่ากับ 2.13 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.84 ถึง 2.56 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้ และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 22)		10 – 20 คน (n = 98)		20 – 30 คน (n = 47)		มากกว่า 30 คน (n = 2)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.00	.62	2.01	.47	1.94	.44	2.50	.71
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.09	.43	2.06	.40	1.96	.42	2.00	.00
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.45	1.06	2.42	.91	2.43	.96	3.00	.00
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.91	.43	1.81	.60	1.59	.65	1.50	.71
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	2.00	.44	1.94	.55	1.81	.50	2.00	1.41
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	2.09	.43	2.00	.43	1.94	.39	3.00	.00
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.18	.40	2.00	.52	1.91	.46	3.00	.00
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.09	.92	1.91	.97	2.15	.92	2.50	.71
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	2.14	.64	1.77	.76	1.62	.87	2.00	1.41
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	2.23	.61	1.89	.62	1.98	.49	2.00	.00
รวม	2.12	.36	1.98	.42	1.93	.38	2.35	.35

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

จากตาราง 30 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.12 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.91 ถึง 2.45 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ส่วนครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.98 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.77 ถึง 2.42 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.93 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่

1.59 ถึง 2.43 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

และครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.35 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 ถึง 3.00 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 24)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 110)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.87	.45	2.01	.53
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.96	.20	2.05	.46
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.38	1.06	2.38	1.06
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.70	.70	1.76	.62
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.83	.48	1.91	.57
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.83	.48	2.01	.44
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.83	.48	2.03	.50
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.79	1.06	2.07	.90
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.54	1.02	1.79	.77
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.92	.83	1.95	.59
รวม	1.86	.45	2.00	.41

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

จากตาราง 31 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.86 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.54 ถึง 2.38 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ในขณะที่ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 2.00 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่

1.76 ถึง 2.38 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก	ไม่ระบุ	รวม
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	4 (2.70)	17 (11.30)	105 (70.00)	18 (12.00)	6 (4.00)	150 (100.00)
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	6 (4.00)	25 (16.70)	97 (64.70)	16 (10.70)	6 (4.00)	150 (100.00)
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3 (2.00)	7 (4.70)	101 (67.30)	32 (21.30)	7 (4.70)	150 (100.00)
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2 (1.30)	10 (6.70)	99 (66.00)	33 (22.00)	6 (4.00)	150 (100.00)
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	1 (.70)	9 (6.00)	106 (70.70)	28 (18.70)	6 (4.00)	150 (100.00)
โดยรวม	16 (2.13)	68 (9.07)	508 (67.73)	127 (16.93)	31 (4.13)	750 (100.00)

จากตารางที่ 32 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ร้อยละ 70.70 เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ร้อยละ 70.00 ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ร้อยละ 67.30 ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ร้อยละ 66.00 และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ร้อยละ 64.70

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน(n = 150)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.95	.60
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.85	.66
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.13	.58
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.13	.58
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.12	.52
โดยรวม	**3.04**	**.50**

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

จากตารางที่ 33 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูเกี่ยวกับความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.04 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.85 ถึง 3.13 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และการใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 114)		ปริญญาโท (n = 32)		ปริญญาเอก (n = 1)		รวม (n = 150)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.95	.58	2.87	.62	3.00	-	2.95	.60
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.84	.67	2.84	.58	3.00	-	2.85	.66
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.15	.59	3.03	.55	3.00	-	3.13	.58
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.16	60	3.06	.51	3.00	-	3.13	.58
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.16	.53	2.97	.48	3.00	-	3.12	.52

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

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในทุกประเด็น เท่ากับ 3.00 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ส่วนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 2.84 ถึง 3.06 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 2.84 ถึง 3.16 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 112)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 19)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.96	.61	3.11	.57
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.83	.69	2.95	.62
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.16	.59	3.32	.58
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.18	.59	3.26	.56
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.12	.51	3.26	.45
รวม	**3.05**	**.50**	**3.17**	**.44**

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

จากตาราง 35 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.83 ถึง 3.18 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.17 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.95 ถึง 3.32 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 22)		10 – 20 คน (n = 98)		20 – 30 คน (n = 47)		มากกว่า 30 คน (n = 2)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.90	.54	2.99	.61	2.86	.59	3.00	.00
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.90	.44	2.87	.64	2.80	.73	3.00	1.41
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.10	.44	3.14	.60	3.07	.63	3.50	.71
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.14	.48	3.15	.58	3.07	.66	3.50	.71
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.14	.48	3.13	.53	3.02	.55	3.50	.71
รวม	**3.04**	**.34**	**3.05**	**.51**	**2.96**	**.52**	**3.30**	**.42**

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

จากตาราง 36 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.04 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.90 ถึง 3.14 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย และเข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.87 ถึง 3.15 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.96 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.80 ถึง 3.07 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการ

สอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

และครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.30 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 คือ เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 24)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 110)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.87	.63	2.94	.60
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.78	.74	2.85	.64
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	.291	.67	3.16	.57
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2.91	.73	3.17	.56
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	.52	3.15	.53
รวม	**2.90**	**.60**	**3.05**	**.48**

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

จากตาราง 37 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.90 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.78 ถึง 3.00 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.85 ถึง 3.17 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่าง

หลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

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

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

ผลการนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนำร่องในสังกัดสพป.เชียงราย

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนครูที่เข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนสมาชิกในกลุ่ม
1. โรงเรียนบ้านป่ายางมน	7 คน
2. โรงเรียนบ้านปางขอน	9 คน
3. โรงเรียนบ้านป่าสักไก่	9 คน
4. โรงเรียนบ้านนางแลใน	9 คน
5. โรงเรียนห้วยพลูพิทยา	13 คน
6. โรงเรียนบ้านห้วยแม่ซ้าย	10 คน
7. โรงเรียนบ้านเวียงกลาง	10 คน
8. โรงเรียนแม่มอญวิทยา	13 คน
9. โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน	9 คน
10. โรงเรียนบ้านหนองหม้อ	10 คน
11. โรงเรียนอนุบาลห้วยสัก	9 คน
12. โรงเรียนบ้านจำบอน	6 คน
13. โรงเรียนเวียงแก้ววิทยา	16 คน
14. โรงเรียนบ้านร่องหวาย	7 คน
15. โรงเรียนบ้านห้วยขี้เหล็ก	7 คน

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

1. สาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- การสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล - วิเคราะห์นักเรียน/ผู้เรียนเป็นรายบุคคล - สอนให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น - สอนโดยใช้สื่อ เครื่องหมาย สัญลักษณ์ ให้นักเรียนเห็นเป็นรูปธรรมก่อนจะสอนนามธรรม (สอนง่ายไปยาก) - ตั้งคำถามให้นักเรียนได้คิด - ฝึกปฏิบัติซ้ำๆบ่อยๆ - ให้แรงเสริม (ทางบวก) - การวัดและประเมินผลผู้เรียน - นำเข้าสู่บทเรียนโดยการตั้งคำถาม - ใช้สื่อการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรม - การสอนซ่อมเสริม - เพื่อนช่วยเพื่อน (ภายในกลุ่มมีเด็กเก่งปานกลางและอ่อน) - นักเรียนเก่งและปานกลาง สามารถช่วยนกเรียนอ่อน - ทำให้ภาระงานและงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	- เข้าใจเนื้อหา/ชอบเรียนคณิตศาสตร์ - มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น - ผลการทดสอบ/วัดผล ระดับสพป./ชาติตามเกณฑ์ - ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนคณิตศาสตร์ - เด็กได้เรียนรู้ร่วมกัน - มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ - แบ่งเบาภาระงานของคร - ทำให้ครูเห็นความสามารถและความแตกต่างของนักเรียนรายบุคคล - นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้/ทักษะการเรียนรู้ - กิจกรรม/ภาระงานที่ครูมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ	- ภาคภูมิใจในวิชาชีพครู - สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน

ในอนาคต จะกลับไปสอนอย่างไร

- ครูได้เรียนรู้ข้อบกพร่องของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
- ใช้สื่อ/รูปธรรม, นามธรรม
- สอนจากง่ายไปยาก
- เพิ่มรางวัล/สร้างแรงจูงใจ
- เตรียมสื่อ/นวัตกรรม
- เทคนิคการตั้งคำถาม
- ทักษะกระบวนการกลุ่ม
- ทักษะการให้การเสริมแรง
- พฤติกรรม/ความแตกต่างระหว่างบุคคล

- การสอนแบบโครงงาน
- สอดแทรกความสนุกสนาน
- ประเมินผลจากการจัดกิจกรรมครั้งที่ผ่านมาหาจุดบกพร่อง หาแนวทางแก้ไขปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข
- พัฒนากิจกรรมที่มีอยู่ให้หลากหลายยิ่งขึ้นให้สอดคล้องกับนักเรียนตามความถนัด

2. **สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์**

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง/ศึกษาแหล่งเรียนรู้ - การทดลอง - การสอนแบบโครงงาน - สอนโดยวิธีสืบเสาะความรู้ - การใช่สื่อICT/CAI - กิจกรรมการสอนJigsaw - สืบเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง โดยแนะปัญหา ให้หาคำตอบ - ใช้สื่อไอที - สอนตามครูตู้ ให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมตามครูตู้ - การทดลอง คือ การปฏิบัติจริง บันทึกผล สรุปผลการทดลอง	- นักเรียนสนุก ตื่นเต้น สนใจร่วมกิจกรรม - นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง - นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง - นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาวิทยาศาสตร์ - เห็นคุณค่าของศักยภาพนักเรียน แต่ละคนในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	- ครูรู้สึกพอใจ - รู้บรรลุวัตถุประสงค์ - ภาคภูมิใจ

ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- ให้นักเรียนเปรียบเทียบความแตกต่างของพืชแต่ละชนิด
- -ให้นักเรียนออกแบบการทดลองโยใช้วัสดุในท้องถิ่น
- -ปรับปรุง/พัฒนา เพื่อการต่อยอดทำโครงงานครั้งต่อไป
- -ออกแบบวิธีการนำเสนอที่หลากหลายและเผยแพร่ความรู้ได้
- -การทำวิจัย
- -ใช้สื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัยตลอดเวลา
- -พัฒนากิจกรรมให้นักเรียนออกแบบ/คิดค้นวิธีการใหม่ๆ

3.สาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- เก็บตามตัวชี้วัด - ใช้วิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน - สร้างความเชื่อมั่นในสาระที่เรียน - สำรวจพื้นฐานของนักเรียน/ดูแววนักเรียน - ใช้การเสริมแรง/ชม. นักเรียนที่ด้อยกว่า - ส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะ - จัดเวลาซ้อมทักษะ/ส่งเสริมความสามารถนอกเวลาเรียน - ครูเป็นแบบอย่าง/เริ่มต้นจากครู/ทุ่มเท - เริ่มสอนจากง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยากขึ้น - ใช้สื่อ/รูปตัวอย่างให้นักเรียนดู - ครูที่ไม่ถนัดเนื้อหาควรศึกษาดู VDO ก่อนสอน - ให้ครูศึกษาข้อมูลที่จะสอนมาก่อนเรียน - แบ่งเนื้อหาให้นักเรียนศึกษา/นักเรียนนำเสนอแชร์ความรู้ - นักเรียนเก่งครูเสริมให้/นักเรียนอ่อนครูเน้นพิเศษ - ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมไม่ค่อยดีมาหา ครูไม่ไล่กลับห้องเรียน...สอน/ให้โอกาสนักเรียนแสดงออกด้านที่เขาต้องการก่อน/นักเรียนมีปัญหาส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกตามความต้องการของตัวนักเรียนเอง - ครูแก้ปัญหาการเรียนไม่พอโดยการตั้งชมรม ชุมนุม/ได้นักเรียนที่สนใจจริง โดยการแข่งขันทักษะได้(ผลพลอยได้) - เริ่มทฤษฎีก่อน ตามด้วยปฏิบัติ - สอนนาฏยศัพท์ ต่อท่ารำ	- นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ - นักเรียนด้อยมีการพัฒนาดีขึ้น ทั้งทางด้านจิตใจ,พฤติกรรม - เด็กเรียนศิลปะแต่ไม่ได้แค่ทักษะทางศิลปะ แต่เด็กได้EQ เพราะศิลปะช่วยจรรโลงจิตใจได้ดี - เมื่อเด็กมาฝึกทักษะทางศิลปะ เขาจะใช้เวลาทุ่มเทให้กับศิลปะจนไม่มีเวลาไปเกเร - นักเรียนหาเวลาว่างมาฝึกทักษะแทนการโดดเรียน	- ดีใจ มีกำลังใจสอน - เกิดความภาคภูมิใจจากผลงานนักเรียน - ครู OK จากผลงาน - มีความสุขที่ได้สอน - ครูรู้สึกเหนื่อยกับนักเรียนที่มีปัญหาแต่ไม่ย่อท้อ - ครูได้รับผลกระทบครูสาระอื่น ที่นักเรียนมารวมกลุ่ม- - ครูแสดงออกถึงความรักต่อด้านนักเรียนอย่างจริงใจ/ซื้อใจนักเรียนได้

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- เรียนทักษะพื้นฐานเบื้องต้นก่อน - ทำความรู้จักคุ้นเคยกับเครื่องดนตรีก่อนปฏิบัติ - ทำการออดิชั่นเด็กเพื่อจัดแบ่งกรุ๊ปเด็ก - ให้กำลังใจเด็กแทนการดุว่า - ครูและนักเรียนต้องมีเวลาให้กัน - ใช้สื่อ/ข้อมูล/ภาพตัวอย่าง/วิดีทัศน์ให้ดู - ใช้internetให้นักเรียนศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น - การวัดและประเมินผลจะดูตามสภาพนักเรียนแต่ละคน - ฝึกเด็กที่ไม่เป็นดนตรีเลยให้มาฝึกจนหาตัวเองเจอ - ดึงเด็กเกเร/เด็กที่เรียนไม่เก่งให้หันมาสนใจในดนตรี - ครูทำให้นักเรียนดูเป็นตัวอย่าง - จัดตั้งชุมนุม/ชมรมให้เด็กเลือกตามความสนใจ - สังเกตความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน - เสริมในส่วนที่นักเรียนอ่อนให้มีพัฒนาการขึ้น		

ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

-สร้างจิตอาสาให้สังคม
-สร้างรากฐานที่ดีสู่รุ่นต่อรุ่นอย่างต่อเนื่อง
-ปลูกฝังพื้นฐานสู่สายอาชีพได้
-สร้างคุณค่าในกลุ่มสาระให้นักเรียนเห็นจริงๆ เพื่อความยั่งยืน
-แลกเปลี่ยนความรู้ในต่ละโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันละกัน
สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน
-ปลูกจิตสำนึกจากการเรียนการสอน
-โครงการ/กิจกรรม
-วางพื้นฐานให้เด็กรุ่น1 สอนรุ่น2-3
-ต้องให้เวลาครูศิลปะมากขึ้น/ดนตรี/นาฏศิลป์ให้มา

-ต้องทำซ้ำๆทำต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
-ให้รุ่นพี่/บุคคลที่ประสบความสำเร็จในด้านศิลปะมาแนะนำรุ่นน้อง

4.สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- สอนนำพื้นฐาน ตัวชี้วัด ขั้นนำ โดยการกล่าวถึงพัฒนาการ ถามนำ - เปิดวิดีโอจากอินเตอร์เนต,หนังสั้น,สามชุก/แผนการสอนสื่อการสอนเหตุการณ์ปัจจุบัน โรคใหม่ๆ สถานการณ์จริง - แบ่งกลุ่มตัวชี้วัด สืบค้น นำเสนอเรื่องๆนั้น ศึกษาหลักสูตรสอนตามคู่มือแผน ปฏิบัติและประเมินทันที การฝึก ทางโรงเรียนเน้นประสบการณ์ ตัวชี้วัดบูรณาการกัน - คำนึงถึงนักเรียน , ทักษะชีวิต แบ่งกลุ่มระดมสมอง/ ได้คิด ได้เรียน - มาตรฐานตัวชี้วัด แบ่งกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน สอนเรื่องเดียวกัน เกณฑ์ต่างกัน ดูพัฒนาการของนักเรียน สอนจริยธรรมให้เด็กด้วย วัดให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้นักเรียนได้เคลื่อนไหว นักเรียนติดตามอยากเรียน ทบทวนสิ่งที่เรียนมาแล้ว , นักเรียนอยากแสดงออก , ครูมั่นใจในตัวครู , นักเรียนมีความไว้วางใจในตัวครู - - สอนให้นักเรียนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างไร เหตุการณ์ปัจจุบัน แผนตัวชี้วัด	- มีการตอบรับที่ดี - เป็นวิชาที่นักเรียนชอบ - เล่นกีฬาแล้วมีความสุข - นักเรียนเกิดการพัฒนา - - ควรเพิ่มเติมทักษะชีวิต	- ประสบความสำเร็จ - ภูมิใจที่เด็กมีการพัฒนา - ภูมิใจ ที่ครูพละเป็นครูที่เด็กอยากเรียนมากที่สุด - - ดีใจที่เด็กให้ความไว้วางใจครูพละ

ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

- มีแผนการสอนที่ครบ
- เหตุการณ์ปัจจุบัน
- ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด
- ไวต่อเหตุการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- เพิ่มทักษะชีวิต

- แผนการสอนให้ครบ ปรับปรุง สอดแทรกนำเหตุการณ์ปัจจุบัน ,
- นำข่าว / คอยย้ำเตือน ระเบียบวินัย เกิดเป็นทักษะที่ดี
- ไวต่อเหตุการณ์ / สื่อต่างๆให้ทันสถานการณ์
- ทักษะชีวิต
- ค้นวิดีทัศน์
- สอนเพศศึกษาให้กับนักเรียนเร็วขึ้น
- ทำให้นักเรียนเอาตัวรอด
- play and learn ให้เรียนอย่างมีความสุข
- เลิกประเมิน

5.สาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- การสอนแบบอุปนัยและบูรณาการกับกลุ่มสาระฯการงาน ,ศิลปะ - ใช้หลักศิลปะ(การวาด-ระบายสี)ถ้ามาบูรณาการกับภาษาไทย - เทคนิคการสืบค้น เช่น นำVCD มาให้ดู,ค้นหาจากยูทูป - ใช้คำถามยั่วยุ ให้นักเรียนได้ฝึกคิด กระตุ้นการเรียนรู้ - ใช้สื่อเป็นตัวอย่าง เช่น รูปภาพ - การทำโครงงาน โดยแบ่งกลุ่มเพื่อช่วยกันทำงาน - การสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้(Entemet)แบ่งกลุ่มคละเด็กกลุ่มเก่ง+กลุ่มอ่อนได้ทำงานร่วมกัน - การดูคลิป เพื่อดึงดูดความสนใจ และบอกข้อคิดจากเรื่อง - เปิดโอกาสให้นักเรียนได้นำเสนองาน - เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน<กลุ่มเก่งสอนกลุ่มอ่อน> - ตั้งคำถามเพื่อระตุ้นให้คิดนักเรียนมีโอกาสยกตัวอย่าง - ครูสร้างสื่อ คู่มือ เกี่ยวกับการอ่าน เพื่อพัฒนาการคิดและต่อยอดโดยการนำลง E-book ให้นักเรียนศึกษาต่อที่บ้าน	- นักเรียนได้คิดมากขึ้น - นักเรียนได้นำความรู้ในหลายวิชามาใช้ - นักเรียนมีความสุขในการเรียน - นักเรียนเก่งได้ช่วยนักเรียนอ่อน - ได้เห็นการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียน - นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด IT	- การสร้างสื่อจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูเกิดความภูมิใจ อยากให้ครูรุ่นต่อไปได้ทำอย่างต่อเนื่อง - ภูมิใจที่ได้ออกแบบสื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้และวัย(ครู)เด็กเกิดคุณค่าในตัวเอง - มีความสุขในการสอนการเรียนทั้งครูและนักเรียน - ดีใจและภาคภูมิใจ

ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

1.ศึกษาหาความรู้เพิ่มด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2.นำวิธีการของเพื่อนครูไปใช้
3.สร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

4.พัฒนาแผนสื่อนวัตกรรม
5.พัฒนา/สร้างสื่อเพื่อนำไปใช้นักเรียนที่อ่านไม่คล่องเขียนไม่คล่อง
6.พัฒนาการอ่าน เขียน คัด คิด
7.ฝึกให้พี่สอนน้อง(กรณีอ่านไม่คล่อง)

6.สาระการเรียนรู้กอท.

