รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนด้วย
กระบวนการชี้แนะ
Coaching and Mentoring
สัญญาจ้างที่ปรึกษาเลขที่ 44 / 2558

เสนอ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดย
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทที่

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

2.ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของโรงเรียน..... 6

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

ตอนที่ 1 บริบททางวิชาการและการบริหารของผู้บริหาร..... 9

ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู..... 17

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

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม..... 44

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน..... 45

ส่วนที่ 4.3 สิ่งที่ได้จากการทำกิจกรรมทบทวนผลการปฏิบัติงาน..... 52

ส่วนที่ 4.4 สรุปสภาพปัจจุบันของโรงเรียนนำร่องในสังกัดสพป.ตราด..... 53

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ 54

5. หลักสูตร 1 และหลักสูตร 2 กระบวนการชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)..... 55

5.1 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน..... 56

5.2 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน 64

5.3 เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 71

5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้..... 75

5.5 เทคนิคการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ..... 83

6. สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของโครงการ..... 86

6.1 กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching&Mentoring) ครั้งที่ 1..... 88

6.2 กิจกรรมที่ 5 การติดตามการโค้ชของโค้ชในพื้นที่ และโค้ชในระดับโรงเรียน (ตามไปดู) 100

6.3 กิจกรรมที่ 6 การพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครั้งที่ 2 (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครู – 2 – ครู)..... 109

6.4 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม..... 120

เรื่อง **หน้า**

ภาคผนวก..... 124
ภาคผนวก ก..... 125
ภาคผนวก ข..... 146
ภาคผนวก ค..... 154
ภาคผนวก ง..... 168

บทที่ 1
โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน โดยใช้กระบวนการชี้แนะ 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) แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูรายบุคคลของโรงรียนนำร่อง 15 โรงเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

3) ปัญหา อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน

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

1.3.2 รายงานสรุปการดำเนินงานโดยภาพรวมทั้งโครงการ โดยมีบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานจากผู้รับจ้าง มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) จำนวนครูในโรงเรียนนำร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการสอนเปลี่ยนไปโดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนตามทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21

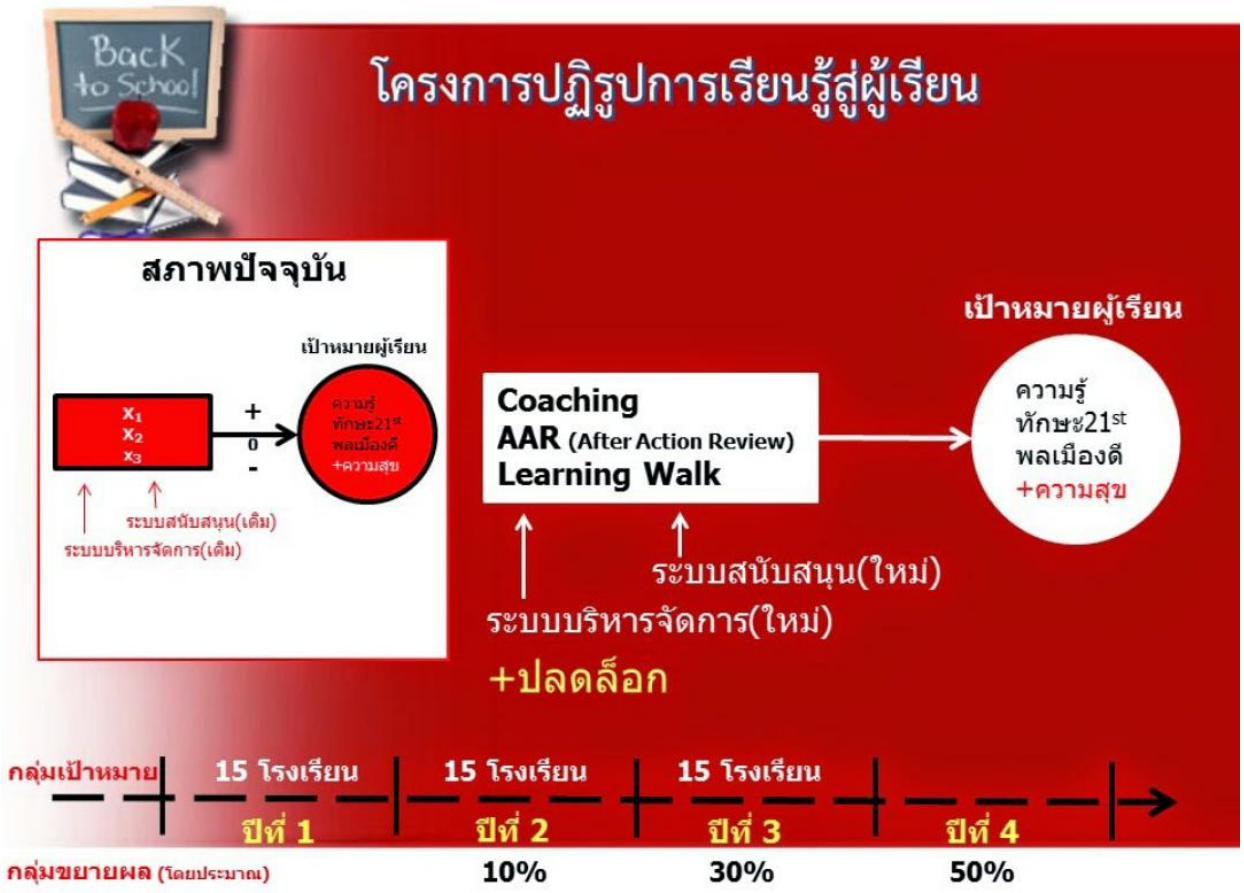
2) จำนวนครูในโรงเรียนนำร่องที่ได้รับการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ และมีพฤติกรรมการสอนเปลี่ยนไป โดยสอดคล้องเพื่อการพัฒนานักเรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.4 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								✔