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- สอนให้มีความรับผิดชอบให้โอกาส - สอนทักษะการดำรงชีวิต - มีตำราในการสอน(ครูไม่ตรงสาขา) - สอนแบบบูรณาการ	- นักเรียนได้ทักษะที่จำเป็นไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน - นักเรียนนำความรู้ในวิชาอื่นมาประยุกต์ใช้ได้ - นักเรียนมีความรับผิดชอบ - นักเรียนตั้งใจเรียน	-ครูมีความภูมิใจ -แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียน

ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

-เรียนแบบบูรณาการให้นักเรียนทำกิจกรรม
-ใช้วิทยากรในท้องถิ่น
-ศึกษาดูจากนอกสถานที่
-ใช้กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน
-การแบ่งกลุ่มทำงานเป็นทีม

7.สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- นำเหตุการณ์จริงเป็นโจทย์ให้และรู้จักการคิดวิเคราะห์ (ถ้าเป็นคนในเหตุการณ์จะทำอะไร) - ดูวิดีทัศน์และนำมาใช้เป็นสื่อในการสอน (ให้นักเรียนปฏิบัติ)(VCD)หนัง - แบ่งกลุ่มนักเรียนทำกิจกรรม (คละความสามารถ,แบ่งหน้าที่เรียนรู้ร่วมกัน) - ทำโครงงาน (ให้โจทย์ ประวัติศาสตร์ ,ภูมิปัญญาท้องถิ่น) - วางแผนการสอน - กำหนดผลการเรียนรู้,สาระการเรียนรู้ - เตรียมอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม (กระดาษ,สี,วัสดุอื่น) - กำหนดวิธีสอนตามสาระการเรียนรู้และความสนใจของนักเรียน	- นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้ - นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม - นักเรียนเรียนรู้การแบ่งหน้าที่ จากความสามารถของตนเอง - นักเรียนเข้าใจประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง	- -ประทับใจในผลงานของนักเรียน(ภูมิใจ) - -มีกำลังใจ(เมื่อสอนได้ตามเป้าหมาย) - -ดีใจเมื่อนักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ - -รู้จักนักเรียนมากขึ้นเมื่อดูจากผลงานของนักเรียน

ในอนาคต จะกลับไปจัดการเรียนการสอนอย่างไร

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

8.สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
- ศึกษาหลักสูตร - รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล - ครูต้องรู้จักตนเอง - ศึกษาตัวชี้วัด / มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย - กิจกรรมการติวโดยใช้ข้อสอบ - สร้างความคุ้นเคยกับผู้เรียนให้รู้สึกรักภาษาอังกฤษ / บรรยากาศในห้องเรียนเชิงบวก - เด็กเก่งช่วยเด็กอ่อน - เรียนจากการสร้างสถานการณ์ / สภาพจริง สาธิต / เรียนจากสื่อจริงในชีวิตประจำวัน - การควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในสภาพพร้อมเรียนรู้ เช่น ใช้เพลง, เกม - บูรณาการการเรียนรู้ เช่น การทัศนะศึกษา เขียนเรียงความความประทับใจ	- นักเรียนสนุก - นักเรียนได้ช่วยเหลือกัน - นักเรียนสามารถเรียนรู้คำศัพท์ได้ - นักเรียนสามารถทำข้อสอบได้	- มีความสุข - ภูมิใจ - ดีใจ - ท้อบ้าง - ตื่นเต้นในการเตรียมแผนการสอน

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) ของครูในประเด็นประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning โดยจำแนกครูตามกลุ่มโรงเรียน สามารถสรุปประเด็นของการฝึกทักษะการใช้เทคนิค AAR ของครู ได้ดังนี้

4.3.1 ด้านองค์ประกอบของการใช้เทคนิค AAR

1) ผู้ดำเนินรายการ หรือคุณอำนวย (Facilitator) ต้องปรับตัวให้เข้ากับทุกคนได้โดยเร็ว มีทักษะการตั้งคำถามที่ดี เชื่อมโยงคำตอบได้ ไม่ควรถามคำถามที่เป็นการชี้นำคำตอบ ควรเป็นคำถามปลายเปิดให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ไม่นำความคิดเห็นของตัวเองเป็นข้อสรุป แต่ควรสรุปจากคำตอบที่ได้จากสมาชิกในกลุ่ม

2) ทุกคนต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น ผู้บันทึก (Note taker) ก็ควรเป็นผู้จดตามประเด็นที่สมาชิกได้พูดคุยกัน ไม่ควรแย่งคุณอำนวย (Facilitator) ถามคำถาม

3) คุณสังเกต (Observer) ที่ดีนั้น หลังจากจบการทำ AAR แล้วควรสะท้อนได้ว่าแต่ละตำแหน่งทำอะไร และควรปรับปรุงตรงไหนบ้าง เพื่อการพัฒนาการทำ AAR ในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

4) คุณลิขิต หรือ ผู้บันทึก (Note taker) ที่ดีควรเป็นผู้สรุปประเด็นได้อย่างรวดเร็ว สั้นกระชับ ลายมือสวยงามอ่านง่าย และมีเทคนิคการเขียนที่ทำให้เข้าใจง่าย เช่น เขียนเป็นตาราง หรือ Mind map

4.3.2 ด้านประโยชน์จากการใช้เทคนิค AAR

1) ได้สร้างพลังใจในการทำงาน เพิ่มพลังให้ตัวเองและผู้อื่น

2) ได้ทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตัวเองอย่างลึกซึ้ง

3) ได้ฝึกทักษะการเล่าเรื่อง การเรียบเรียงเรื่องราว จะสังเกตได้ว่าตอนแรกที่เล่าเรื่อง อาจจะเล่าแบบสับสน แต่พอได้เล่าไปเรื่อย ๆ ก็รู้สึกดี

4) ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนในวิชาเดียวกันกับเพื่อนต่างโรงเรียน

5) ได้มีบรรยากาศที่ดีกับเพื่อนที่สอนในวิชาเดียวกัน หากนำกลับไปใช้ในโรงเรียนก็น่าจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียนได้

ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของ โรงเรียนนำร่องในสังกัด สพป.เชียงราย ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

4.4.1 ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

ผู้บริหารของโรงเรียนนำร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมาก กับการดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน และเยี่ยมห้องเรียน เท่ากัน (ร้อยละ 53.33) รองลงมาคือ การพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ร้อยละ 46.67)

4.4.2 ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนำร่อง ไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่จัดประโยชน์ ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ต้องการพัฒนาให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของครูได้อย่างต่อเนื่องในระดับสูง (ร้อยละ 84.70) ในขณะที่การเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน คือ ร้อยละ 83.30 นอกจากนี้การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 74

4.4.3 ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64 -70) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

จากผลการวิเคราะห์โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน พบว่า มีความพร้อมในระดับปานกลาง โรงเรียนแต่ละโรงเรียนขาดระบบการทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มทักษะการคิด ขาดระบบพี่เลี้ยง และการชี้แนะที่ต่อเนื่อง

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

บทที่ 5
หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2
กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

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

5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL)

5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning: PBL)

5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS)

5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding)

4.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning Community: PLC)

5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning)

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

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน **หลักสูตร 1**

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

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

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์

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

เนื้อหา

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

สื่อ/อุปกรณ์

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

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้ผอ.โรงเรียนและศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning) ในประเด็นของความหมาย ความสำคัญ เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 2.เพื่อให้ผอ.โรงเรียนและศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็น Coach PBL ตามหลัก GROW Model ผ่านการสาธิตการ Coach ของทีม CoachA	[G: Goal] 1. ทีมโค้ช A กล่าวคำทักทายและมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมโดยการให้ผู้เข้าร่วมแนะนำตัวและแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่ม1 เรียกว่าวงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee กลุ่ม 2 เรียกว่าวงนอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้คือ “กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem- Based Learning)ที่สามารถนำไปใช้ได้ในโรงเรียน)” [R : Reality Check] 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในทบทวนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีแนวคำถามดังนี้ -ปัจจุบันครูในโรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง -ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานหรือไม่ ถ้าเป็นเพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น (ถ้ายังไม่มีการจัดการเรียนรู้แบบนี้ให้ชวนคิดในคำถามถัดไปต่อเพื่อเชื่อมโยงสู่ประเด็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน - ตามมุมมองของท่านท่านคิดว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คืออะไร มีประโยชน์อย่างไร [W : Wrap up] 3. Coach สรุปหลักการ/เทคนิคของวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้ใบความรู้จากเอกสารที่แจกให้ประกอบและสรุปให้เห็นว่าจะนำวิธีการสอนแบบนี้ไปใช้ได้อย่างไรบ้าง	5 นาที 20 นาที 20 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี 1. Flip chart 2. ปากกาเคมี 1. ใบความรู้

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้
	[O: Option] 4. Coach ชวนคิดต่อว่าถ้าจะนำการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ไปใช้จะมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง	10 นาที	1. Flip chart 2. ปากกาเคมี
	[W : Wrap up] 5. Coach สรุปขั้นตอนโดยเชื่อมโยงจากคำตอบของสมาชิกวงใน และแสดงขั้นตอนของจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานโดยเน้นที่การ สร้างตาราง “FILA” หาคำตอบ/แก้ปัญหาและ Coach เน้นว่า การสร้างตาราง FILA จะช่วยฝึกให้เด็กได้คิดวิเคราะห์เชื่อมโยงจากเรื่องที่เรียนเพื่อนำมาเป็นฐานในการเรียนรู้ในหัวข้อถัดๆไป	15 นาที	1.ใบงานตาราง FILA 2. ตัวอย่างตาราง FILA
	6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปลองสร้างตาราง“FILA” เพื่อหาคำตอบ/แก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่จะใช้สำหรับเป็นประเด็นปัญหาที่กระตุ้นให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้ จนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเชื่อมโยงไปสู่วิชาต่างๆที่ครูรับผิดชอบ เช่น - ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน - ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว - ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน		
	7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&M ของ Coach ที่ผ่านมา	5 นาที	1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)
	8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model	10 นาที	

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.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรธรรม
อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครกัลป์

2. **วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้ทีมโค้ช B เข้าใจหลักการของเทคนิค **“การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน” (Problem based learning)**

2.2 เพื่อให้ทีมโค้ช B สามารถประยุกต์ใช้เทคนิค **“การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน” (Problem based learning)** สู่แผนการสอนได้

3. เนื้อหา

3.1 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และเทคนิคที่เกี่ยวข้อง

3.2 การวางแผนการสอนโดยการประยุกต์ใช้เทคนิค การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

4.1 ขั้นเรียนรู้: ทีมโค้ช A สาธิตการโค้ชแบบ GROW 65 นาที

4.2 ขั้นฝึก

1) ทีมโค้ช B ฝึกการโค้ชแบบ GROW 60 นาที

2) สะท้อนผลการฝึก 30 นาที

รวมทั้งสิ้น 155 นาที

5. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

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

10. ปากกาเคมี/สี

6. การวัดและประเมินผล

6.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

6.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

7. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

7.1 ขั้นเรียนรู้ (เวลา 65 นาที)

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

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

หลักการ	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ / อุปกรณ์
	แผนการสอนโดยนำ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ จะปรับ หรือเปลี่ยนแปลงขั้นไหนบ้าง และทำอย่างไร 12.Coach ถาม Coachee ว่าหลังจากนี้กลับไปจะทำอะไร และเริ่มเมื่อไหร่ 13.Coach สรุปประเด็นทั้งหมดที่ได้จาก Coachee 14.Coach ถาม Coachee ว่าบรรลุเป้าหมายในการเข้าฐานหรือไม่ สิ่งใดที่บรรลุบ้าง และสิ่งใดที่ยังไม่บรรลุ 15.Coach แจ้งให้ Coachee ทราบว่าที่ผ่านมาเป็นขั้น Will ของ GROW 16.ปิดการ Coaching		ใบความรู้ 2

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

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

5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

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

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน **หลักสูตร 1**

หัวข้อ Project Based Learning คืออะไร

วิทยากร 1. ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์ 2. สราวุฒิ ตรีศรี 3. นางสาวจินดาภา ใต้ชัยภูมิ

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์

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

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 1 อธิบายวัตถุประสงค์และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning (30 นาที)

ขั้นที่ 2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน (30 นาที)

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

สื่อ/อุปกรณ์การสอน

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

การวัดและประเมินผล

1. วิธีการวัด สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก
   1.1 การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
   1.2 อากัปกริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม
   1.3 ความรู้ที่สมาชิกแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2 เกณฑ์การประเมินผล

2.1 ผู้เข้ารับการอบรมร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 85

2.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีการสะท้อนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการC&M ได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

2.3 สมาชิกมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ Project Based Learning ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

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

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

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

หลักสูตร 2

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

วิทยากร 1. อาจารย์ ดร.ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง

2. นายธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์

3. อาจารย์ ดร.วรางคณา โสมะนันทน์

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงผลลัพธ์ของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน Project-Based Learning

2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจวิธีการและเทคนิคที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning

3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนแผนการสอนตามการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน Project Based Learning

เนื้อหา

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในกระบวนการ C&M Project Based Learning

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกระบวนการ C&M Project Based Learning เพื่อเชื่อมโยงสู่แผนการสอน

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

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

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

ขั้นที่ 3 Coach ให้ Observer ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (15 นาที)

สื่อ/อุปกรณ์การสอน

1. Paper
2. Flip Chart

3. ปากกา

4. Recorder

5. ใบงานแผนการสอน Project Based Learning

การวัดและประเมินผล

1. วิธีการวัด

สังเกตการร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาจาก

1. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม

2. อากัปกริยาและสีหน้าในระหว่างที่ดำเนินการกลุ่ม

3. ความรู้ที่สมาชิกแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นในช่วงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Responses และ Feedback

2 เกณฑ์การประเมิน

1. ผู้เข้ารับการอบรมร่วมทำกิจกรรม ร้อยละ 85

2. ผู้เข้ารับการอบรมมีการสะท้อนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ C&M ได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

3. สมาชิกมีการให้ Feedback เกี่ยวกับแนวทางการ C&M ที่ถูกต้องได้อย่างเหมาะสม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

- Coachee จำนวน 2-3 คน
- Observer คือ ผู้เข้ารับการอบรมที่เหลือ

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

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

5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยมีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

แผนการ Coaching & Mentoring

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกสามารถ

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

เนื้อหา

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

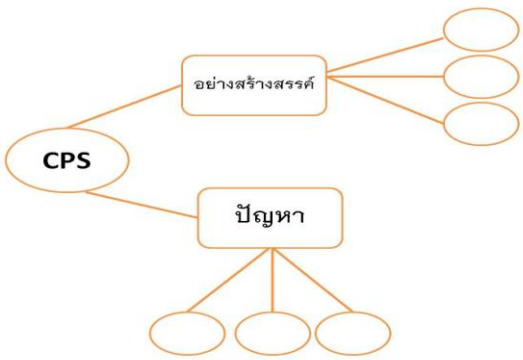
การประเมินผล

1. สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นข้องกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช
2. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน (ใช้แบบประเมินที่แจกให้)

การจัดการเรียนรู้

ผู้เข้าร่วม : จำนวนประมาณ 8 คน
ผู้ดำเนินการ : โค้ช และ ผู้ช่วยโค้ช

ขั้นตอนการ Coaching & Mentoring

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

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

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

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

5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding)

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

เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ **หลักสูตร 1**

1. ฐานการเรียนรู้: Scaffolding (SCF)

2. วิทยากรประจำฐาน: อ.ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)
2. เพื่อให้โค้ช B มีทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ให้แก่ครู