1.6 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 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่รวบรวมจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้ นฐาน เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น และจำนวนห้องเรียนจำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของ 15 โรงเรียนนำร่อง

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน				จำนวนห้องเรียน			
				ก่อนประถม (คน)	ประถม (คน)	มัธยมต้น (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องก่อนประถม (ห้อง)	ห้องประถม (ห้อง)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
150025	วัดสุวรรณมงคล	เมืองตราด	9	17	105	0	122	2	6	0	8
150032	บ้านเนินตาแมว	เมืองตราด	5	13	49	0	62	2	6	0	8
150046	บ้านโป่ง	เขาสมิง	20	55	194	74	323	4	11	3	18
150048	วัดฆ้อ	เขาสมิง	12	38	125	40	203	2	6	3	11
150057	บ้านหนองบัว	เขาสมิง	12	58	159	56	273	2	6	3	11

รหัสโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ชื่ออำเภอ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน				จำนวนห้องเรียน			
				ก่อนประถม (คน)	ประถม (คน)	มัธยมต้น (คน)	รวมจำนวนนักเรียน (คน)	ห้องก่อนประถม (ห้อง)	ห้องประถม (ห้อง)	ห้องมัธยมต้น (ห้อง)	รวมห้องเรียนทั้งหมด (ห้อง)
150071	บ้านคลองจาก	คลองใหญ่	22	102	347	175	624	4	12	6	22
150072	บ้านคลองมะขาม	คลองใหญ่	19	186	480	0	666	6	14	0	20
150074	บ้านหาดเล็ก	คลองใหญ่	4	44	87	0	131	2	6	0	8
150076	บ้านตาหนึก	คลองใหญ่	7	28	77	0	105	2	6	0	8
150082	บ้านปะอา	บ่อไร่	14	53	137	58	248	2	6	3	11
150092	บ้านคลองแอ่ง	บ่อไร่	6	29	81	0	110	2	6	0	8
150094	บ้านปะเดา	บ่อไร่	6	26	94	0	120	2	6	0	8
150096	บ้านป้องกันตนเองด่านชุมพล	บ่อไร่	16	51	152	52	255	2	6	3	11
150100	บ้านคลองใหญ่	แหลมงอบ	12	67	215	0	282	2	6	0	8
150113	บ้านคลองเจ้า	ก.เกาะกูด	3	31	86	0	117	2	6	0	8
			167	798	2388	455	3641	38	109	21	168

จากตาราง 1 แสดงจำนวนข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนำร่อง พบว่า ใน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 167 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,641 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 168 ห้องเรียน ทั้งนี้จาก 15 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ถึง 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน) รองลงมา ป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน) 5 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน(มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คนขึ้นไป และขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน (มีจำนวนนักเรียน 301-500 คน) มีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนที่มีขนาดกลางจำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหาดเล็ก โรงเรียนวัดสุวรรณมงคล โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ โรงเรียนบ้านปะอา โรงเรียนบ้านป้องกันตนเองด่านชุมพล โรงเรียนวัดฆ้อ และ โรงเรียนบ้านหนองบัว

โรงเรียนที่มีเล็กจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านตาหนึก โรงเรียนบ้านเนินตาแมว โรงเรียนบ้านคลองแอ่ง และ โรงเรียนบ้านปะเดา

โรงเรียนที่เมีขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านคลองจาก และโรงเรียนบ้านคลองมะขาม

โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านโป่ง

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 การคิดคะแนน กรณีเป็นความถี่ ไม่มีการกลับค่าคะแนน (Recode) ข้อความที่เป็นลบ แต่กรณีเป็นค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนน (Recode) (ดูภาคผนวก ก คู่มือการลงรหัสข้อมูล) ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

1.1.1 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	8	57.10
	ปริญญาโท	4	28.60
	ปริญญาเอก	0	0.00
	อื่นๆ	2	14.30
	รวมทั้งหมด	14	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพป.ตราด ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 57.10) รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 28.60)

1.1.2 ประสบการณ์ในการบริหาร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	6	42.80
	10 – 20 ปี	4	28.60
	มากกว่า 20 ปี	4	28.60
	รวมทั้งหมด	**14**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพป.ตราด ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 6 คน (ร้อยละ 42.80) รองลงมาอยู่ในระหว่าง 10 -20 ปี และ มากกว่า 20 ปีมีจำนวน 4 คนเท่ากัน (ร้อยละ 28.60)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2 (14.30)	1 (7.10)	9 (64.30)	2 (14.30)	-	14 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	1 (7.10)	2 (14.30)	9 (64.30)	2 (14.30)	-	14 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	1 (7.10)	2 (14.30)	9 (64.30)	2 (14.30)	-	14 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2 (14.30)	2 (14.30)	7 (50.00)	3 (21.40)	-	14 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1 (7.10)	1 (7.10)	8 (57.10)	4 (28.60)	-	14 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	3 (21.40)	3 (21.40)	6 (42.90)	2 (14.30)	-	14 (100.00)

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคู่มือครูในประเด็นดังนี้ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการ

สอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู และครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (ร้อยละ 64.30) รองลงมาได้แก่ ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ร้อยละ 57.10) ในขณะที่มีครู ไม่เห็นด้วย เกี่ยวกับคู่มือครูในประเด็นที่ว่า คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (ร้อยละ 21.40) รองลงมา ได้แก่ ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู และคู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ร้อยละ 14.30)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคู่มือครูรายข้อ

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น (n=12)	2.08	.52
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู (n=13)	2.00	.58
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู (n=13)	2.00	.58
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (n=12)	2.08	.67
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (n=13)	2.23	.60
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (n=11)	1.91	.70

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 ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.23 SD เท่ากับ 0. 60) รองลงมาคือ คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น และ คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 SD เท่ากับ 0.67) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.91 SD เท่ากับ 0.70)