4.. เนื้อหา:

ส่วนที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

1.1 การประเมินความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

ส่วนที่ 2 การฝึกทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map)

2.1 สาธิตการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ตามโมเดล GROW

2.2 ฝึกทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map)

5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

5.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding ใช้เวลา 90 นาที ประกอบด้วย

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

5.2 การฝึกปฏิบัติการเป็น Coaching and Mentoring เทคนิค Scaffolding ใช้เวลา 90 นาที ประกอบด้วย

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

6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

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

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

7. การวัดและประเมินผล

7.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

7.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

8. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

8.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding (เวลา 90 นาที)

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
สร้างความสัมพันธ์ (Rapport) และละลายพฤติกรรม	ก. โค้ช A แนะนำตัว และให้โค้ช B แนะนำตัว <u>*คำถาม*</u> ***"ให้โค้ช B แต่ละท่านแนะนำตัวด้วยชื่อเล่น จุดเด่น"*** ข. โค้ช A ชี้แจงวัตถุประสงค์การทำกิจกรรม เงื่อนไขการทำกิจกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้	ก.-ข. 10 นาที	
1. เพื่อให้โค้ช B มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)	1.1 โค้ช A ตรวจสอบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของ Scaffolding <u>*ขั้นตอน:*</u> 1) โค้ช B อ่านความหมายของ Scaffolding 2) โค้ช B จับคู่กัน และอ่านกรณีศึกษา พร้อมเลือกกรณีศึกษาที่เป็น Scaffolding 3) ให้ร่วมกันอภิปรายว่าแต่ละกรณีเป็นการสอนแบบ Scaffolding หรือไม่ อย่างไร 4) โค้ช A สรุปหลักการของ Scaffolding จากใบความรู้ 5) โค้ช A ให้โค้ช B สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้	30 นาที	1) ใบงานที่ 1 2) ใบความรู้ที่ 1 3) Flip Chart 4) ปากกาเคมี
	1.2 โค้ช A สาธิตการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ตามโมเดล GROW <u>*ขั้นตอน:*</u> 1.2.1 โค้ช A ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการสาธิต ดังนี้ 1) แบ่งโค้ช B เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 (จำนวน 3-4 คน) กำหนดให้เป็นผู้สังเกต (observer) ทำหน้าที่สังเกตคำถามที่โค้ช A ใช้ และกระบวนการที่เกิดขึ้น แล้วบันทึกการสังเกตในใบงานที่ 3 ส่วนกลุ่มที่ 2 (จำนวน 3-4 คน) กำหนดให้เป็น coachee ทำหน้าที่ร่วมแสดงความคิดเห็น 2) สถานการณ์ที่สาธิต คือ coachee ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำ Mind map 3) ระยะเวลาในการสาธิต (20 นาที) 4) ระยะเวลาในการสะท้อนผลการสังเกต (10 นาที)	50 นาที (5 นาที)	1) ใบความรู้ที่ 2 2) ใบงานที่ 2 3) ใบงานที่ 3 4) Flip chart 5) ปากกาเคมี
	1.2.3 โค้ช A สาธิตการโค้ชตามโมเดล GROW <u>ขั้นตอน:</u> **R: ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ Scaffolding (Mind map)** <u>***คำถาม:***</u> ***1) ให้โค้ช B บอกลักษณะของ Mind map ตามความเข้าใจ*** ***2) "ให้โค้ช B วิเคราะห์ว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับการทำ Mind map มากน้อยเพียงใด จากระดับน้อยที่สุด (1) ไประดับมากที่สุด (5)"*** ***3) "โค้ช B คาดหวังจะมีความรู้เกี่ยวกับการทำ Mind***	(30 นาที)	

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

เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้

หลักสูตร 2

1. ฐานการเรียนรู้: **“นั่งร้านเสริมการเรียนรู้”** Scaffolding (SCF)

2. วิทยากรประจำฐาน: อาจารย์ นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

3. **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ทีมโค้ช B เข้าใจหลักการของเทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้”
2. เพื่อให้ทีมโค้ช B สามารถประยุกต์ใช้เทคนิค “นั่งร้านเสริมการเรียนรู้” สู่แผนการสอนได้

4. เนื้อหา

เนื้อหาของฐาน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

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

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

ช่วงที่ 3 การฝึกทักษะการโค้ช เป็นการฝึกทักษะการโค้ชด้วยวิธีการฝึกปฏิบัติตามสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนด

5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

1. ขั้นเรียนรู้

1.1 ทีมโค้ช A ทบทวนความเข้าใจหลักการของเทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้	30 นาที
1.2 ทีมโค้ช A สาธิตการโค้ชแบบ GROW	60 นาที

2. ขั้นฝึก

2.1 ทีมโค้ช B ฝึกการโค้ชแบบ GROW	60 นาที
2.2 สะท้อนผลการฝึก	30 นาที
รวมทั้งสิ้น	**180 นาที**

6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

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

7. การวัดและประเมินผล

7.1 วิธีการวัด

1) สังเกต โดยพิจารณาจากการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย และผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

7.2 เกณฑ์การประเมินผล

1) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85

2) กลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

8. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

8.1 ขั้นเรียนรู้ (เวลา 90 นาที)

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

8.2 การฝึกปฏิบัติการเป็น Coaching and Mentoring เทคนิคนั่งร้านเสริมการเรียนรู้ (เวลา 90 นาที)

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

5.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning Community)

ในการจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะ Coaching & Mentoring นั้น มีการวางแผนการฝึกให้กับทีมโค้ช B โดยมีรายละเอียดของแผนการฝึก ดังต่อไปนี้

แผนการ Coaching & Mentoring

1. ฐานเรียนรู้ การ Coaching & Mentoring เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. โค้ชประจำฐาน อ.ดร.ฐาศุกร์ จันประเสริฐ
อาจารย์ณภัทรรัตน์ ไชยอัครกัลป์

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนกา รเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)ในบริบทของพื้นที่โรงเรียนที่รับผิดชอบ

2. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4.เนื้อหาหลักสูตร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ในมิติของความหมาย ความสำคัญ และการเริ่มต้นสร้าง PLC รวมทั้งเทคนิคใช้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ได้แก่ เทคนิคการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR) และ เทคนิคการใช้เรื่องเล่า (Storytelling)

1.2 การสาธิตทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ GROW Model หรือ CIGAR Model

1.3 การฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้ GROW Model หรือ CIGAR Modelของกลุ่มเป้าหมาย

5.ระยะเวลาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) **1 ชั่วโมง 30 นาที**
- ฝึกปฏิบัติ **1 ชั่วโมง 30 นาที**

6. สื่อ/อุปกรณ์

1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ
3. ใบงานการเขียน Action Plan
4. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan
5. กระดาษฟลิปชาร์ท
6. ปากกาเคมี

7. การประเมินผล

1) สังเกต โดยพิจารณาจาก การแสดงความคิดเห็นข้องกลุ่มเป้าหมายและผลการปฏิบัติจากการฝึกทักษะการโค้ช

2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐาน

8. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม (1 ชั่วโมง 30นาที)

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
1. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายทบทวนการประสบการณ์การทำงานของตนเองและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ (PLC) และ เทคนิค AAR และ Storytelling	[G: Goal] 1. แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม <u>กลุ่ม1</u> เรียกว่า วงใน อยู่ในบทบาทของ Coachee <u>กลุ่ม 2</u> เรียกว่าวงนอก รับบทบาทผู้สังเกตการณ์ จากนั้น Coach ชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของการเข้าฐานนี้ คือ “กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางอาชีพ (PLC) โดยจะมีเทคนิคที่ใช้ในการสร้าง PLC ได้แก่ เทคนิค AAR และ Storytelling”	5 นาที	1. กระดาษฟลิปชาร์ท 2. ปากกาเคมี
	[R : Reality Check] โดยใช้เทคนิค Storytelling 2. Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในทบทวนเกี่ยวกับ “ความสำเร็จในการพัฒนาเด็กนักเรียนโรงเรียนของท่าน” หรือ “ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่าน” โดยประเด็นของเรื่องเล่า เช่น – เป็นความสำเร็จในเรื่องใด? – ผลที่เกิดขึ้นที่สะท้อนถึงความสำเร็จคืออะไร? – ท่านรู้สึกอย่างไรกับความสำเร็จนั้น ? – วิธีการที่ทำให้สำเร็จคืออะไร? (เชื่อมโยงกับ มีความรู้ ทักษะ เจตคติ อะไรที่จำเป็นที่ทำให้สำเร็จ)	30 นาที \ 5 นาที	
	โดยใช้เทคนิค Storytelling 3. Coach สรุปประเด็น ถ้ากลุ่มยังไม่ชัดเจนว่ามี “ความรู้ ทักษะและ เจตคติ อย่างไร ที่จำเป็นต่อการสร้างความสำเร็จ”	20 นาที	
	[O: Option] 4.Coach ให้สมาชิกแต่ละท่านที่อยู่วงในเสนอแนวทาง/วิธีการที่พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ของบุคลากรในโรงเรียน ที่จะทำให้การจัดการเรียนการ		

จุดมุ่งหมาย	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	เวลาที่ใช้	สื่อ/ อุปกรณ์ที่ใช้
	สอนหรือการพัฒนาเด็กนักเรียนประสบความสำเร็จ [W : Wrap up] 5. Coach สรุปทางเลือกต่างๆที่สมาชิกวงในเสนอมา หรือ Coachเสนอทางเลือกเพิ่มเติม รวมทั้งเชื่อมโยงให้เห็นว่าสิ่งที่ทางโรงเรียนทำคือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยสรุปให้เห็นถึงความหมาย ความสำคัญ วิธีการเริ่มต้นสร้าง PLC และ เทคนิคที่ใช้การสร้าง PLC	15 นาที	1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ
	6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปคิด Action Plan เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ความรู้ เจตคติ และทักษะของครูในโรงเรียน ในประเด็นต่างๆที่เป็นหน้าที่ของครู โดยให้สมาชิกในกลุ่มวงในตกลงร่วมกันว่าจะเลือกประเด็นใดเพียง 1 ประเด็นจาก 4 ประเด็นนี้ คือ การจัดการห้องเรียน , การวางแผนการสอน, การสอน, การประเมินผลระหว่างการสอน แล้วมาพบกันในหลักสูตรที่2	5 นาที	1. ใบงานตัวอย่างการเขียน Action Plan 2. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan
	7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&M ของ Coach ที่ผ่านมา	5 นาที	1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)
	8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model อย่างไร	5 นาที	
ฝึกปฏิบัติตามหลักสูตร 1 โดยกลุ่มเป้าหมายดำเนินตามกระบวนการที่ Coach ได้สาธิตให้ดู ขอตัวแทนที่ต้องการฝึกทำหน้าที่ Coach และ Note taker ท่านอื่นๆทำหน้าที่เป็นสมาชิกวงในและวงนอก (1 ชั่วโมง 30นาที)			

บทที่ 6
สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ

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

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

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

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring

ตอนที่ 6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู)

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

6.2.1 ผลของการโค้ช

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

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

6.3.1 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 และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1

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

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

,

6.1.1 ความพึงพอใจของทีมโค้ชในพื้นที่จากกิจกรรมพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ problem Based Learning

ตาราง 39 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	40.5
หญิง	25	59.5
ไม่ตอบ	0	0
รวม	**42**	**100.0**
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	16	38.1
ศึกษานิเทศก์	11	26.2
ครู	15	35.7
ไม่ตอบ	0	0
รวม	**42**	**100.0**

ตาราง 40 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	47.6	47.6	4.8	0.0	0.0	4.43	.590
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	42.9	52.4	4.8	0.0	0.0	4.38	.582
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	38.1	47.6	11.9	0.0	0.0	4.27	.672
4.ฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	40.5	50.0	9.5	0.0	0.0	4.31	.643
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	69	28.6	2.4	0.0	0.0	4.67	.526
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	64.3	33.3	0.0	2.0	0.0	4.60	.627
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	38.1	38.1	19	4.8	0.0	4.10	.878
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	42.9	42.9	7.1	7.1	0.0	4.21	.871

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ดีมากค่ะ
- ระยะเวลาน้อยไปซึ่งรายละเอียดและความรู้ที่จะได้มีอีกมาก
- ระยะเวลาควรมากกว่านี้
- อยากให้มีการไป coach จากสถานการณ์จริงที่โรงเรียน
- อยากได้เอกสารค่ะ

หมายเหตุ: มีผู้ประเมินซึ่งไม่ได้ตอบข้อ 3 โดยระบุเหตุผลว่า ไม่ได้ฝึกเป็นฐานแรก

6.1.1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Leaning : PBL)

ตาราง 41 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	66.7
หญิง	13	33.3
ไม่ตอบ	0	0
รวม	**39**	**100**
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	15	38.5
รองผู้บริหารสถานศึกษา	0	0
ศึกษานิเทศก์	10	25.6
ครู	14	35.9
ไม่ตอบ	0	0
รวม	**39**	**100**

ตาราง 42 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	61.5	38.5	0.0	0.0	0.0	4.62	.493
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	56.4	43.6	0.0	0.0	0.0	4.56	.502
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	41.0	46.2	12.8	0.0	0.0	4.28	.686
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	53.8	46.2	0.0	0.0	0.0	4.54	.505
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	71.8	28.2	0.0	0.0	0.0	4.72	.456
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	4.67	.478
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	30.8	53.8	7.7	7.7	0.0	4.08	.839
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	46.2	46.2	5.1	2.6	0.0	4.36	.707

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ระยะเวลาในการฝึกน้อยเกินไป ไม่สามารถฝึกได้ทุกคน

6.1.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ตาราง 43 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	31.0
หญิง	29	69.0
รวม	42	100
อาชีพ		
ผู้บริหาร	14	33.3
ศึกษานิเทศก์	11	26.2
ครู	16	38.1
ไม่ตอบ	1	2.4
รวม	42	100

ตาราง 44 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					Mean	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญ . ประจำฐาน	50.0	45.2	4.8	0	0	4.45	0.593
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	35.7	57.1	7.1	0	0	4.29	0.596
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	23.8	59.5	16.7	0	0	4.07	0.640
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	33.3	61.9	4.8	0	0	4.29	0.554
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	78.6	21.4	0	0	0	4.79	0.415
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	73.8	26.2	0	0	0	4.74	0.445
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	23.8	52.4	16.7	7.1	0	3.93	0.838
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	42.9	47.6	9.5	0	0	4.33	0.650

6.1.1.4 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ตาราง 45 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	26	66.7
ชาย	13	33.3
รวม	**39**	**100.0**
อาชีพ		
ครู	15	38.5
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	33.3
ศึกษานิเทศก์	10	25.6
ไม่ตอบ	1	2.6
รวม	**39**	**100.0**

ตาราง 46 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	59.0	38.5	2.6	0.0	0.0	4.56	0.55
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	56.4	41.0	2.6	0.0	0.0	4.54	0.55
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	33.3	53.8	10.3	2.6	0.0	4.18	0.72
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	46.2	48.7	4.9	5.1	0.0	4.41	0.60
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	69.2	30.8	0.0	0.0	0.0	4.69	0.47
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	64.1	35.9	0.0	0.0	0.0	4.64	0.47
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	30.8	33.3	23.1	12.8	0.0	3.82	1.02
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	35.9	51.3	10.3	2.6	0.0	4.21	0.73

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
2. ควรเพิ่มระยะเวลาในการสอนและฝึก
3. ต้องการให้วิทยากรฝึกทักษะการเป็นโค้ชให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน

6.1.1.5 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning Community)

ตาราง 47 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	38.6
หญิง	27	61.4
รวม	**44**	**100.0**
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	12	27.3
ศึกษานิเทศก์	11	25.0
ครู	21	47.7
รวม	**44**	**100.0**

ตาราง 48 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญ . ประจำฐาน	65.9	31.8	2.3	0.0	0.0	4.64	0.532
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	65.9	31.8	2.3	0.0	0.0	4.64	0.532
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	47.7	45.5	6.8	0.0	0.0	4.41	0.622
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	50.0	47.7	2.3	0.0	0.0	4.48	0.549
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4.75	0.438
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	72.7	27.3	0.0	0.0	0.0	4.73	0.451
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	38.6	36.4	20.5	4.5	0.0	4.09	0.884
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	36.4	52.3	2.3	9.1	0.0	4.16	0.861

<u>ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป</u>

1.ขยายเวลาให้มากกว่านี้

2.ขอบคุณสำหรับเทคนิค

3.ได้การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

4.วิทยากรมีความเป็นกัลยาณมิตรเป็นอย่างดี

5.วิทยากรให้ความรู้ ความเข้าใจได้ดีมากค่ะ
6.เวลากระชับมากไปหน่อย
7.เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมน้อยไป
8.เวลาในการจัดกิจกรรมควรมีมากขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้และการฝึก
9.สร้างความมั่นใจให้ครู แะสมาชิกมากที่สุดครับ

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2.1 ผลการทบทวนหลังจากฝึกประจำฐานการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- ความชัดเจนทั้งในเรื่อง PBL, Coach, มีกำลังใจ - ทราบชนิดของปัญหา PBL - Note taker - Model ที่ดี, การcoach - FILA - ภาษากาย ได้มีการฝึก - SD (Self directed) - การตั้งคำถาม - การใช้สายตา - ประโยคนำ - ทักษะ Coach - GROW จาก R → G - กระบวนการ GROW มีความชัดเจนมากขึ้น - ความกระจ่างแจ้ง PBL - กระบวนการ PBL - เทคนิคเข้าเนื้อเรื่องหลากหลาย - POWER STORY - C ที่ดี, NT ที่ดี - ปัญหาของครู - ปัญหาใน PBL - GROW model - PBL - PBL - PLC - Technique coach - KAS access - FILA	- แชร์ประสบการณ์ - Coach พูดมากสุด - กัลยาณมิตร เป็นกันเอง - การถามนำ - วิทยากรเก่ง ความรู้มาก อธิบายดี - Team A เป็นกันเอง - ดี/สมบูรณ์แบบ - บุคลิกอ่อนโยน, C.A.ที่ดี, กระฉับกระเฉง, อัธยาศัยดี , แม่น, เข้าใจกระจ่าง - **ความประทับใจ**การแลกเปลี่ยน - **ความประทับใจ**จุดเริ่มของการ get - **ความประทับใจ**วิทยากรทั้ง Team A , Team B -	- ไปใช้สอน - ไปใช้ในการถาม - การทบทวน - เอาไปใช้ในโรงเรียนปรับเด็ก - ขยายผลโรงเรียนเครือข่าย - PBL - ปรับทัศนคติครู - สร้างความตระหนัก, เอกสารส่งครู - ทดลองเทอมละ 1 แผน ปีละ 1 ครั้ง - ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน - การ C ที่ดี, NT ที่ดี - Apply PBL กับครูในโรงเรียน - สร้าง Coach - ฝึก Coach ฝึก PBL - ลองใช้ - FILA ใช้ต่อ - สร้าง Team coach - ทบทวน coach - Coach ในโรงเรียน - ขยายเครือข่ายในโรงเรียน