1.3 กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียนในรอบ 1 สัปดาห์

กิจกรรม	เวลาที่ใช้					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่มี	1-4 ชั่วโมง	5-15 ชั่วโมง	มากกว่า 15 ชั่วโมง	
1. การบริหารทั่วไป	3 (21.40)	-	6 (42.90)	2 (14.30)	3 (21.40)	14 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	2 (14.30)	-	11 (78.60)	1 (7.10)	-	14 (100.00)
3. พบปะชุมชน	2 (14.30)	3 (21.40)	9 (64.30)	-	-	14 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	2 (14.30)	-	5 (35.70)	5 (35.70)	2 (14.30)	14 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3 (21.40)	1 (7.10)	8 (57.10)	1 (7.10)	1 (7.10)	14 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	2 (14.30)	2 (14.30)	5 (35.70)	4 (28.60)	1 (7.10)	14 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	2 (14.30)	-	8 (57.10)	2 (14.30)	2 (14.30)	14 (100.00)
8. อื่นๆ	-	-	2 (14.30)	-	-	14 (100.00)
โดยรวม	16 (14.29)	6 (5.36)	54 (48.21)	15 (13.39)	9 (8.04)	112 (100.00)

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการใช้เวลากับกิจกรรมในโรงเรียนในรอบ 1 สัปดาห์ พบว่า ผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงกับกิจกรรมการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 21.40) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรมเยี่ยมห้องเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 35.70) รองลงมาคือ พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 28.60) ผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุยมากที่สุด (ร้อยละ 78.60) รองลงมาคือพบปะชุมชน (ร้อยละ 64.30)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

กิจกรรม	ความสำคัญ					รวม
	ไม่ระบุ	ไม่สำคัญ	สำคัญบ้าง	สำคัญ	สำคัญมาก	
1. การบริหารทั่วไป	1 (7.10)	-	2 (14.30)	7 (50.00)	4 (28.60)	14 (100.00)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	1 (7.10)	-	-	5 (35.70)	8 (57.10)	14 (100.00)
3. พบปะชุมชน	2 (!4.30)	-	2 (14.30)	7 (50.00)	3 (21.40)	14 (100.00)
4. เยี่ยมห้องเรียน	1 (7.10)	-	-	6 (42.90)	7 (50.00)	14 (100.00)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	2 (14.30)	-	-	4 (28.60)	8 (57.10)	14 (100.00)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	2 (14.30)	-	-	7 (50.00)	5 (35.70)	14 (100.00)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	2 (14.30)	-	-	4 (28.60)	8 (57.10)	14 (100.00)
8. อื่นๆ	10 (71.40)	-	1 (7.10)	2 (14.30)	1 (7.10)	14 (100.00)
โดยรวม	21 (18.75)	0 (0.00)	5 (4.46)	42 (37.50)	44 (39.29)	112 (100.00)

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญมากกับกิจกรรมพัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 57.10) รองลงมา คือ เยี่ยมห้องเรียน (ร้อยละ 50.00) ในขณะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญบ้างกับกิจกรรมการบริหารทั่วไปและพบปะชุมชน (ร้อยละ 14.30)

อย่างไรก็ตาม จากตาราง 6 พบว่าในอบ 1 สัปดาห์ ผู้บริหารเกินร้อยละ 50 มีเวลาในการทำกิจกรรมพัฒนาครู ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกับครู ดูแลวินัยของนักเรียนเพียง 1-4 ชั่วโมง

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.15	.69
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.62	.51
3. พบปะชุมชน	3.08	.67
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.54	.52
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.67	.49
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.42	.52
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.67	.49
8. อื่นๆ	3.00	.82
โดยรวม	**3.43**	**.37**

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 3.43 SD เท่ากับ 0.37) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู และดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 SD เท่ากับ 0.49) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 SD เท่ากับ 0.51) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การพบปะชุมชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 SD เท่ากับ 0.67)

1.4 ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	8 (57.10	6 (42.90)	14 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	4 (28.60)	10 (71.40)	14 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	9 (64.30)	5 (35.70)	14 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	11 (78.60)	3 (21.40)	14 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	11 (78.60)	3 (21.40)	14 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	7 (50.00)	7 (50.00)	14 (100.00)
โดยรวม	50 (59.52)	34 (41.48)	84 (100.00)

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมา พบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 78.60) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 28.60)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการพัฒนาของระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้ว กำลัง พัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ ไม่มีการ พัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	2 (14.30)	1 (7.10)	11 (78.60)	-	14 (100.00)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	3 (21.40)	3 (21.40)	7 (50.00)	1 (7.10)	14 (100.00)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	3 (21.40)	1 (7.10)	9 (64.30)	1 (7.10)	14 (100.00)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	3 (21.40)	1 (7.10)	8 (57.10)	2 (14.30)	14 (100.00)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	2 (14.30)	-	8 (57.10)	4 (28.60)	14 (100.00)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	4 (28.6)	1 (7.10)	8 (57.10)	1 (7.10)	14 (100.00)
โดยรวม	17 (20.24)	7 (8.33)	51 (60.71)	9 (10.71)	84 (100.00)

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและระดับการพัฒนาของระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้นมากที่สุด ได้แก่ ครูมีพี่เลี้ยง / โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ (ร้อยละ 78.60) รองลงมาคือ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและ (ร้อยละ 64.30) ในขณะที่กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วแต่ไม่มีการพัฒนา มากที่สุด คือ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 28.60) ทั้งนี้พบกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนที่คิดว่าเป็นจุดแข็งมากที่สุด ได้แก่ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 21.40)

ตอนที่ 2 บริบททางวิชาการและผลการจัดการเรียนรู้ของครู

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

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของครู
2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู
2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของครู

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาที่จบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	145	85.80
ปริญญาโท	21	12.40
ปริญญาเอก	0	0
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	1.80
รวมทั้งหมด	**169**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์พบว่าของครูในสพป.ตราด ที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 145 คน (ร้อยละ 85.80) รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 12.40)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของครู ตามประสบการณ์ในการสอน (ทุกระดับชั้นที่เคยมี)

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	4	0.58
อนุบาล	41	5.99
· ประถมศึกษาปีที่ 1	75	10.96
· ประถมศึกษาปีที่ 2	63	9.21
· ประถมศึกษาปีที่ 3	74	10.82
· ประถมศึกษาปีที่ 4	85	12.43
· ประถมศึกษาปีที่ 5	81	11.84
· ประถมศึกษาปีที่ 6	81	11.84
· มัธยมศึกษาปีที่ 1	53	7.75
· มัธยมศึกษาปีที่ 2	50	7.31
· มัธยมศึกษาปีที่ 3	53	7.75
· มัธยมศึกษาปีที่ 4	10	1.46
· มัธยมศึกษาปีที่ 5	8	1.17
· มัธยมศึกษาปีที่ 6	4	0.58
อื่นๆ (กศน./เด็กพิเศษ/ป.4-6)	2	0.29
รวมทั้งหมด	**684**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการสอนของครูพบว่า ครู 1 คน อาจจะมีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูเคยสอนพบว่า ชั้นเรียนที่ครูเคยสอนส่วนใหญ่เป็นชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 78.06) โดยส่วนใหญ่เคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีจำนวน 85 คน (ร้อยละ 12.43) รองลงมาเคยสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 เท่ากัน มีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 11.84)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของครูตามภาระงานสอน

ภาระงานสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูสอนเต็มเวลา	1	0.60
ครูสอนไม่เต็มเวลา	156	92.30
อื่นๆ	11	6.50
ไม่ระบุ	1	0.60
รวมทั้งหมด	**169**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ครูในสพป.ตราด ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่สอนไม่เต็มเวลามีจำนวน 156 คน (ร้อยละ 92.30)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของครู ตามระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน

ระดับชั้นที่สอนในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนอนุบาล	1	0.22
อนุบาล	28	6.26
ประถมศึกษา		
● ประถมศึกษาปีที่ 1	48	10.74
● ประถมศึกษาปีที่ 2	42	9.40
● ประถมศึกษาปีที่ 3	47	10.51
● ประถมศึกษาปีที่ 4	61	13.65
● ประถมศึกษาปีที่ 5	62	13.87
● ประถมศึกษาปีที่ 6	63	14.09
มัธยมศึกษา		
● มัธยมศึกษาปีที่ 1	31	6.94
● มัธยมศึกษาปีที่ 2	32	7.16
● มัธยมศึกษาปีที่ 3	31	6.94
● มัธยมศึกษาปีที่ 4	0	0.00
● มัธยมศึกษาปีที่ 5	0	0.00
● มัธยมศึกษาปีที่ 6	1	0.22
อื่นๆ (เด็กพิเศษ/ป.4-6/สอนเวียน)	0	0.00
รวมทั้งหมด	**447**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะภาระงานการสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามชั้นเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 14.09) รองลงมาสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 13.87)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามวิชาที่สอน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน	43	12.76
ภาษาไทย	43	12.76
คณิตศาสตร์	52	15.43
วิทยาศาสตร์	26	7.72
สังคมศึกษา	39	11.57
สุขศึกษาและพลศึกษา	28	8.31
ศิลปะ	28	8.31
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	35	10.39
ภาษาต่างประเทศ	23	6.82
อื่นๆ ระบุ (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/แนะแนว/ลูกเสือ/ยุวกาชาด/ปฐมวัย)	20	5.93
รวมทั้งหมด	**337**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ตามระดับชั้นที่ครูสอนในปัจจุบันพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนพบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนมากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 15.43) รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และ สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน เท่ากัน คือ มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 12.76)

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของครูที่สอนเด็กพิเศษและเด็กปัญญาเลิศ

กลุ่มนักเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เด็กพิเศษ	74	71.84
เด็กปัญญาเลิศ	29	28.16
รวมทั้งหมด	**103**	100.00

จากผลการวิเคราะห์ตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะสอนนักเรียนมากกว่า 1 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนกลุ่มเด็กพิเศษ มีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 71.84)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของครู ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอน

ขนาดของห้องเรียนที่สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 คนต่อห้องเรียน	7	3.70
10 – 20 คนต่อห้องเรียน	62	32.80
20 – 30 คนต่อห้องเรียน	107	56.61
อื่นๆ	13	6.89
รวมทั้งหมด	**189**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์ตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครู 1 คน อาจจะห้องเรียนที่สอนหลายขนาด เมื่อจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่ครูสอนพบว่า ครูส่วนใหญ่สอนห้องเรียนขนาด 20 – 30 คน มีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 56.61) รองลงมาคือ ห้องเรียนขนาด 10 – 20 คน มีจำนวน 62 คน (ร้อยละ 32.80)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของครู ตามจำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ฉบับ	26	15.40
มากกว่า 1 ฉบับ	124	73.40
ไม่ระบุ	19	11.20
รวมทั้งหมด	**169**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์จำนวนคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน ครูส่วนใหญ่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีจำนวน 124 คน (ร้อยละ 73.40)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของครู ตามแหล่งจัดทำคู่มือครู

แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	10	5.41
สำนักพิมพ์ (ไม่ระบุชื่อ)	4	2.16
ครูผู้สอนจัดทำเอง	5	2.70
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด (อจท)	32	17.30
กระทรวงศึกษาธิการ	9	4.86
โรงเรียนไกลกังวล	4	2.16
บริษัท สำนักพิมพ์แม็ค จำกัด	1	0.54
สำนักพิมพ์คู่มือครู	4	2.16
สำนักพิมพ์ บริษัท พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)	21	11.35
ไม่ระบุ	95	51.35
รวมทั้งหมด	**185**	**100.00**