6.1.2.2 ผลการทบทวนหลังจากฝึกประจำฐานการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project -Based Learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- ทราบแนวทางการตั้งคำถาม - การสร้างบรรยากาศในการสนทนา - ความรู้เกี่ยวกับ Project-Based Learning, Problem Based-Learning ได้แก่ ขั้นตอน หลักการ วิธีการ เป็นต้น - องค์ประกอบ C&M ได้เรียนรู้บทบาทของ Coach, Coachee, Note Taker - ได้เรียนรู้ทักษะสำคัญของ Coach ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสะท้อน - ได้เห็นประโยชน์และแนวทางการนำ C&M ไปใช้ในโรงเรียน - ได้เห็นแนวทางการใช้ GROW-Model ไป Coach PBL ในโรงเรียน - การใช้สื่อ (ใบงานบันไดแห่งความสำเร็จ) ในการ Coach โดยใช้กระบวนการ GROW-Model - เห็นความเชื่อมโยงระหว่าง Project-Based Learning กับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 - ฝึกปฏิบัติกระบวนการ Coach	- รู้สึกเบิกบาน - มีความสุขเพราะเข้าใจเพิ่มเติม - ประทับใจ Coach และ Note Taker - ประทับใจเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม - มั่นใจมากขึ้นที่เราจะไปเป็น Coach - รู้สึกถึงความตั้งใจของวิทยาการ เพราะได้รับความรู้อย่างกระจ่าง - รู้สึกว่าวิทยากรมีความเชี่ยวชาญและประทับใจวิทยากร - อยากกลับไปทำที่โรงเรียนเร็วๆ - รู้สึกว่าความรู้นี้เป็นสิ่งใกล้ตัว ที่มีอยู่แล้ว พึ่งมารู้หลักการและทฤษฎี	- นำความรู้ที่ได้ไปต่อยอด/ขยายผลในโรงเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักการต่างๆ ร่วมกัน - นำความรู้เรื่อง GROW-Model ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน - สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน - ไปจัดการเรียนการสอน PBL ในโรงเรียน - จะลองนำใบงาน บันไดแหงความสำเร็จ ที่ใช้สำหรับกระบวนการ Coach ใช้ - ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ Project-Based Learning ในโรงเรียน - กลับไปฝึกทักษะการตั้งคำถาม - นำทุกเทคนิค/วิธีการไปใช้เป็นรูปธรรม - จะกลับไปฝึกการ Coach - กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนใช้กระบวนการ Coach

6.1.2.3 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- กระบวนการ/ขั้นตอนเทคนิคของ CPS (Creative Problem Solving) - เทคนิคของ Coach (GROW MODEL) - เรียนรู้ PBL - กระบวนการฝึกคิดอย่างสร้างสรรค์ - การใช้คำถามเพื่อนำไปสู่การคิด เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ - กิจกรรมการสอนโดยให้นักเรียนคิดเป็น - การประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ การสอน การทำงาน	- ผู้บรรยายอธิบายหัวข้อต่างๆ ได้เข้าใจดีมาก เป็นกันเอง รู้จักกระตุ้นและคอยเสริม ให้กำลังใจผู้เรียนรู้ ไม่เกิดความรู้สึกเครียด - ประทับใจวิทยากรที่ท่านมอบความรู้ให้อย่างเต็มกำลัง ความตั้งใจทุกท่านประทับวิทยากรผู้ให้ความรู้ได้กระจ่าง และชัดเจน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง - ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในการจัดกิจกรรม ทักษะกระบวนการที่สามารถนำไปใช้ได้จริง - เข้าใจกระบวนการขั้นตอน CPS เพิ่มขึ้น - ทำให้สามารถไปใช้ในการสอนได้ดีขึ้น - รู้สึกเข้าใจวิธีการสอนให้นักเรียนคิดได้ง่ายขึ้น - ดี เข้าใจ อยากกลับไปทำอีก - ดีใจที่ได้เรียนรู้เทคนิคของ CPS - อยากเรียนรู้เทคนิคเพิ่มเติม - ซับซ้อนมาก ต้องใช้เวลาในการเข้าใจ - อยากทำให้ได้แบบ Coach ดุษฎี แต่คงใช้เวลา	- นำไปปรับใช้กระบวนการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง - ใช้ความรู้ PBL SCF PLC CPS พัฒนาครูต่อไป - พัฒนาตนเองให้มีความสามารถรอบด้านการเป็น Coachc และ Mentor - ทบทวนเข้าใจกระบวนการ CPS - Coach เพื่อนครูในโรงเรียน - สอดแทรกกระบวนการ CPS ในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อฝึกประสบการณ์การคิดให้กับนักเรียน - ชักชวนครูให้ใช้เทคนิค CPS ใช้ในการจัดการเรียนรู้ - ไปทำสื่อร่วมกับครูไว้กับเด็ก เพื่อฝึกให้เด็กได้คิด - ลองใช้สถานการณ์ในห้องเรียนกับเด็กฝึก CPS - หาคนที่สนใจและชอบกระบวนการ CPS มา

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
	- รู้สึกว่าฐานนี้ค่อนข้างยาก แต่ก็พยายามที่จะทำให้ดีที่สุด	พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน - ฝึกปฏิบัติการเป็นโค้ชในสถานศึกษา - ทดลอง Coach กับครูผู้สอน - ทบทวนสิ่งที่ตนเองที่เรียนรู้ ให้เข้าใจ ศึกษาเพิ่มเติมให้มากขึ้น หาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน การเป็น Coach เพิ่มเติม แลกเปลี่ยน-เรียนรู้กับเพื่อนๆ แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

6.1.2.4 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ นั่งร้านเสริมการเรียนรู้

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- หลักการและกระบวนการ Scaffolding (ควรช่วยเหลือแค่ไหน ลดการช่วยเหลือเมื่อไร - วิธีการช่วยเหลือตามหลัก Scaffolding ที่หลากหลาย - หลักการและกระบวนการ Coach แบบ GROW Model - หลักการทำ Mind Map (กฎการทำการวาด) - ลักษณะของผลลัพธ์การเรียนรู้ - เทคนิคและทักษะของการเป็นโค้ช - ทักษะการตั้งคำถาม - เห็นประโยชน์ของ Scaffolding และ Mind Map เพื่อนำไปใช้ในโรงเรียน	- สนุก สบายใจ Happy - Scaffolding ไม่ซับซ้อน - เวลาน้อยไปหน่อย ควรเพิ่มเวลาของฐาน - อยากให้อธิยาเครื่องมือของ Scaffolding เพิ่ม - อยากให้มีการอบรมที่ต่อเนื่อง - Coach ต้องเก่งและมีความรู้ - อยากให้ไปทำที่โรงเรียน - ความกระจ่างถึงความต่างของ Coaching และการนิเทศ - ดีใจที่ได้ข้อมูลและความรู้การทำ Mind Map - หนักใจในการนำไปใช้บ้าง - อยากให้มีทีม B หรือ Coach B เข้าร่วมเพิ่มมากขึ้น - สถานการณ์จริงยากกว่าทฤษฎี - รู้สึกพัฒนาตนเองทำให้มั่นใจการ Coach เพิ่มขึ้น - เบาใจ มั่นใจที่จะทำ - เข้าใจหลักการ Coach - “Get” เพิ่มขึ้น เชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยทำ เพราะได้ทำซ้ำๆ - ชื่นชมวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ความเป็นกันเองของวิทยากร	- นำ Scaffolding ไปถ่ายทอดให้ครูใช้ที่โรงเรียน - ใช้ Scaffolding และ Mind Map ที่โรงเรียน - ประชุมถ่ายทอดความรู้ - นำไปโค้ชกับครู - ชี้แนะเรื่อง Scaffolding ให้กับครู - ปรับใช้ในงาน - นิเทศและขยายผลกับครู 15 โรงเรียน - ศึกษา Scaffolding เพิ่มเติม - ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนก่อน - ต้องฝึกทักษะของตนเอง - ใช้ Mind Map กับนักเรียนและใช้ในการสอน - นำหลักการ Scaffolding ไปใช้กับนักเรียน โดยช่วยเหลือปัญหาการสอน - ขยายผลความรู้ให้กับเพื่อนครู - พัฒนานักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น - แสวงหาความรู้เพิ่มเติม

6.1.2.5 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการ PLC - เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการ GROW - -เรียนรู้เทคนิค story telling - บทบาทของ coach, coachee, note taker - เห็นความแตกต่างของ C & M - เทคนิคการ coach ตามแบบของGROW - เทคนิคการสื่อสารระหว่าง coach กับ note taker - ทักษะการตั้งคำถาม, สรุปประเด็น - ฝึกทักษะการเป็น coach, coachee, note taker - ฝึกปฏิบัติจริง - ฝึกการสังเกต การใช้น้ำเสียง ท่าทาง บุคลิกภาพของ coach	- สดชื่น - เป็นกันเอง - สนุกสนาน - เบิกบาน - มั่นใจในการไปเป็น coach - แรงบันดาลใจ - โล่งใจ - กังวลใจว่าจะทำได้ไม่ดี - ประทับใจ - สนุก - ดีใจ - สบาย	- นำPLC ไปใช้กับ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ในสถานศึกษา - นำPLC ไปพัฒนางานบุคลากร - นำPLC ไปใช้กับลูกน้อง - นำPLC ไปขยายผลสู่โรงเรียนอื่น - นำเทคนิคGROW และ PLCไปประยุกต์ใช้กับศึกษานิเทศน์คนอื่นๆ - ศึกษานิเทศ จะนำPLC ไปใช้กับ ครู - นำPLC ไปทำความเข้าใจกับคณะครูคนอื่นๆ - จะลองเป็นcoach ในครั้งต่อไป

ตอนที่ 6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู)

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

6.2.1 ผลของการโค้ช

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	
บ้านโป่งน้ำร้อน	2	4	9	ไม่มี	ไม่มี	14	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	- จัดทำใบงาน สื่อเสริม - สอนเสริม ทำบัตรคำ (ภาษาอังกฤษ) - ให้นักเรียนฝึกสืบค้นจาก IT - ปรับใช้กับวิธีสอนปนเล่น
บ้านป่ายางมน	2	3	7	ไม่มี	1	ไม่มี	6	ไม่มี	ไม่มี	- เกิดการยอมรับและฟังความเห็นซึ่งกันและกัน

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ภายในกลุ่ม
บ้านปางขอน	2	1	9	ไม่มี	2	1	4	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กๆ รู้มากกว่าเรามากกว่าที่คาดหวัง - เพิ่มความรู้ให้ครู,เด็กได้รู้, ทำ, เห็นคุณค่า, เด็กอยากนำเสนอ - ข้อตกลง (คาดหวังว่าเด็กจะทำตามได้)
บ้านป่าสักไก่	2	7	9	ไม่มี	ไม่มี	7	7	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนมีความสุข ครูมีความสุข - นักเรียนมีความสนใจเรียนรู้มากขึ้น เด็กทุกคนได้รับความสนใจจากครู ไม่ถูกทิ้ง - ครูได้เรียนรู้หลักการ กระบวนการ และขั้นตอน - ครูและนักเรียนมีส่วนช่วยเหลือกันมากขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- นักเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์
บ้านนางแลใน	2	>9	9	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	8	ไม่มี	ไม่มี	- จัดทำใบงาน สื่อเสริม - สอนเสริม ทำบัตรคำ (ภาษาอังกฤษ) - ให้นักเรียนฝึกสืบค้นจาก IT - ปรับใช้กับวิธีสอนปนเล่น
ห้วยพลูพิทยา	2	5	19	ไม่มี	1	ไม่มี	4	ไม่มี	ไม่มี	- - การใช้ SCF สามารถส่งเสริมพฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนได้
บ้านห้วยแม่ซ้าย	2	>9	10	ไม่มี	ไม่มี	1	3	ไม่มี	ไม่มี	- ใช้เทคนิคต่างๆ มาช่วยเด็กจะบรรลุจุดประสงค์ - เด็กพิเศษไม่สามารถบรรลุจุดประสงค์ - เด็กสามารถตอบคำถามได้ตามจุดประสงค์
บ้านเวียงกลาง	2	3	10	ไม่มี	2	ไม่มี	8	ไม่มี	ไม่มี	- ผู้เรียนตั้งใจเรียนมากขึ้น สามารถทำกิจกรรมต่าง

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ได้ตามแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู - ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีความกล้าแสดงออก - ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น รวมทั้งความสามารถในการอ่านเขียนภาษาไทยและการสื่อสารกับเพื่อนและครูดีขึ้น - - ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากที่เคยสอนตามแผนเดิม สอนเน้นการบรรยาย มาให้ทำกิจกรรมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
แม่มอญวิทยา	2	2	13	ไม่มี	1	ไม่มี	7	1	1	- ผู้เรียนตั้งใจเรียนมากขึ้น - ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน อยากที่จะเข้าห้องเรียน - ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น รวมทั้งความสามารถในการอ่านเขียนภาษาไทยก็ดีขึ้น - ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น - บรรยากาศในโรงเรียนดีขึ้น ครูมีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันมากขึ้น
บ้านหนองหม้อ	2	6	10	ไม่มี	ไม่มี	1	4	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนมีความสุขมากในการเรียน - นักเรียนปฏิบัติดีได้ขึ้น ได้แสดงออก

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- นักเรียนกระตือรือร้นมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน - - นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น เป็นผู้นำแทนครู ครูเพียงชี้แนะ
อนุบาลห้วยสัก	2	>8	9	ไม่มี	2	ไม่มี	8	ไม่มี	ไม่มี	- นักเรียนสามารถอ่านและเขียนได้ ผสมคำได้ถูกต้อง - นักเรียนกลุ่มอ่อนที่เคยอ่านไม่ได้ สามารถอ่านได้ และแสดงความกล้าที่จะอ่าน - นักเรียนสามารถหาความรู้ด้วยตนเอง และสรุปความรู้ด้วยตนเอง - - นักเรียนกระตือรือร้นและใฝ่เรียนรู้มากขึ้น
บ้านจำบอน	2	2	6	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	1	ไม่มี	ไม่มี	- ยังไม่ชัด ยังไม่มีเพราะแค่

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										2 ครั้ง - ปกติใช้แนวคิดทฤษฎีอ้างอยู่แล้ว ปรับให้เข้ากับตัวเอง เพราะฉะนั้นไม่มีต่ำกว่าที่คิด ไม่มีสูงมาก
เวียงแก้ววิทยา	2	2	16	ไม่มี	2	ไม่มี	4	ไม่มี	ไม่มี	- ผู้เรียนยังคงจำสาระสำคัญของบทเรียนได้ ปฏิบัติได้ มีความรู้ติดทนนาน - ผู้เรียนเกิดความรู้และความเข้าใจ และรักในวิชาภาษาอังกฤษ - ผู้เรียนมีทักษะการคิดมากขึ้น - เมื่อผู้เรียนทำได้ เกิดความรู้สึกมีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น มีความสุข มีความมั่นใจที่จะทำ และกล้าเข้าหา

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										ผู้สอน - ผู้เรียนตั้งใจเรียนมากขึ้น - - ลดช่องว่างระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าถาม
บ้านร่องหวาย	2	4	7	ไม่มี	1	ไม่มี	6	ไม่มี	ไม่มี	- ผู้เรียนต้องการทำแบบฝึกหัดเพิ่มขึ้นจากที่เคยให้ทำ - ผู้เรียนส่งงานทุกชิ้นที่ให้ทำ - ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนวิชาต่างๆ - เด็กที่ไม่ส่งงาน ก็ส่งงานมากขึ้น - ผู้เรียนสามารถทำได้ก็จะมีแรงจูงใจในการเรียน - - ผู้เรียนขอทำงานเพิ่มเติมจากที่ให้

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
บ้านห้วยขี้เหล็ก	2	1	7	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	4	ไม่มี	ไม่มี	- ในเด็กที่มีปัญหาLD เด็กมีพัฒนาการการเรียนรู้ที่ดีขึ้น - ผู้บริหารคอยแนะนำเวลามีปัญหาในการสอน - ผู้ปกครองเอาใจใส่นักเรียนมากขึ้น - นักเรียนมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือครูในการทำสื่อการเรียนการสอน - - ครูในโรงเรียนมีการช่วยกันเสนอแนะในเชิงวิชาการมากขึ้น

จากตารางจะเห็นได้ว่า ทีม B มีการโค้ชตั้งแต่ 1 ครั้งไปจนถึงมากกว่า 10 ครั้ง โดยผลที่เกิดขึ้นมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากตาราง ดังต่อไปนี้

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

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- **วิธีการโค้ช และกระบวนการโค้ช**	- โดยใช้ GROW model แต่ไม่เป็นลำดับขั้น - ผอ. เป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง - พูดคุยสอบถามข้อมูลทั่วไป เช่น ปัญหาของนักเรียนในการเรียน, การใช้ SCF ในการแก้ปัญหา - การใช้ SCF ในการแก้ปัญหา เช่น นักเรียนที่สมาธิสั้น แนะนำให้ไปหาหมอ - ตั้งเป้าหมายร่วมกับครู ในการแก้ปัญหานักเรียน - ครูมีการนำวธีการ SCFไปใช้ต่อ	- ใช้ GROW ตามรูปแบบ GROW - สอบถามคุณครูถึงการสอนในปัจจุบันว่าทำอะไรมาให้สะท้อนการทำงาน ปัญหาการทำงาน - ช่วยกันคิดทางเลือกในการแก้ปัญหา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนทำ เช่น งานวันสุนทรภู่ , วันยาเสพติด แล้วช่วยกันหาทางเลือก - วางเป้าหมายในการจัดกิจกรรมให้เด็กนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ให้เด็กดำเนินงานจัดกิจกรรมเอง - ให้ความรู้กับครูท่านอื่นๆ ให้นักเรียนสรุปเป็น mind map , การจัดประกวดผลงาน
- **สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวัง**	- ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับใช้เทคนิคการสอนกับนักเรียน และการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนรู้ช้ากว่าเพื่อนๆ - ครูทำงานร่วมกันมากขึ้น มีการเปิดใจในการทำงาน - เด็กดีขึ้น ใฝ่เรียน กล้าแสดงออกมากขึ้น - ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ	- มีการช่วยเหลือกันจากกระบวนการกลุ่ม - นักเรียนตั้งใจมากขึ้น - มีพี่ช่วยเหลือน้อง - นักเรียนกล้าคิดกล้าทำมากขึ้น - นักเรียนมีการเตรียมงานเสร็จก่อนกำหนด - นักเรียนที่คิดว่าตนเองทำกิจกรรมไม่ได้ แต่ผลที่เกิดคือตนเองทำได้ - ครูมีความตั้งใจ ได้รับความร่วมมือจากครู - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
	สอน มีการสอนที่หลากหลาย - ครูใช้สื่อในการสอนมากขึ้น - มีการยอมรับความคิดเห็นของกันและกันมากขึ้น - ครูมีความพยายามใช้เทคนิคการสอนมากขึ้น - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการทำ AAR และนำผลจากการทำAARไปใช้ - เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้การทำงานร่วมกันจริงๆ - ครูมีการหาเทคนิคใหม่ๆมาช่วยเสริม - ครูและเด็กมองเห็นเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ทำแล้วเห็นผล - เด็กมีความสุขมากขึ้น - ครูมีการยอมรับเทคนิคการสอนมากขึ้น - สามารถใช้เทคนิค SCF, PBL อย่างเป็นระบบ - มีการบูรณาการกลุ่มสาระและแก้ไขปัญหาขยะของโรงเรียน - นักเรียนกระตือรือร้นมากขึ้น มี	- งานลุล่วงด้วยดี - ครูเข้าใจและเลือกใช้เทคนิคได้ - ใช้ครูตู้, SCF นร.ได้รางวัลรายคน - ครูเข้าใจ ใช้สื่อได้มากขึ้น - ครูมีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดี เปิดใจ ชัดเจนใน SCF, ProjBL - ครูใช้เทคนิคได้ SCF (เขียนสวยขึ้น, นร.ภูมิใจมีกำลังใจ) , ProjBLประยุกต์ได้ในวิชาอื่นๆ - ครูทำได้มากกว่า 6 คน (ตั้งเป้าไว้ 3 คน) - พัฒนานวัตกรรมต่อยอดได้

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
	ส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น	
- **สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง**	- ครูมีภาระมากขึ้น - ครูยังไม่เข้าใจเทคนิคการสอนบางเทคนิค - ครูยังไม่นำเทคนิคการสอนบางเทคนิคมาใช้ เพราะเห็นว่ายาก - ปัจจัยเกื้อหนุนมีน้อย เช่น เทคโนโลยี สื่อการสอน - โรงเรียนที่ใช้การสอนแบบทางไกลจะต้องใช้เวลาอื่นมาสอนซ่อมเสริม - ครูที่อาวุโส, ใกล้เกษียณ จะไม่ให้ความสนใจ - การสื่อสารภาษากับผู้ปกครอง ยังมีปัญหาการไม่เข้าใจกัน - จำนวนครั้งในการทำAARยังไม่เป็นไปตามกำหนด - ครูยังเข้าใจ 5 เทคนิคคลาดเคลื่อน - ยังใช้เทคนิคนี้ในกลุ่มเด็กพิเศษไม่ได้ผล - - นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กชนเผ่าอ่านภาษาไทยไม่คล่อง	- ปกติใช้แนวคิดทฤษฎีอ้างอยู่แล้ว ปรับให้เข้ากับตัวเอง เพราะฉะนั้นไม่มีต่ำกว่าที่คิด ไม่มีสูงมาก - นักเรียนยังอธิบายกระบวนการในการทำกิจกรรมเองไม่ได้ แต่เวลาถามตอบได้ - นักเรียนยังสรุปองค์ความรู้ไม่เป็น - ผลงานของนักเรียนยังอยู่ในระดับพอใช้ - ปกติใช้แนวคิดทฤษฎีอ้างอยู่แล้ว ปรับให้เข้ากับตัวเอง เพราะฉะนั้นไม่มีต่ำกว่าที่คิด ไม่มีสูงมาก - ในส่วนของOption วิธีการยังไม่หลากหลาย - ผลยังไม่ได้กับครู/นักเรียนทุกคน - ไม่มั่นใจกระบวนการปฏิรูป - ยังไม่ชัดเจนใน 5 เทคนิค - ครูบางส่วนยังไม่กระตือรือร้น - ครูบางส่วนเสียความรู้สึกด้านนโยบายในการปฏิรูปครั้งนี้ เช่น ด้านงบประมาณ, การปลดล็อก - กระบวนการยังไม่เสร็จ - ครูไม่สามารถคุมชั้นเรียนได้ทุกชั้น - ครูไม่ชัดเจนระหว่าง ProjBL กับ ProbBL - ครูบางคนไม่ใช้หรือใช้ไม่ได้ - - ครูยึดติดกับบางเทคนิค
- **ความรู้สึกกับผลที่เกิดจากการโค้ชให้กับครูใน**	- การทำเป็นประจำ ให้อยู่ในการทำงานประจำวัน	- รู้สึกสบายๆ ไม่มีปัญหา ทั้งในแง่ของการให้ความรู้และการดำเนินงานกับครู ครูมีส่วนร่วม

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียน	- อยากช่วยเหลือให้มากขึ้น - อยากแบ่งปันให้มากขึ้น - พึงพอใจ - อ่อนล้า - กังวลใจ - ยอมรับ - ดีใจ - อยากทำให้เต็มรูปแบบ - เต็มใจ - ภูมิใจ - มีกำลังใจ - ถูกใจ - โล่งใจ - แคลงใจ, สงสัย ในเรื่องของนโยบาย การทำโครงการต่อเนื่อง - ครูมีความกระตือรือร้นในการสอนมาก นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากขึ้น	- พึงพอใจ - ภูมิใจ - แปลกใจที่เด็กสามารถทำได้เกินกว่าที่คาดหวัง - รู้สึกสบายๆ ไม่มีปัญหา ทั้งในแง่ของการให้ความรู้และการดำเนินงานกับครู ครูมีส่วนร่วม - ภูมิใจ ว่าทุกคนเสียสละ ทุ่มเท - ครูตระหนักและตื่นตัว - โล่งใจ เบาใจที่ครูรับ/นำไปปฏิบัติ ไม่สร้างภาระให้ครู - รู้สึกนโยบายเป็นปัญหา , มีความซ้ำซ้อน เกิดปัญหาที่งบประมาณ, บุคลากรช้า - รู้สึกภูมิใจ เพราะครูมีการยอมรับกัน, ครูมีความชัดเจนในเทคนิค (SCF) - รู้สึกว่าครูแสวงหาสื่ออื่นๆ ช่วยนักเรียนอย่างต่อเนื่อง - รู้สึกเข้าท่า เพราะเทคนิค (ProjBL,SCF-รู้ศัพท์ภาษาอังกฤษมากขึ้น) ชัดเจน - รู้สึกว่าครูเปลี่ยนรูปแบบการสอนอย่างชัดเจน - รู้สึกว่าเกิดการพัฒนานวัตกรรม - รู้สึกว่าสบายใจขึ้น ครูรับคำติชม, แลกเปลี่ยนยอมรับกัน - รู้สึกว่าควรสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การเรียน/การสอนมีชีวิตชีวา, AAR เพื่อสะท้อนการทำงานทุกครั้งสังคมโรงเรียนเป็นประชาธิปไตย

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- **สิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำการโค้ชที่ผ่านมา**	- ความสม่ำเสมอในการทำ - การเปลี่ยนแปลงการบริหารของผู้บริหาร, ครู - ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ในเรื่องเทคนิคการสอนที่นำไปcoach - บุคลิกภาพ, ความมั่นใจของcoach - ระยะเวลาในการออกไปcoachของศึกษานิเทศก์ - ความร่วมมือของผู้บริหาร, ครู - ความเชี่ยวชาญcoach - ความชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการของเทคนิคการสอนแบบต่างๆ	- ความรู้, ความเข้าใจ, ความตระหนักของครูที่จะเอาไปใช้ - การใช้เทคนิค SCF ยังไม่นำไปใช้ครบทุกสาระวิชา - ความชำนาญในการ coach - เทคนิคที่ครูสนใจควรให้เป็นBest practice เช่น SCF กรณีครูตู้ - นักเรียนมีความหลากหลาย เช่น มีนักเรียนพิเศษมาก, นักเรียนชนเผ่า, เด็กต่างชาติ (จีน, พม่า, เขมร) - กระบวนการยังไม่เป็นลำดับขั้นชัดเจน ครูยังไม่เห็นภาพความเป็นไป - ระยะเวลาสั้นไป ครูยังไม่เข้าใจ - ภาระงานครูเยอะ - บริบทแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน เช่น โรงเรียนมีอุทกภัยซ้ำซาก - ตัวครู (จำนวนครูไม่พอและเกษียณแล้วไม่มีอัตราทดแทนทันที, ครูนำไปปฏิบัติไม่เต็ม 100 ควรทำให้ครูตื่นตัว/ตระหนัก, ครูยังไม่เข้มแข็ง ไม่มีหรือขาดวิธีการ) - ควรติดตามอย่างต่อเนื่อง (กำหนดเวลาแน่นอน, Team A และ B) - อุปสรรค คือ เวลา, ความเข้าใจของครู คนที่เข้าใจยากให้หาวิธีกระตุ้น คนที่เข้าใจง่ายควรส่งเสริม - การดำเนินโครงการปฏิรูปให้เป็นเป้าหมายอย่าง

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
		รูปธรรม - ผู้บังคับบัญชาระดับเขตควรจริงใจ จริงจังในการขับเคลื่อน และติดตามในการสนับสนุนโรงเรียนในโครงการปฏิรูปฯ - ทีม A ควร recoach ให้กับทีม B และครู เพิ่ม 5 เทคนิคนี้ให้เข้าใจเพิ่มขึ้น - เพิ่มพูนจิตวิทยาที่เข้าใจนักเรียน - ควรมีการขยายผล - หน่วยงาน (สพฐ.) ที่รับผิดชอบโครงการ ควรรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมาย - สพป.ทุกกลุ่มงาน เช่น งบประมาณ, บุคคล, ส่งเสริมแผนฯ, วิเทศฯ ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนในโครงการ - โค้ชทีม B (ความชำนาญ, ความมั่นใจ, ความรู้, การตั้งคำถาม, การจับประเด็นคำตอบ, ประสบการณ์การ Coach , สร้างความเชื่อมั่นให้ครู) - จิตใจที่เข้มแข็งของโค้ช B - - ภูมิรู้ของโค้ช
- **สิ่งที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับการทำการโค้ชครั้งต่อไป**	- การใช้เทคนิคการโค้ชและเทคนิคการสอน เพื่อให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายมากขึ้น	- ความรู้สึก/ธรรมชาติที่แท้จริงของครู อยากได้ข้อมูลที่แท้จริงต้องเป็นธรรมชาติไม่ต้องเตรียมมาเหมือนการนิเทศก์ - หน่วยนโยบายด้านการปฏิรูป (ควรศึกษาสภาพความต้องการ, ควรชัดเจนในนโยบาย, 4M, ความชัดเจน

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
		ในแนวทางปฏิรูป, ความซ้ำซ้อนของนโยบาย, การเร่งรัดบางนโยบายทำให้โครงการชะงัก) - แสวงหา Best practice , ใช้ option อื่นเสริม - ระบบโค้ช (ทีมAและB)ให้เข้มข้น, ให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน - นวัตกรรม - ความตั้งใจของครู - option,วิธีการต่างๆ - ลงสู่ผู้เรียนให้มากขึ้นโดยครู - เป้าหมายโครงการเดิมในการปลดล็อกโรงเรียน - สร้างจิตสำนึกให้กับครู - ยกย่องเชิดชูครูที่ยึดเทคนิค 5 เทคนิคนี้ เพื่อความยั่งยืน - เทคนิคการสอน (Team Bในเขต) ในเรื่องความชัดเจน, ความเชี่ยวชาญ - ควรพัฒนาครูที่เป็นธุรการ, บรรณารักษ์ - ความชัดเจนของ Team A ในการ Coach - - ทบทวนความรู้ ในเรื่องเทคนิค, การปรับเข้าการเรียนการสอน
- **ทักษะที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป**	- การจับประเด็น - การเชื่อมโยง - การถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจ - ทักษะการพูด	- การสื่อสาร การดึงความคิด - การตั้งคำถาม - ปฏิพานไหวพริบที่ดี - สรุปconceptได้

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
	- ทักษะที่จำเป็นในการเป็น coach เช่นการจับประเด็น, การเชื่อมโยง, การตั้งคำถาม, การฟัง, การสรุปประเด็น, การสื่อสาร, การทำให้คนอื่นยอมรับ - การสร้างสัมพันธภาพ, การมีทัศนคติเชิงบวก - การยอมรับความคิดเห็น - - เทคนิคการโค้ชและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย	- การดึงผู้พูดให้กลับเข้ามาสู่ในเรื่องที่กำลังคุยกัน - การประสานกันกับ note taker - coach ต้องมีconcept ที่จะถาม - เทคนิค (การโค้ชในเรื่องของGROW,ความชัดเจนของเทคนิคการโค้ช, การเป็นNote taker, การเป็น Fa, พูด ฟัง อ่าน เขียน) - -เทคนิคการสอน (ทั้งในเรื่องทฤษฎีและความรู้)
- **ความรู้ที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป**	- การทำความเข้าใจกับเทคนิคการสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้ให้มากขึ้น นักเรียนจะได้ไม่เบื่อ - ความรู้ในเนื้อหาที่จะไป coach - ความรู้ในสาระวิชาอื่นๆที่ไม่ถนัด - เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเด็กชั้นต่างๆ เช่น กลุ่มประถมศึกษา, กลุ่มมัธยมศึกษา - - เทคนิคการสอนอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 เทคนิค	- อยากรู้ว่าสิ่งที่เราทำอยู่ถูกต้องตามทฤษฎีจริงไหม? เพื่อให้การเผยแพร่ครั้งต่อไปได้ถูกต้องขึ้นให้กับครู - การทำmind map - ให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจเทคนิค - การยอมรับสภาพจริง - ความเชื่อมั่นในการนำเทคนิคไปใช้พัฒนาผู้เรียน - สร้างความตระหนักให้ครู - - ความชำนาญของโค้ช Team B
- **สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์**	- การพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีหลักการสอนที่ชัดเจนมากขึ้น - รู้วิธีการ หลักการในการ coach	- ตัว GROW เป็นรูปแบบที่ทำให้ coach ได้เป็นระบบกับครู - ครูเกิดทักษะการสอนที่ใช้เทคนิค SCF

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
	แบบ GROW model - มีหลักการในการออกไปนิเทศก์ - ศึกษานิเทศก์มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น - ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน - ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูกับศึกษานิเทศก์มากขึ้น - ผู้บริหารเริ่มมีการบริหารทางวิชาการมากขึ้น - ทุกคนมีศักยภาพในตนเอง - เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน - เห็นความตั้งใจของครู/ผอ. - เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมของทีม A - การทำงานอะไรต้องมีใจยอมรับ - ครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอน - เด็กมีการเปลี่ยนแปลง - หากทำอย่างจริงจังจะยั่งยืน - การพัฒนาครูและนักเรียน และการบูรณาการการสอนหลายกลุ่มสาระผ่าน Problem based learning	- ได้กำลังใจในการทำงาน - ได้ใช้เทคนิค SCFต่อยอดไปในสาระวิชาอื่นๆ, การต่อยอดสู่กิจกรรมเสริมในการเรียน - ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ครูกับนักเรียน, นักเรียนกับนักเรียน - ตัวครูมีความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือกัน - ได้แนวทางที่ถูกต้อง ชัดเจน และความร่วมมือทุกฝ่ายในการปฏิรูป - ทีมงานที่ดี (ไปสู่ อยู่ด้วย ช่วยคิด จิตประสาน งานเดิน ประเมินตลอด) - กำหนดแนวทางและวิสัยทัศน์ให้กับนักเรียน/บุคลากรได้ชัดเจนขึ้น - การโค้ช (ได้แนวทาง, รูปแบบ, วิธีการ) - -SCF ช่วยผู้เรียนเป็นรายบุคคล - -ครูย้อนคิด/หันมาช่วยผู้เรียน - ครูจัดหมวดหมู่ความรู้ได้เกี่ยวกับเทคนิค - ครูยอมรับความคิดซึ่งกันและกัน - นักเรียนมีความสุขที่ได้แสดงออก - ครูเข้าใจบทบาทในการสอนที่แท้จริง - ครูได้ประสบการณ์การสอนที่แท้จริงนอกเหนือจากตำรา - ครูได้แสดงศักยภาพตามความสามารถ - ครูพร้อมเปลี่ยนแปลง