จากผลการวิเคราะห์แหล่งจัดทำคู่มือครูที่ครูใช้เพื่อเตรียมการสอน จากจำนวนครูผู้ให้ข้อมูลจำนวน 185 คน พบว่า ครูส่วนใหญ่ ใช้คู่มือครูที่จัดทำโดย บริษัทอักษรเจริญทัศน์จำกัด (อจท) มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 17.30) รองลงมาคือ คู่มือครูที่จัดทำโดยสำนักพิมพ์ บริษัท พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 11.35)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู (n =169)

คู่มือครู	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	6 (3.60)	5 (3.00)	142 (84.00)	15 (8.90)	1 (0.60)	169 (100.00)
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	17 (10.10)	85 (50.30)	63 (37.50)	3 (1.80)	1 (0.60)	169 (100.00)
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	21 (12.40)	101 (59.80)	43 (25.40)	3 (1.80)	1 (0.60)	169 (100.00)
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	6 (3.60)	10 (5.90)	135 (79.90)	17 (10.10)	1 (0.60)	169 (100.00)
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	5 (3.00)	14 (8.30)	130 (77.40)	19 (11.20)	1 (0.60)	169 (100.00)
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	15 (8.90)	44 (26.00)	94 (55.60)	15 (8.90)	1 (0.60)	169 (100.00)

จากตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ร้อยละ 84.00) “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” (ร้อยละ 79.90) “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” (ร้อยละ 77.40) และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ร้อยละ 55.60) นอกจากนี้ยังพบว่าครูมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นที่ว่า “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ร้อยละ 50.30) และ “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” (ร้อยละ 59.80)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคู่มือครู (n =169)

คู่มือครู	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.99	0.51
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.29	0.92
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.33	1.01
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.97	0.55
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.97	0.56
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.65	0.77
รวม	2.03	0.42

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 2.33 SD เท่ากับ 1.01) รองลงมาคือ “ครูไม่ชัดเจนในหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.29 SD เท่ากับ 0.92) และ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.99 SD เท่ากับ 0.51) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.65 SD เท่ากับ 0.77)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 145)		ปริญญาโท (n = 21)		ปริญญาเอก (n = 0)		รวม (n = 169)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.98	0.54	2.05	0.38	-	-	1.99	0.51
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.26	0.91	2.33	1.06	-	-	2.29	0.92
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.28	1.02	2.62	0.92	-	-	2.33	1.01
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.97	0.53	1.95	0.74	-	-	1.97	0.55
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	1.95	0.58	2.10	0.44	-	-	1.97	0.56
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.64	0.75	1.71	0.90	-	-	1.65	0.77
รวม	2.01	0.42	2.13	0.41	-	-	2.03	0.42

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 = 74)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 29)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.03	0.50	2.14	0.35
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.27	0.90	2.21	0.82
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.24	1.06	2.34	0.97
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.08	0.40	2.07	0.53
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.08	0.52	2.07	0.53
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.70	0.70	1.97	0.78
รวม	2.07	0.37	2.13	0.36

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 2.13 กับค่าเฉลี่ย 2.07) เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูมากกว่าครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษใน 3 ประเด็น ได้แก่ “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ”

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครูจำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 7)		10 – 20 คน (n = 62)		20 – 30 คน (n = 107)		มากกว่า 30 คน (n = 13)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	2.14	0.38	2.10	0.44	1.93	0.54	1.92	0.28
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.14	1.21	2.36	0.82	2.22	0.97	2.69	0.48
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	1.86	0.90	2.31	1.04	2.35	1.00	2.62	0.51
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	2.00	0.00	2.07	0.44	1.91	0.59	2.15	0.38
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.14	0.38	1.97	0.63	1.99	0.52	2.00	0.58
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.29	0.76	1.57	0.76	1.70	0.74	1.92	0.49
รวม	1.93	0.27	2.06	0.40	2.02	0.43	2.22	0.24

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 “ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู” “ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู” “คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก” “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ” ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูมากกว่าครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนอื่นๆ ในประเด็น “คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น” “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น”

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคู่มือครู จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 26)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 124)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. คู่มือครูส่งเสริมความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนของครูในระดับชั้นเดียวกันและระหว่างระดับชั้น	1.85	0.78	2.04	0.41
2. ครูไม่ชัดเจนหลักการของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคู่มือครู	2.15	0.92	2.36	0.90
3. ครูมีความงุนงงกับคู่มือครู	2.31	1.01	2.34	1.02
4. คู่มือครูให้แนวทางที่ชัดเจนในการประเมินพัฒนาการของเด็ก	1.85	0.67	2.04	0.49
5. ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น	2.04	0.20	1.97	0.60
6. คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ	1.69	0.84	1.67	0.73
รวม	1.98	0.50	2.07	0.39

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 ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูโดยรวมมากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ (เปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ย 2.07 กับ 1.98) เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนมากกว่า 1 ฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือครูในทุกประเด็นมากกว่าครูที่ใช้คู่มือครูมากกว่า 1 ฉบับ ยกเว้นประเด็น “ฉันอยากมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อการสร้างคู่มือครูให้ดีขึ้น” และ “คู่มือครูให้ความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แก่เด็กทุกระดับความสามารถทั้งเด็กพิเศษเด็กอ่อนเด็กปกติและเด็กอัจฉริยะ”

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อความ	ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ	รวม
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	8 (4.70)	20 (12.00)	128 (75.70)	10 (5.90)	3 (1.80)	169 (100.00)
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	4 (2.40)	12 (7.10)	138 (81.70)	12 (7.10)	3 (1.80)	169 (100.00)
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	19 (11.40)	84 (49.70)	55 (32.50)	9 (5.30)	2 (1.20)	169 (100.00)
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	20 (11.80)	36 (21.60)	108 (63.90)	3 (1.80)	2 (1.20)	169 (100.00)
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	11 (6.50)	15 (8.90)	136 (80.50)	5 (3.00)	2 (1.20)	169 (100.00)
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	14 (8.30)	12 (7.10)	138 (81.70)	3 (1.80)	2 (1.20)	169 (100.00)
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	13 (7.70)	15 (8.90)	133 (78.70)	6 (3.60)	2 (1.20)	169 (100.00)
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	27 (16.00)	63 (37.30)	71 (42.00)	6 (3.60)	2 (1.20)	169 (100.00)
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	26 (15.40)	31 (18.30)	108 (63.90)	2 (1.20)	2 (1.20)	169 (100.00)
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	15 (8.90)	21 (12.60)	123 (72.80)	8 (4.70)	2 (1.20)	169 (100.00)

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของครูตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในสัดส่วนสูงสุดต่อประเด็นต่างๆ ดังนี้ “ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น” (ร้อยละ 75.70) “เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน” (ร้อยละ 81.70) “การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง” (ร้อยละ 63.90) “เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน” (ร้อยละ 80.50) “พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 81.70) “พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง” (ร้อยละ 78.70) “พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ” (ร้อยละ 42.00) “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้ (ร้อยละ 63.90) และ “ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ” (ร้อยละ 72.80) นอกจากนี้พบว่าครูเกือบครึ่งมีความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ 49.70) ต่อประเด็นที่ว่า “โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา”

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (n = 169)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.84	0.59
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.95	0.49
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.22	0.98
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.56	0.72
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.81	0.59
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.78	0.62
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.79	0.63
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.02	1.03
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.51	0.77
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.74	0.69
รวม	1.82	.44

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 2.22 SD เท่ากับ 0.98) รองลงมาคือ พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02 SD เท่ากับ 1.03) เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 SD เท่ากับ 0.49) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ “ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้” (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 SD เท่ากับ 0.77)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 145)		ปริญญาโท (n = 21)		ปริญญาเอก (n = 0)		รวม (n = 169)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.88	0.56	1.57	0.75	-	-	1.84	0.59
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.01	0.44	1.57	0.68	-	-	1.95	0.49
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.24	0.97	2.14	1.11	-	-	2.22	0.98
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.57	0.73	1.43	0.75	-	-	1.56	0.72
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.83	0.57	1.71	0.72	-	-	1.81	0.59
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.83	0.56	1.48	0.87	-	-	1.78	0.62
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.87	0.56	1.29	0.85	-	-	1.79	0.63
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.05	1.02	1.76	1.18	-	-	2.02	1.03
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.55	0.74	1.29	0.96	-	-	1.51	0.77
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.76	0.66	1.67	0.86	-	-	1.74	0.69
รวม	1.86	.41	1.59	.58	-	-	1.82	.44

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

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งนี้มีคะแนนเต็ม 3.00 คะแนน พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ เมื่อพิจารณาแยกตามประเด็นต่างๆ พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาระดับอื่นๆ ในทุกประเด็น

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 74)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 29)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.96	0.35	1.85	0.60
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.99	0.35	1.93	0.38
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.20	1.02	2.32	0.94
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.69	0.68	1.79	0.57
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.89	0.59	1.96	0.19
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.91	0.50	1.86	0.59
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.85	0.49	1.89	0.50
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	2.03	0.99	2.04	0.69
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.50	0.80	1.54	0.84
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.70	0.74	1.68	0.77
รวม	1.87	.42	1.88	.39

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

จากตาราง 29 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวมเท่ากับ 1.87 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 ถึง 2.20 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ในขณะที่ครูสอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวมเท่ากับ 1.88 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับครูกลุ่มที่สอนเด็กพิเศษ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.54 ถึง 2.32 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n =7)		10 – 20 คน (n = 62)		20 – 30 คน (n = 107)		มากกว่า 30 คน (n = 13)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	1.67	0.52	1.85	0.61	1.83	0.59	1.77	0.60
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.83	0.41	1.97	0.45	1.91	0.54	2.00	0.58
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.29	0.76	2.23	0.98	2.17	1.02	2.62	0.65
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.29	0.76	1.50	0.77	1.55	0.73	1.85	0.38
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.86	0.38	1.77	0.65	1.78	0.62	2.08	0.28
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.86	0.38	1.73	0.63	1.75	0.66	2.08	0.28
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	2.00	0.58	1.73	0.66	1.79	0.60	1.85	0.90
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.71	1.25	2.20	1.01	2.05	0.99	1.54	1.13
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.57	0.53	1.57	0.74	1.56	0.77	1.15	0.80
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.71	0.49	1.87	0.57	1.74	0.69	1.38	1.04
รวม	1.78	.33	1.84	.51	1.81	.43	1.83	.38

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 1.78 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.29 ถึง 2.29 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉันและพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ส่วนครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.84 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 ถึง 2.23 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.81 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.55 ถึง 2.17 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง

และครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.83 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.15 ถึง 2.62 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉันและพัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 26)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 124)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น	2.00	0.50	1.81	0.59
2. เพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	1.88	0.53	1.97	0.49
3. โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา	2.48	0.82	2.20	1.00
4. การอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของฉันอย่างแท้จริง	1.28	0.74	1.63	0.70
5. เพิ่มทักษะการจัดการชั้นเรียนของฉัน	1.48	0.82	1.86	0.55
6. พัฒนาให้ฉันประเมินผลการสอนของฉันได้อย่างต่อเนื่อง	1.56	0.77	1.83	0.57
7. พัฒนาให้ฉันประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	1.72	0.68	1.81	0.61
8. พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ	1.76	1.20	2.08	1.00
9. ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็ง และฉันพึ่งพาได้	1.20	0.87	1.60	0.71
10. ในโรงเรียนมีกลุ่มครูที่เรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.60	0.76	1.77	0.65
รวม	1.70	.37	1.86	0.45