- ประเด็น	- ศึกษานิเทศก์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน
		- ครูมีเวทีที่แสดงความเห็น/แลกเปลี่ยน - ครูได้เทคนิค ในการจัดการห้องเรียน/ เข้าใจเทคนิคชัดเจน - ครูได้เทคนิควิธีการใหม่จากประสบการณ์ตรง - ครูอยากได้เป้าหมายการปลดล็อกเพื่อครูเป็นอิสระในการจัดการเรียนรู้ - ครูได้รับฟังการสะท้อนคิดจากผู้เรียนโดยใช้ AAR

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

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

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

6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน

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

ตาราง 51 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{x}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญประจำฐาน	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	15 (41.7)	19 (52.8)	2 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36	0.593
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	11 (37.9)	15 (51.7)	3 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	0.659
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	6 (25)	17 (70.8)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21	0.509
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการ	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	12 (33.3)	21 (58.3)	3 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25	0.604
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	9 (31.0)	15 (51.7)	5 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14	0.705
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	5	16	3	0	0	0	4.08	0.584

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
เป็นโค้ช		(20.8)	(66.7)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)		
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	9 (25.0)	20 (55.6)	6 (16.7)	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.03	0.736
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	8 (28.6)	14 (50.0)	5 (17.9)	1 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04	0.793
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	4 (16.7)	15 (62.5)	4 (16.7)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92	0.717
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	11 (30.6)	21 (58.3)	4 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.624
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	10 (34.5)	17 (58.6)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	0.600
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	6 (25.0)	16 (66.7)	2 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17	0.565
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	18 (50.0)	18 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50	0.507
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	16 (55.2)	12 (41.4)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50	0.577
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	13 (54.2)	10 (41.7)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50	0.590
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	18 (50.0)	18 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50	0.507
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	15 (51.7)	12 (41.4)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43	0.634
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	12 (50.0)	10 (41.7)	2 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	0.654
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	12 (33.3)	19 (52.8)	5 (13.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.668
	โครงงานเป็นฐาน (n=29)	8 (17.2)	16 (55.2)	5 (27.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	0.685
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	5 (20.8)	18 (75.0)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.17	0.482
8. เอกสารประกอบการ	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=36)	12 (33.3)	20 (55.6)	4 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22	0.637
	โครงงานเป็นฐาน	8	17	4	0	0	0	4.14	0.651

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
ฝึกอบรม	(n=29)	(27.6)	(58.6)	(13.8)	(0.0)	(0.0)	(0.0)		
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	10 (41.7)	11 (45.8)	3 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	0.690

จากตาราง 51 พบว่าหลังจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อฐานการเรียนรู้ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญประจำฐาน 2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช 8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ในระดับสูง ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับฐานต่าง ๆ ได้แก่ 1) อยากได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง 2) อยากให้ถ่ายทอดหรือฝึกการเป็นโค้ชให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน 3) ระยะเวลาในการฝึกค่อนข้างน้อย ควรมีเวลามากกว่านี้ พร้อมการสาธิตที่มีรูปแบบหลากหลาย

6.3.2 ผลการโค้ชเรื่องการวางแผนการสอน (กิจกรรม 6)

ตาราง 52 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน		
นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)	37	42.0
การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน	27	30.7
การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	24	27.3
รวม	**88**	**100.0**
กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้านี้*		
การพัฒนาทักษะการ Coaching&Mentoring	36	50.7
การตามไปดู	51	71.8
Re-coach	48	67.6

* ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก

ตาราง 53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=37)	9 (24.3)	21 (56.8)	3 (8.1)	1 (2.7)	6 (8.1)	4.05	0.945
	โครงงานเป็นฐาน (n=27)	11 (40.7)	13 (48.1)	2 (7.4)	0 (0.0)	1 (3.7)	4.33	0.594
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	6 (25.0)	15 (62.5)	3 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26	0.594
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=37)	9 (24.3)	22 (59.5)	3 (8.1)	0 (0.0)	3 (8.1)	4.05	0.759
	โครงงานเป็นฐาน (n=27)	11 (40.7)	14 (51.9)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (3.7)	4.28	0.669
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	5 (20.8)	16 (66.7)	3 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.622
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=37)	8 (21.6)	23 (62.2)	3 (8.1)	0 (0.0)	3 (8.1)	3.90	0.852
	โครงงานเป็นฐาน (n=27)	9 (33.3)	16 (59.3)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (3.7)	4.17	0.707
	ปัญหาเป็นฐาน (n=24)	6 (25.0)	15 (62.5)	3 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	0.662

จากตาราง 53 พบว่าหลังจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม ในระดับสูง ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับฐานต่าง ๆ ได้แก่ 1) ควรจัดอบรมโดยใช้ระยะเวลามากกว่านี้ 2) การจัดอบรมครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง

6.3.3 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร (หลังเข้าร่วมโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนฯ ประกอบด้วย

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร
2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน
3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	1	14.3
	ปริญญาโท	5	71.4
	ปริญญาเอก	1	14.3
	รวมทั้งหมด	7	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพป.เชียงราย ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 71.4) รองลงมาคือระดับปริญญาตรีและเอก มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 14.3)

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	1	14.3
	10 – 20 ปี	6	85.7
	รวมทั้งหมด	**7**	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพป.เชียงราย ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ตั้งแต่ 10 ถึง 20 ปี

2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	6 (85.7)	0 (00.0)	7 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (0.0)	7 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	1 (14.3)	0 (0.0)	7 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (0.0)	7 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	1 (14.3)	0 (0.0)	7 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (0.0)	7 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (71.4)	2 (28.6)	0 (0.0)	7 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

จากตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในเรื่องการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 85.7) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรมพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย การเยี่ยมห้องเรียนและพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มากที่สุด (ร้อยละ 57.1) และผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พบปะชุมชน และ ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู (ร้อยละ 85.7) และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 71.4) เมื่อเทียบกับการใช้เวลาของผู้บริหารก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (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 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (28.6)	5 (71.4)	7 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (57.1)	3 (42.9)	7 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	7 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	5 (71.4)	7 (100.0)
8. อื่นๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

จากตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญมาก กับพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุยและดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 71.4) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญ กับการบริหารทั่วไป กิจกรรมการพบปะชุมชนและพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 85.7) ในขณะที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญบ้างกับดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ร้อยละ 14.3) เมื่อเทียบกับผลก่อนการเข้าโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 7) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเข้าเยี่ยมห้องเรียน การพัฒนาครู การทบทวนผลการเรียนร่วมกับครูในระดับสำคัญมากเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.14	.378
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.71	.488
3. พบปะชุมชน	3.14	.378
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.43	.535
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.57	.535
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.14	.378
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.57	.787
8. อื่นๆ	0.00	.000
โดยรวม	3.39	.229

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

จากตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งนี้มีคะแนนเต็มเท่ากับ 4.00 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 SD เท่ากับ 0.229) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 SD เท่ากับ 0.488) รองลงมาคือ ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูและ ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียนเท่ากัน (ค่าเ ฉลี่ยเท่ากับ 3.57 SD เท่ากับ 0.535) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การบริหารทั่วไป พบปะชุมชน และพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 SD เท่ากับ 0.378)

3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	5 (71.4)	2 (28.6)	7 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)

จากตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมา พบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 100.0) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทางและครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 85.7) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 71.4)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	1 (14.3)	0 (0.0)	6 (85.7)	0 (0.0)	7 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	1 (14.3)	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	7 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	2 (24.6)	0 (0.0)	5 (71.4)	0 (0.0)	7 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	1 (14.3)	0 (0.0)	6 (85.7)	0 (0.0)	7 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)

จากตารางที่ 60 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 100.0) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน เท่ากัน (ร้อยละ 85.7) ในขณะที่กิจกรรมที่กิจกรรมที่ทำอยู่และเป็นจุดแข็ง ได้แก่ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 14.3) และกิจกรรมที่เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทางและครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน (ร้อยละ 14.3)

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการเข้าสู่โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พบว่าระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมีจุดแข็งด้าน “ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม” ในปริมาณสูงกว่าเดิม

6.4 สรุปบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ผลลัพธ์ของกิจจกรรม และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ตามลำดับดังนี้

6.4.1 ขั้นก่อนการทำ C&M

โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 144 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,951 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 131 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 10 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) 5 โรงเรียน ผลการสำรวจโรงเรียนนำร่อง สรุปได้ดังนี้

1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่เห็นว่าหากมีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการการจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูส่วนใหญ่มีการใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ โดยพบว่า ครูส่วนใหญ่มองว่าคู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก และครูอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น

ผู้บริหารของโรงเรียนนำร่องส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมาก กับกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียนและการดูและเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน เท่ากัน(ร้อยละ 84.70) รองลงมือคือให้ความสำคัญกับกิจกรรมพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย

2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ในโรงเรียนนำร่อง ไม่พบจุดแข็งเรื่องระบบพี่เลี้ยงและระบบโค้ชในโรงเรียน ที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีความเห็นว่า ต้องการพัฒนาให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของครูได้อย่างต่อเนื่องในระดับสูง (ร้อยละ 84.70) รองลงมาคือการเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 83.30) และการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 74.00)

3) ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64 - 70) มีความพร้อมปานกลางในเรื่อง การทำ Active learning, การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน, การใช้การสอนที่หลากหลาย, หลักการเรียนรู้ และหลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรม

6.4.2 ขั้นการทำ C&M

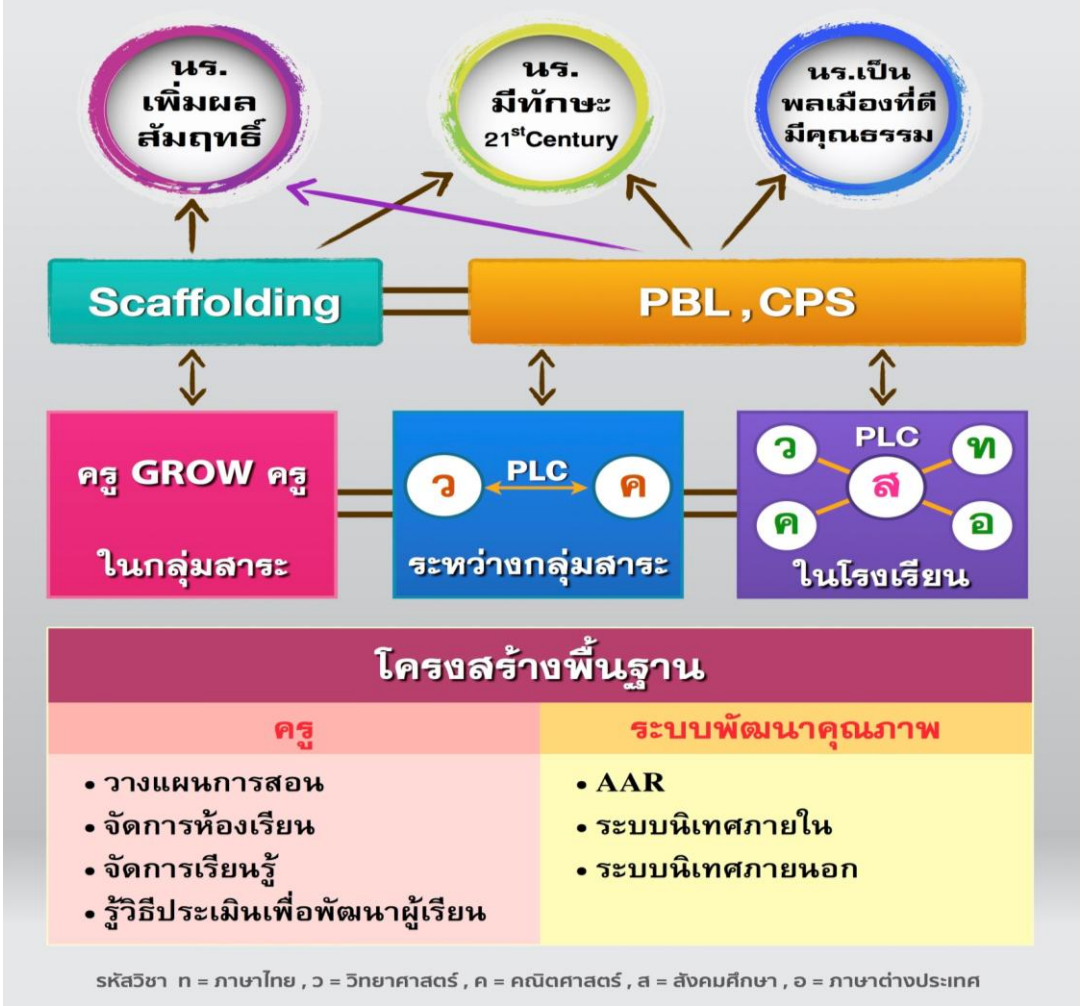
ทีมโค้ชจากเขตพื้นที่ และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) ตกลงกันว่า จะมีการสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พัฒนาทักษะการคิด ได้แก่ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project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

ทีมโค้ชจาก มศว ใช้หลักสูตร 1 จำนวน 5 หลักสูตร เพื่อการฝึกให้ทีมโค้ชเขตพื้นที่จำนวน 42 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน ศึกษานิเทศก์ 11 คน และครู 16 คน โดยมีกิจกรรม 3 วัน ให้ได้เข้าฐานเพื่อดูการเป็นโค้ช ของทีมโค้ช มศว และทดลองฝึกการเป็นโค้ช ผลจากการประเมินทันทีพบว่า ทีมโค้ชในเขตพื้นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ถึงมากที่สุด ต่อทุกฐานกิจกรรม ในประเด็น 8 ประเด็น คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม

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

หลังจากการโค้ช 5 เดือน (เดือนพฤษภาคม – เดือนกันยายน 2558) ทีมโค้ช มศว ใช้หลักสูตร 2 ในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติ ระหว่างทีมโค้ชในพื้นที่และครู และผู้บริหารอีกครั้ง โดยการจัดกิจกรรม 2 วัน 1 คืน เพื่อให้ผู้ที่นำเทคนิคการสอนแบบนั่งร้านเสริมเรียนรู้ การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานมาแลกเปลี่ยนกัน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นพึงพอใจต่อฐานการเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 8 ประเด็น คือ 1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระ สำคัญประจำฐาน 2) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช 3) การฝึกทักษะการเป็นโค้ช 4) การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต 5) การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6) การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ใน 3 ประเด็นคือ 1) ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม 2) ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม 3) ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูเยี่ยมห้องเรียนทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูมากขึ้น จุดแข็งของระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่พบมากขึ้นคือ “การรวมกลุ่มและช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน”

6.4.3 ข้อเสนอแนะ



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการพัฒนานักเรียนในยุคปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน

จากผลการทำกิจกรรมการโค้ชของทีมโค้ช มศว และทีมโค้ชในเขตพื้นที่ เป็นระยะเวลา 5 เดือน พบผลเป็นที่น่าพอใจในบางโรงเรียน และน่าจะมีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนี้

1) การกำหนดให้นโยบายของเขตว่าเป้าหมายของ การเรียนรู้ของนักเรียนต้อง ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะในศตวรรษที่ 21 และการเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม

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

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

ตอนที่ 3 กิจกรรมในโรงเรียน

คำแนะนำในการตอบ

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

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

ตอนที่ 4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

คำแนะนำในการตอบ

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

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

แบบสำรวจข้อมูลของครู

แบบสำรวจสำหรับครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☑ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

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

2. ประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

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

3. ตำแหน่งของท่านเป็นแบบไหน

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

4. ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

☐ สอนระดับก่อนอนุบาล	☐ มัธยมศึกษาปีที่.1
☐ อนุบาล	☐ มัธยมศึกษาปีที่.2
☐ ประถมศึกษาปีที่ 1	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 3
☐ ประถมศึกษาปีที่ 2	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 4
☐ ประถมศึกษาปีที่ 3	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 5
☐ ประถมศึกษาปีที่ 4	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6

☐ ประถมศึกษาปีที่ 5 ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

☐ ประถมศึกษาปีที่ 6

5. วิชาที่สอน

☐ สอนทุกวิชาในชั้นเรียน ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา

☐ ภาษาไทย ☐ ศิลปะ

☐ คณิตศาสตร์ ☐ การงานอาชีพและเทคโนโลยี

☐ วิทยาศาสตร์ ☐ ภาษาต่างประเทศ

☐ สังคมศึกษา

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

6. ในห้องเรียนที่สอนปัจจุบัน มีนักเรียนในกลุ่มใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ เด็กพิเศษ

☐ เด็กปัญญาเลิศ

7. ขนาดของห้องเรียนที่สอนใน 1 สัปดาห์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน

☐ 10 -20 คน

☐ 20 – 30 คน

☐ ระบุ.....

8. ท่านมีคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอนกี่ฉบับ

☐ 1 ฉบับ จัดทำโดย ระบุ.....

☐ มากกว่า 1 ฉบับ จัดทำโดย ระบุ.....

.....

.....