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

จากตาราง 31 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.70 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.20 ถึง 2.48 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา ทำให้ความรู้วิชาที่ฉันสอนลึกมากขึ้น และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

ในขณะที่ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยรวม เท่ากับ 1.86 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.60 ถึง 2.20 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก คือ โดยส่วนใหญ่ค่อนข้างเสียเวลา พี่เลี้ยงหรือโค้ชในโรงเรียนมีเวลาให้กับฉันน้อยกว่าที่ฉันต้องการ และเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในโรงเรียนมีผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งและฉันพึ่งพาได้

2.4 การจัดการเรียนการสอนของครู

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของครูตามระดับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ไม่พร้อม	พร้อมน้อย	พร้อมปานกลาง	พร้อมมาก	ไม่ระบุ	รวม
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	1 (0.60)	28 (16.60)	120 (71.00)	18 (10.70)	2 (1.20)	169 (100.00)
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	3 (1.80)	43 (25.40)	109 (64.50)	12 (7.10)	2 (1.20)	169 (100.00)
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	1 (0.60)	19 (11.20)	110 (65.10)	37 (21.90)	2 (1.20)	169 (100.00)
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	1 (0.60)	16 (9.50)	129 (76.30)	21 (12.40)	2 (1.20)	169 (100.00)
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2 (1.20)	15 (8.90)	133 (78.70)	17 (10.10)	2 (1.20)	169 (100.00)
โดยรวม	8 (0.95)	121 (14.32)	601 (71.12)	105 (12.43)	10 (1.18)	845 (100.00)

จากตารางที่ 32 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ร้อยละ 78.70 ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ร้อยละ 76.30 เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ร้อยละ 71.00 ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ร้อยละ 65.10 และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ) ร้อยละ 64.50

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูตามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอน (n = 169)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.93	.54
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.78	.60
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.10	.59
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.02	.50
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.99	.49
โดยรวม	**2.96**	**.44**

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

จากตารางที่ 33 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของครูเกี่ยวกับความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.96 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.78 ถึง 3.10 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และการใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อความ	ปริญญาตรี (n = 145)		ปริญญาโท (n = 21)		ปริญญาเอก (n = 0)		รวม (n = 169)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.92	.55	3.00	.55	-	-	2.93	.54
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.78	.60	2.67	.58	-	-	2.78	.60
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.08	.58	3.14	.73	-	-	3.10	.59
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2.99	.50	3.14	.48	-	-	3.02	.50
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.99	.49	3.00	.55	-	-	2.99	.49

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

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 2.78 ถึง 3.08 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนอย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ 2.67 ถึง 3.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เช่นเดียวกับครูที่จบปริญญาตรี โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)และใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามกลุ่มนักเรียนที่สอน

ข้อความ	เด็กพิเศษ (n = 74)		เด็กปัญญาเลิศ (n = 29)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.97	.60	2.93	.39
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.78	.58	2.78	.58
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.12	.60	3.19	.56
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.07	.45	3.15	.46
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.03	.53	3.11	.42
รวม	**2.99**	**.44**	**3.03**	**.35**

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

จากตาราง 35 พบว่า ครูที่สอนกลุ่มเด็กพิเศษมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.99 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.78 ถึง 3.12 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่สอนกลุ่มเด็กปัญญาเลิศมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.03 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.78 ถึง 3.19 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามขนาดของห้องเรียนที่สอน

ข้อความ	ต่ำกว่า 10 คน (n = 7)		10 – 20 คน (n = 62)		20 – 30 คน (n = 107)		มากกว่า 30 คน (n = 13)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.57	.54	2.88	.61	2.96	.55	3.00	.41
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.43	.54	2.70	.62	2.81	.59	2.77	.60
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	2.71	.49	2.97	.64	3.15	.60	3.23	.60
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	3.00	.00	2.93	.48	3.05	.50	3.15	.56
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.00	.00	2.90	.54	3.02	.51	3.23	.44
รวม	2.74	.22	2.88	.48	3.00	.43	3.08	.31

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

จากตาราง 36 พบว่า ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนต่ำกว่า 10 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.74 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.43 ถึง 3.00 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 10-20 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.88 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.70 ถึง 2.97 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ในขณะที่ครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียน 20-30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.00 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.81 ถึง 3.15 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถใน

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

และครูที่สอนนักเรียนขนาดห้องเรียนมากกว่า 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 3.08 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.77 ถึง 3.23 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลายและใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามจำนวนคู่มือที่ใช้เพื่อเตรียมการสอน

ข้อความ	1 ฉบับ (n = 26)		มากกว่า 1 ฉบับ (n = 124)	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
1. เข้าใจการจัดทำแผนการสอน แบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning)	2.64	.57	2.99	.50
2. ใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)	2.56	.65	2.82	.56
3. ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย	3.00	.58	3.13	.60
4. ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย	2.84	.47	3.02	.50
5. ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.96	.46	2.98	.48
รวม	2.80	.42	2.99	.42

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

จากตาราง 37 พบว่า ครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนเพียงฉบับเดียว มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.80 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.56 ถึง 3.00 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) และใช้หลักของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PBL, โครงงาน, การวิจัยของนักเรียน ฯลฯ)