ตอนที่ 2 คู่มือครู

คำแนะนำในการตอบ

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

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

ตอนที่ 3 การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

คำแนะนำในการตอบ

จากกิจกรรม ***"การอบรมหรือกิจกรรมที่โรงเรียนและเขตพื้นที่ จัดเพื่อพัฒนาความเป็นครูของท่าน"*** ในรอบปีที่ผ่านมา ให้ตอบว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเท่าไหร่ โปรดอ่านทีละข้อความ แล้วพิจารณาว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่อง "ไม่ทราบ" "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" "เห็นด้วย" "เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

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

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, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ				
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างหลากหลาย				
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย				
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อ การเปลี่ยน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน				

คู่มือการให้รหัสข้อมูล

คู่มือการให้รหัส (ชุดผู้บริหาร)

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

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

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
5	(ระดับ) ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ช	MLevel5		
6	(ระดับ) มีโค้ช/พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	MLevel6		

คู่มือการให้รหัส (ชุดครู)

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

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

ตอนที่/ข้อที่	คำถาม	ชื่อตัวแปร	รหัส	หมายเหตุ
	คณิตศาสตร์	Sub3		
	วิทยาศาสตร์	Sub4		
	สังคมศึกษา	Sub5		
	สุขศึกษาและพลศึกษา	Sub6		
	ศิลปะ	Sub7		
	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	Sub8		
	ภาษาต่างประเทศ	Sub9		
	อื่นๆ	Sub10		
6	มีนักเรียนกลุ่มใด			
	เด็กพิเศษ	StudentGroup1	0 ไม่มี	
	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 2 เห็นด้วย 3 เห็นด้วยอย่างยิ่ง 9 Missing	ข้อ 2 เป็นข้อคำถามเชิงลบ ข้อ 3 เป็นข้อคำถามเชิงลบ
2	ฉันไม่ชัดเจนในหลักการจัดการเรียนรู้	TM2		
3	ฉันงุนงงกับคู่มือ	TM3		
4	คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจน	TM4		
5	ฉันอยากมีส่วนร่วมใน	TM5		

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

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

ภาคผนวก ข

คู่มือและใบงานกิจกรรมการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)

คู่มือและใบงานกิจกรรม
เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR)

จุดประสงค์ของกิจกรรม

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

คำอธิบาย

ความหมาย

เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) เป็นเครื่องมือถอดบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติ มีชื่อเรียกอื่น เช่น เครื่องมือวิเคราะห์หลังปฏิบัติ การทบทวนหลังปฏิบัติงาน การทบทวนหลังทำกิจกรรม เป็นต้น การทำ AAR นั้นสามารถดำเนินการได้ไม่ว่าการปฏิบัตินั้นๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการทำ AAR มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัตินั้นๆ เพื่อให้สามารถทำได้ดีขึ้นในครั้งต่อไปการทำ AAR จะอยู่ในส่วนหนึ่งของวงจรแห่งการวางแผนการเตรียมความพร้อมการปฏิบัติ และการทบทวน โดย AAR จะเป็นการทบทวนวิธีการทำงาน (reflective practice) ทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินการในครั้งต่อไปที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

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

หลักการ

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

6) การสังเคราะห์สิ่งที่เรารู้และปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความรู้ใหม่

7) การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ถึงสิ่งที่เราทำ โดยตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

8) การถอดรหัส/สัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

9) การเชื่อมระหว่างการปฏิบัติและทฤษฎีบท เพื่อปรับทฤษฎีบท

10) เป็นการสรรหาสิ่งที่ดีที่สุดจากการปฏิบัติของหลายคนหลายสถานที่

องค์ประกอบของการจัด AAR

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

ขั้นตอนการใช้เทคนิค

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

3.1 ทำอะไร

1) เมื่อทำนั้นทำอะไร ทำอย่างไร

2) ด้วยเหตุผลใด จึงทำเช่นนี้

3) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดที่มีผลต่อการทำ

3.2 ทำแล้วรู้สึก / คิดอย่างไรกับผลลัพธ์

1) คุณรู้สึกอย่างไร

2) อะไรคือเป้าประสงค์ที่ตั้งใจ

3) อะไรคือผลลัพธ์ที่เกิดจริง

4) ทฤษฎีบทกล่าวว่าอย่างไร สิ่งที่ทำขัดแย้ง สนับสนุน สอดคล้องกับทฤษฎีอย่างไร

3.3 ถ้าต้องทำอีกจะทำอะไร

1) คุณคิดว่าเรียนรู้อะไร

2) มีทางเลือกอะไรบ้าง

3) ครั้งหน้าจะทำให้แตกต่างอย่างไร

4) ทักษะและความรู้ที่ต้องมีก่อนการทำครั้งหน้า

4. **บันทึกประเด็นสำคัญ**: การบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากที่ได้มีการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำ AAR แล้ว ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ภายในทีมงานด้วยกันและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างมากขึ้นกว่าเดิมในองค์กร

คู่มือกิจกรรมทีมโค้ชในพื้นที่
(ทีมโค้ช B)

คู่มือกิจกรรมทีมโค้ชในพื้นที่

จุดประสงค์ของกิจกรรม

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

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

ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน “การทำ PLC”

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

ภาคผนวก ค

เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 4 -6

เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 4 แบบประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

แบบประเมิน
ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

คำชี้แจง : ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

1. เพศ ○ ชาย ○ หญิง

2. อาชีพ ○ ผู้บริหารสถานศึกษา ○ ศึกษานิเทศก์

3. ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน ○ Problem– Based Learning ○ Project Based Learning
○ Creative Problem Solving ○ Scaffolding
○ Professional Learning Community

4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

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

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 5

เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 1

สำหรับ

Facilitator : ทีม A

ผู้เข้าร่วม : ทีม B

คู่มือ

การทบทวนผลการปฏิบัติการโค้ช

Problem-based learning (PBL) หรือวิธีอื่น ๆ

จุดประสงค์ของการทบทวนผลการปฏิบัติการโค้ช

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

ระยะเวลาที่ใช้

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์

1) ใบงาน “สะท้อนสิ่งที่เราได้ทำมา...ดูสักหน่อย”

2) กระดาษฟลิปชาร์จ

3) ปากกาเคมี

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1) ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) “คุณอำนวย”

2) ผู้จดบันทึก (Note taker) “คุณลิขิต”

3) ผู้เข้าร่วมวงสนทนา (ซึ่งมีประสบการณ์ในการนำเทคนิคการโค้ช Problem-based learning : PBL ไปใช้จริงในโรงเรียน)

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

ประเด็นที่สำคัญ และอภิปรายจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้โดยมีผู้จดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่มลงในกระดาษฟลิปชาร์ท ในประเด็นดังนี้

คำถามเพื่อทบทวนการปฏิบัติการโค้ช

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

เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 2

สำหรับ

Facilitator : ทีม B

ผู้เข้าร่วม : ครู

คู่มือ

การทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

Problem-based learning (PBL), หรือวิธีอื่น ๆ

จุดประสงค์ของการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

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

ระยะเวลาที่ใช้

1 ชั่วโมง 30 นาที

อุปกรณ์

1) ใบงาน “สะท้อนสิ่งที่เราได้เรียนรู้และลงมือทำมา...ดูสักหน่อย”

2) กระดาษฟลิปชาร์จ

3) ปากกาเคมี

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1) ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) “คุณอำนวย”

2) ผู้จดบันทึก (Note taker) “คุณลิขิต”

} โค้ช B ที่ผ่านการฝึกจากโค้ช A แล้ว

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

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

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

แนวคำถามเพื่อทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

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

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

2.1) สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวังคืออะไร

2.2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวังคืออะไร

3) ท่านรู้สึกอย่างไรที่ได้นำเทคนิค Problem-based learning : PBL หรือวิธีอื่น ๆ ไปใช้

4) ปัญหาและการแก้ไขปัญหา

4.1) ในการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนจากทีมโค้ช A ไปปฏิบัติจริง ครูได้เจอปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง

4.2) ครูคิดว่าปัญหาข้อใดสำคัญที่สุด เพราะเหตุใด

4.3) ครูมีวิธีการอย่างไรบ้างในการแก้ปัญหานั้น

4.4) เพราะเหตุใดครูจึงเลือกใช้วิธีการดังกล่าว ในการแก้ปัญหา

4.5) หลังจากที่ครูได้นำวิธีการดังกล่าวไปใช้แก้ปัญหาแล้ว ผลเป็นอย่างไรบ้าง ประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

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

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

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

เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 3

สำหรับทีม B ทุกคน ทุกครั้งที่ทำการcoach

แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติการโค้ช (After Action Review : AAR)

โรงเรียน.....

ชื่อกิจกรรมการโค้ช	☐ Problem-based learning (PBL) ☐ Project-based learning (PBL) ☐ Scaffolding (SCF) ☐ Creative Problem Solving (CPS) ☐ Professional Learning Community (PLC)		**AAR ครั้งที่.....**
วัน/เวลาที่เริ่มปฏิบัติการโค้ช		**วัน/เวลาที่สิ้นสุดการปฏิบัติการโค้ช**	
วันที่ทำ AAR		**เวลาเริ่ม-สิ้นสุด**	
ผู้ร่วมวง AAR			
เป้าหมายของการโค้ช			
ผลการปฏิบัติการโค้ช/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป)			
งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี			
งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ไม่ดี			
อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้อง ที่พบในระหว่างการปฏิบัติการโค้ช			
ประเด็นที่ได้เรียนรู้			
ข้อปฏิบัติในการทำการโค้ชครั้งต่อไป			

เครื่องมือ “ตามไปดูโรงเรียน” หมายเลข 4

สำหรับครู

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

1.ขอให้ครูเล่าเหตุการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองในประเด็นต่อไปนี้

1.1 สภาพบรรยากาศภายในห้องเรียน

.....

.....

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน

.....

.....

1.3 ความรู้สึกของครู ปัญหาหรือข้อสงสัยและอื่น ๆ

.....

.....

2. ขอให้ครูเลือกเหตุการณ์การสอนที่คิดว่าประสบความสำเร็จมา 1 เหตุการณ์

2.1 เล่าเกี่ยวกับการสอน

.....

.....

2.2 ให้เหตุผลว่าทำไมจึงสำเร็จ

.....

.....

2.3และท่านใช้แนวคิด หลักการใดบ้างในการจัดการเรียนการสอนครั้งนั้น

.....

.....

3. จากบริบทโรงเรียนของท่าน

3.1 อะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนข้างต้น

.....

.....

.....

.....

3.2 หากครูอื่นๆ จะนำไปใช้มีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ

4.1ประเด็นทางสังคม การเมือง

.....

.....

.....

4.2คุณธรรม จริยธรรม

.....

.....

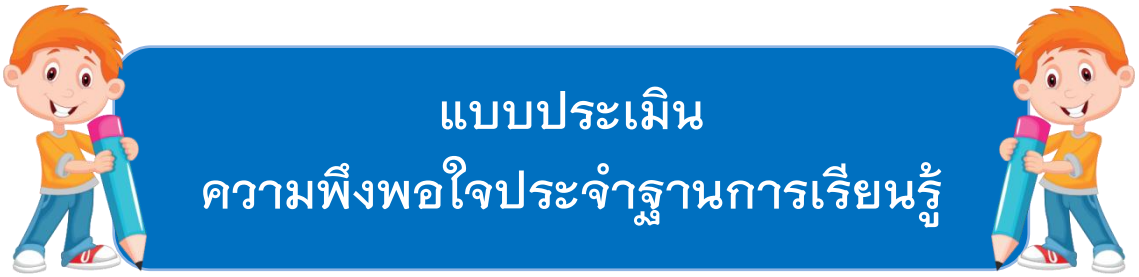
.....

4.3วิชาชีพมากน้อยเพียงไร

.....

.....

เครื่องมือสำหรับกิจกรรมที่ 6



แบบประเมิน
ความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

คำชี้แจง : ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

1. เพศ ○ ชาย ○ หญิง

2. อาชีพ ○ ผู้บริหารสถานศึกษา ○ ศึกษานิเทศก์

3. ฐานการเรียนรู้ที่ประเมิน ○ Problem– Based Learning ○ Project Based Learning
○ Creative Problem Solving ○ Scaffolding
○ Professional Learning Community

4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

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

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

แบบประเมิน
ผลการ Coach เรื่อง การวางแผนการสอน

คำชี้แจง : ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับตัวฉัน

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

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วระบุว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ท่านมีความเห็นว่าตัวท่าน มีคุณสมบัติที่กล่าวไว้ มากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✔ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันมีความเข้าในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนขึ้นกว่าเดิม					
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม					
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

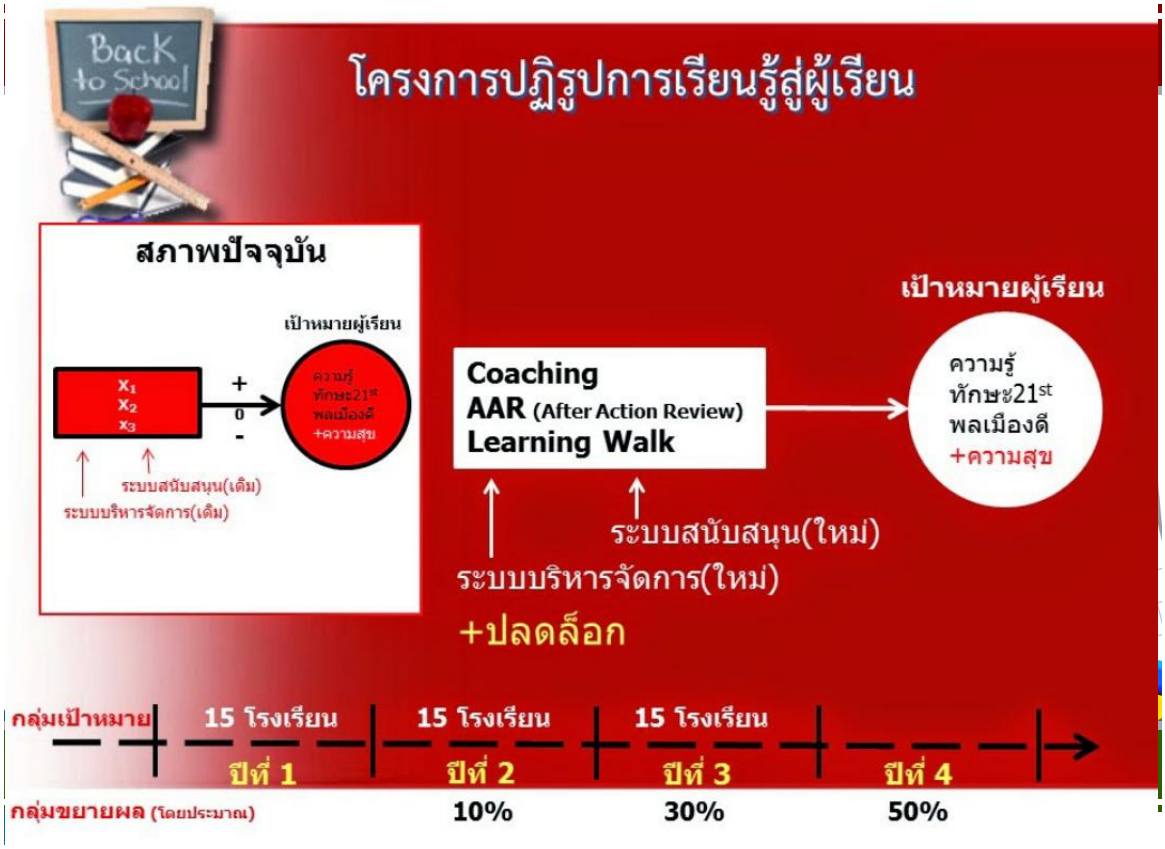
ภาคผนวก ง

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4 และ กิจกรรม 6

เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

COACHING AND MENTORING C & M

การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง



กิจกรรม

- ในประสบการณ์การทำงานของท่าน มีใครสักคนไหม ที่ช่วยให้ท่านพัฒนาการทำงาน
- เค้าทำอย่างไร
- เค้ามีบุคคลิกอย่างไร
- ท่านรู้สึกอย่างไร

ความหมาย

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

ความหมาย (ต่อ)

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

ความหมาย (ต่อ)

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

ความหมาย (ต่อ)

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

คุณสมบัติของการชี้แนะ

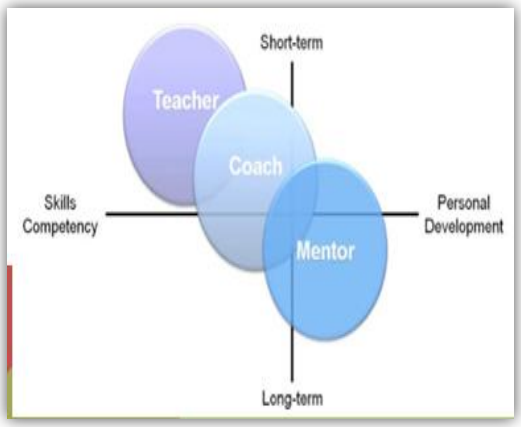
- เป็นการสนทนาเพื่อการพัฒนา
- เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อน
- มีเป้าหมายเพื่อประเด็นหรือเรื่องที่เฉพาะเจาะจง
- เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลาสั้น
- มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
- เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ของบุคคล องค์กรรวมกัน
- จะใช้ได้ผลดีเมื่อมี Coachee มีการตระหนักรู้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

เปรียบทียบระหว่าง Mentoring and Coaching

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

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

ภาพแสดงการเปรียบเทียบระหว่าง ครู mentor coach



แกน X แสดงถึงเป้าหมายของการพัฒนา

ด้านซ้ายมือ เป็นการพัฒนาทักษะ
ด้านขวามือ เป็นการพัฒนาคนองค์รวม

แกน y แสดงระยะเวลาของกิจกรรม

ด้านบน แสดงระยะเวลาสั้น
ด้านล่าง เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลายาว

เมื่อทำการเปรียบเทียบการเรียนรู้ทั้ง 3 แบบ จะพบว่า ครูใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ และใช้ระยะเวลาสั้น ในขณะพี่เลี้ยงพัฒนาบุคคลองค์รวม และใช้เวลายาวกว่า

การเปรียบเทียบระหว่างโค้ชชิ่ง และ วิธีการอื่น ๆ

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

ทักษะของผู้ชี้แนะ

- การฟังเชิงรุก
- การถามอย่างมีประสิทธิภาพ
- การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
- Confronting(การเผชิญหน้าด้วยหลักฐานเพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับ)

ทักษะการฟังแบบ active listening

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

ทักษะการถามที่ดี

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

ทักษะการ feedback

การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม โดยใช้หลัก

- มุ่งเน้นที่พฤติกรรม
- *อธิบายว่าพฤติกรรมส่งผลกระทบอย่างไร*
- ให้ตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง
- ให้ทางเลือก

Model การโค้ช

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

Goals การบรรลุเป้าหมายมีคุณสมบัติ 2 ประการ

คุณสมบัติที่ 1. SMART

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

คุณสมบัติที่ 2. PURE

- P = Positive (เป็นบวก)
- U = Understand (เข้าใจได้)
- R = Relevant (สอดคล้องเหมาะสม)
- E = Ethical (มีคุณธรรม)

แนวคำถาม ช่วง Reality check

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

แนวคำถาม option

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

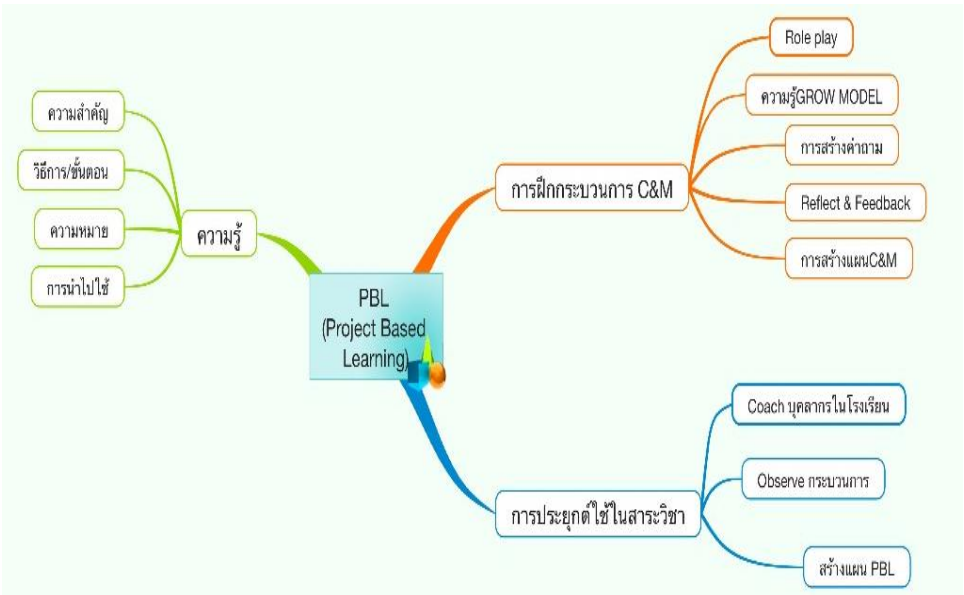
แนวคำถาม will

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

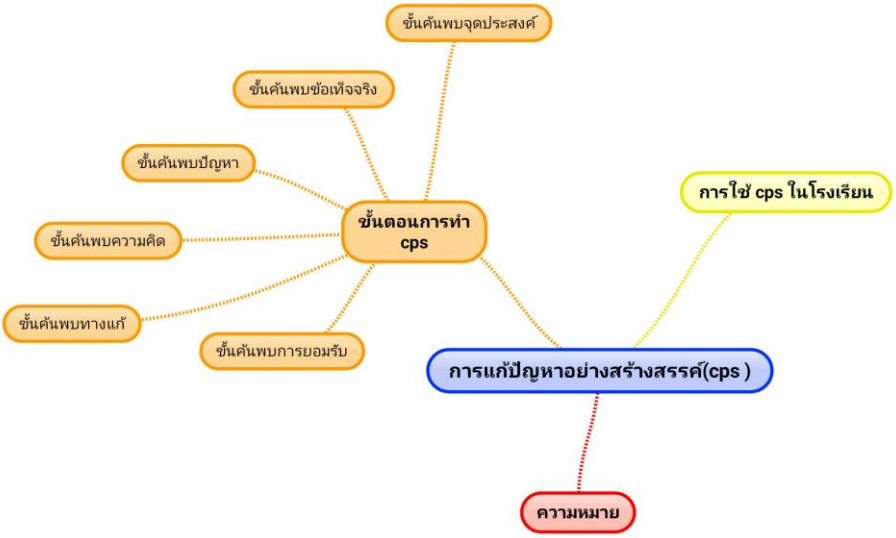
ฐานกิจกรรม 5 ฐาน

ฐาน 1.Problem based learning

ฐาน 2.Project Based Learning

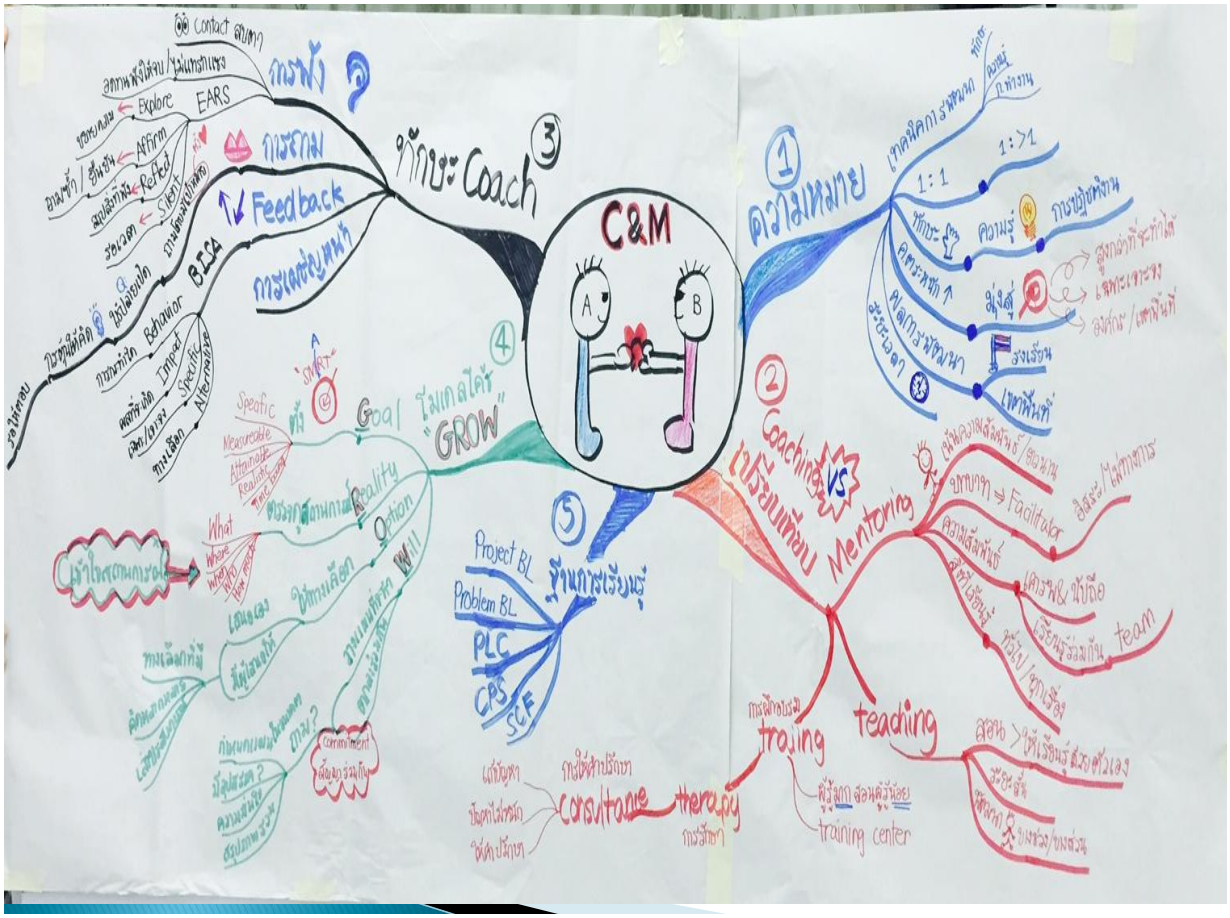


ฐาน 3.Creative Problem Solving



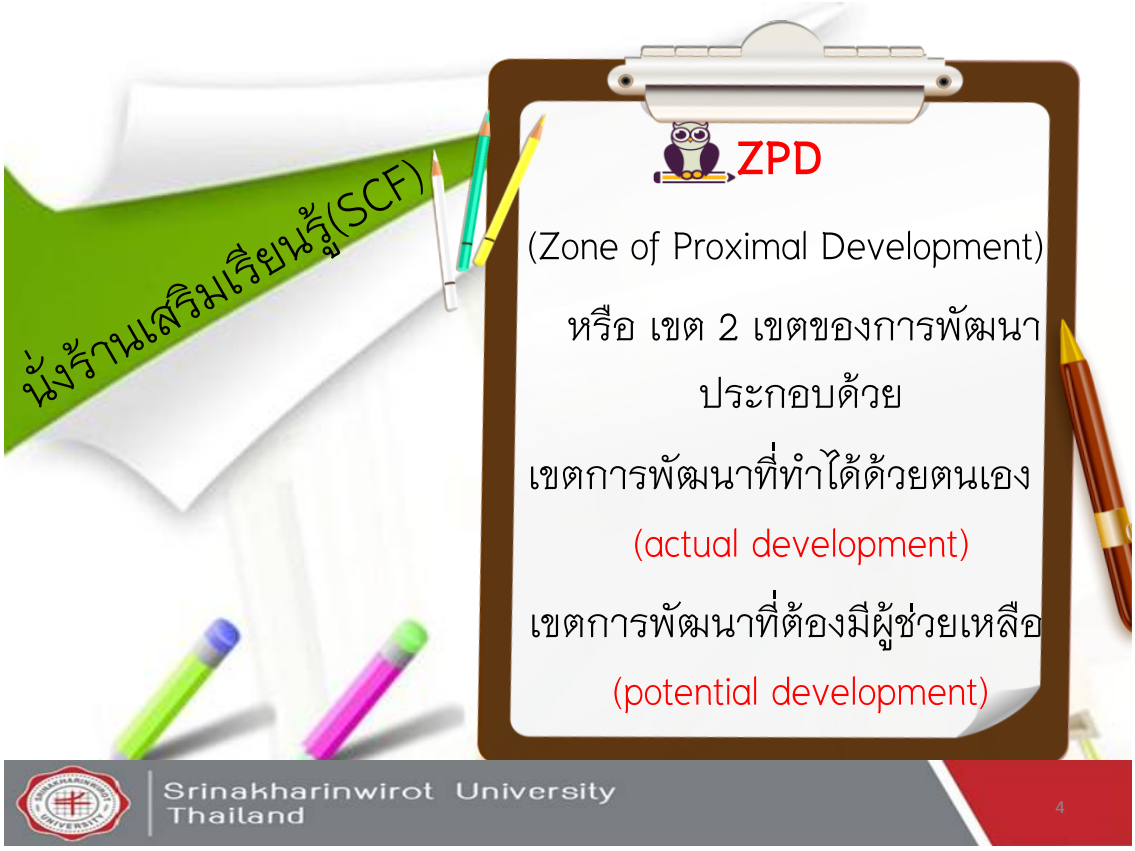
ฐาน 4. Scaffolding

ฐาน 5. Professional learning Community



เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)
Srinakharinwirot University
Thailand
3


นั่งร้านเสริมเรียนรู้(SCF)
ZPD
(Zone of Proximal Development)
หรือ เขต 2 เขตของการพัฒนา
ประกอบด้วย
เขตการพัฒนาที่ทำได้ด้วยตนเอง
(actual development)
เขตการพัฒนาที่ต้องมีผู้ช่วยเหลือ
(potential development)
Srinakharinwirot University
Thailand
4

การใช้ “ZPD”ในการจัดการเรียนรู้

1. นั่งร้านเสริมเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้แบบชี้แนะ (guided-instruction)
3. การชี้แนะ (coaching)
4. การจัดการเรียนรู้แบบคำนึงถึงความแตกต่างของผู้รียน (differentiated instruction)

5

เทคนิคที่สำคัญ

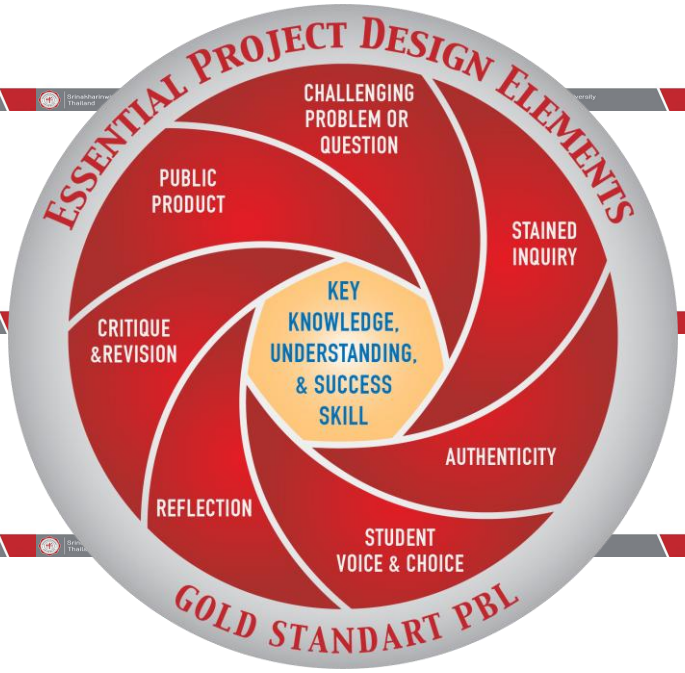
1. การใช้คำถาม เพื่อสอบถามความรู้เดิม
2. การใช้ เทคนิคการกระตุ้นความคิด (prompting)
3. การใช้เทคนิคการบอกเป็นนัยเพื่อเปลี่ยนสิ่งที่กำลังทำอยู่ (cue)
4. การแสดงให้ดู การอธิบาย และ การเสริมแรง

6

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

- การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีผู้ให้กำเนิดคือ William Kilpatrick ปี คศ 1918
- ลักษณะเฉพาะ คือ เห็นผลผลิตเป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นการแสดง เป็นเหตุการณ์ **หรือ** เป็นการแก้ปัญหาที่เป็นจริง โดยการใช้ การจำลองหรือ การทำจริงก็ได้ **หรือ** เป็นการสืบสวน หาคำตอบให้กับคำถามปลายเปิด
- มาตรฐานที่ดี(gold standards)ของการทำ โครงการเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ ในองค์ความรู้ของสาขาหรือรายวิชา โดย
  - มีการนำ **ความรู้ ไปใช้**เพื่อการสร้างผลผลิต การแก้ปัญหา หรือการหาคำตอบ
  - มีความสำเร็จของการเรียนรู้ด้านทักษะการคิด เช่น การคิดวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น และทักษะชีวิตอื่นๆ

8

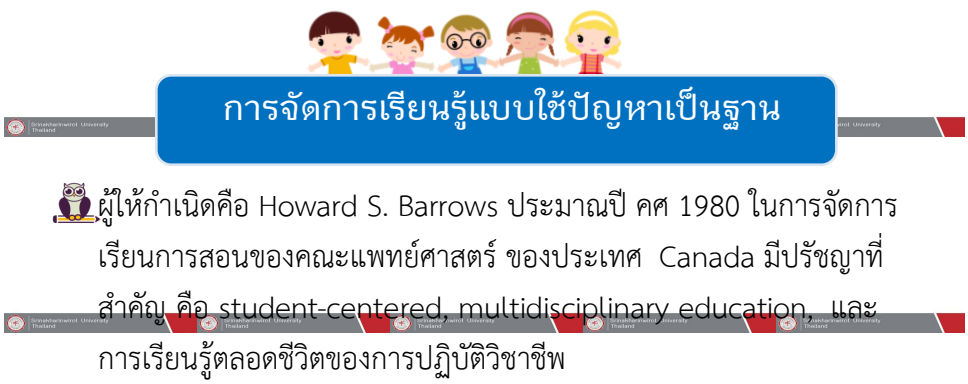


9

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

10

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
Srinakharinwirot University
Thailand
11


การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
ผู้ให้กำเนิดคือ Howard S. Barrows ประมาณปี คศ 1980 ในการจัดการเรียนการสอนของคณะแพทย์ศาสตร์ ของประเทศ Canada มีปรัชญาที่สำคัญ คือ student-centered, multidisciplinary education, และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการปฏิบัติวิชาชีพ
ลักษณะเฉพาะ คือ
ปัญหาที่โครงสร้างไม่ชัดเจน (ill structured problem)
มี ผู้สอนเรียกว่า tutor เป็นผู้ชี้แนะ (ไม่บอก ไม่อธิบาย)
ผู้เรียนทำงานเป็นทีม และเดี่ยว เพื่อการหาทางออก หรือ แก้ปัญหา
12

ผลลัพธ์จากการเรียนรู้:Bloom's Taxonomy และองค์ประกอบที่ปรับโดย Anderson

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

13

ความฉลาดทางปัญญา ของ Howard Gardner

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

14

มาตรฐาน

มาตรฐาน ท ๑.๑ ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ติดสินใจแก้ ปัญหา และสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน

มาตรฐาน ท ๕.๑ ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดไปใช้ติดสินใจแก้ปัญหาและสร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน เข้าใจและแสดงความคิดเห็น วิจารณ์วรรณคดีและวรรณกรรมไทยอย่างเห็นคุณค่าและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

มาตรฐาน ท ๒.๑ ใช้กระบวนการเขียน เขียนสื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อหน้า และเขียนเรื่องราวในรูปแบบต่างๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ

16

ขั้นที่ 1 ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

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

17

ขั้นที่ 2 การประเมิน

งานที่ทำ : เขียนเพื่อแสดงความเห็น ที่สะท้อนความเชื่อหรือปัญหาของสังคมในอดีตและปัจจุบัน

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

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

18

ขั้นที่ 3 กิจกรรมการสอน

๑. ครูเปิดเทปการอ่านกาพย์ประเภทต่างๆ โดยใช้เนื้อหากาพย์พระไชยสุริยาให้นักเรียนฟัง จากนั้นครูจึงให้นักเรียนคิดคนเดียวคิดกับเพื่อน ว่าจะชอบการอ่านแบบไหน

๒. ครูให้นักเรียนจับคู่เพื่อฝึกอ่านกาพย์พระไชยสุริยาเป็นทำนองเสนาะ จากเทป

๓. ครูให้นักเรียนแต่ละคู่ช่วยกันค้นคว้า ความหมายและประเภทของกาพย์ โดยใช้ google search แล้วนำมาเล่าให้เพื่อนๆ ในห้องฟัง

๔. ครูให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม 5-8 คน ให้อ่านกาพย์พระไชยสุริยา เรื่องย่อ แล้วเลือกตอนที่แสดงปัญหาในเรื่องทีกลุ่มประทับใจ

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

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

19