ส่วนครูที่ใช้คู่มือครูเพื่อเตรียมการสอนหลายฉบับ มีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยรวมเท่ากับ 2.99 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.82 ถึง 3.13 อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย ใช้หลักของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนหลากหลาย เข้าใจการจัดทำแผนการสอนแบบเน้นผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) ใช้หลักจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน 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.ตราด
ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนครูที่เข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนสมาชิกในกลุ่ม
1. โรงเรียนบ้านคลองเจ้า และ โรงเรียนบ้านโป่ง	24 คน
2. โรงเรียนวัดฆ้อ และ โรงเรียนบ้านตาหนึก	21 คน
3. โรงเรียนบ้านหนองบัว และ โรงเรียนบ้านหาดเล็ก	22 คน
4.โรงเรียนบ้านคลองจาก	25 คน
5.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม	22 คน
6.โรงเรียนบ้านปะเดา และ โรงเรียนบ้านป้องกันตนเองด่านชุมพล	20 คน
7.โรงเรียนบ้านปะอา และ โรงเรียนวัดสุวรรณมงคล	21 คน
8. โรงเรียนบ้านคลองแอ่ง และ โรงเรียนบ้านเนินตาแมว และ โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	21 คน

ส่วนที่ 4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

1. สาระการเรียนรู้ศิลปและปฐมวัย

วิธีการสอนที่ผ่านมา	ผลที่ได้รับ	ความรู้สึก
-การปฏิบัติ -กิจกรรมเคลื่อนไหว -การสาธิต -กระบวนการกลุ่ม -การร้องเพลง -ใช้สื่อ คำคล้องจอง -สร้างความมั่นใจให้นักเรียน -นวัตกรรม ภาษาธรรมชาติ -การทบทวนบทเรียน -การมีแบบทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียน	-เด็กรู้จักการใช้ภาษา มีความคุ้นเคยมากขึ้น -เด็กมีความสนุกสนาน มีความรู้ในการเรียน -เด็กกล้าแสดงออก กล้าพูด -เด็กสนุก อยากเรียน มีความภูมิใจ - เด็กอ่านออก เขียนได้ - เด็กมีความเชื่อใจในครู	-ยังไม่พอใจเท่าที่ควร เพราะเด็กยังไปไม่ถึงสิ่งที่ตั้งไว้ - พอใจ - ดีใจที่เห็นเด็กกะตือรือร้น - ภูมิใจที่เด็กมีความเชื่อมั่นในครูผู้สอน

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- ใช้วิธีการเดิม เพิ่ม PBL เพื่อพัฒนากระบวนการให้เกิด
- หาวิธีการสอนที่สนุกและให้เด็กเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
- เพิ่มเทคนิค กิจกรรมฝึกสมองต่าง ๆ
- ค้นหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและกระตุ้นเด็กมากขึ้น
- เรียนรู้พฤติกรรมเด็ก แต่ละบุคคลเพื่อนำมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งต่อๆ ไป

2. สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
- ใช้ ICT (Tablet) เข้ามาช่วยกระตุ้นผู้เรียน ฝึกให้นักเรียนใช้ภาษาอังกฤษ - ฝึกทักษะการเขียนโดยใช้เกม - ติวข้อสอบ และฝึกทำข้อสอบ ONET - เรียนรู้คำศัพท์จากของจริง คือ จากแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ให้นักเรียนหาคำศัพท์ของพื้ชที่พบ - การบูรณาการเนื้อหากับรายวิชาอื่น - มีการนำเสนองานหน้าชั้นเรียน - จัดกลุ่มเด็ก ให้เด็กเก่งกับอ่อนอยู่กลุ่มเดียวกัน - ให้นักเรียนทำกิจกรรมหรือแบบฝึกร่วมกัน ก่อนขึ้นเนื้อหาบทเรียนใหม่ - ให้นักเรียนช่วยกันอ่านและเขียน เรียนรู้จากแบบฝึกกิจกรรมเดิมที่ได้เรียนไป - ใช้ใบงาน - บัตรคำ - VDO - เพลง - **บทบาทสมมติ** - **เล่านิทาน** -	- ผ่านเกณฑ์ตามที่สอนของเนื้อหา - เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น - มีความสามัคคีกัน - ทัศนคติของเด็กต่อรายวิชาอื่นๆเปลี่ยนเป็นดีขึ้น - นักเรียนสามารถโต้ตอบได้และจำคำศัพท์ ได้ (E) - เด็กเกิดความเข้าใจ - ครูและเด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี - นักเรียนมาเรียนสม่ำเสมอ -	- ดีใจ - ชื่นใจ - ภูมิใจ - หายห่วง - ครูมีความสุข - มีความพึงพอใจ - ครูมีความกระตือรือร้น

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- ครูต้องการพัฒนาเทคนิคการสอน (สอนให้น้อย แต่ให้เด็กเรียนให้มาก)
- พัฒนาตนเอง เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน กลับไปพัฒนาสื่อการเรียนรู้
- วางแผนการทำงานของตนเอง ทบทวนการทำงานโดยใช้ทีมงาน และมีการประเมินผลการทำงานของตนเอง

- ครูจะต้องรู้จัก พัฒนาผู้เรียน
- จัดการสอนซ่อมเสริม
- ใช้เกมส์ประกอบการสอน
- ใช้สื่อที่หลากหลาย
- ใช้คำถามเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน/ระหว่างเรียน
- เปลี่ยนบรรยากาศในการเรียนรู้
- พยายามใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
- แยกนักเรียนตามพื้นฐานความรู้
- ให้นักเรียนเก่งสอนนักเรียนอ่อน
- สร้างเงื่อนไขในการทำกิจกรรม

3. สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
- ใช้ใบงาน - สอนเพิ่มเติมหลังเรียน - เปิดการสอนทางไกล โดยเลือกเพียงชั้นใดชั้นหนึ่ง - ใช้กระบวนการกลุ่มและใช้เทคโนโลยี - ใช้กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน - ให้นักเรียนทำกิจกรรมไม้ไอติมสร้างรูปทรงเลขาคณิตตามจินตนาการ - การสอนซ่อมเสริม - ใช้สื่อที่เป็นรูปธรรม - ใช้ CAI ควบคู่กับการสอน - ใช้แบบฝึก (Pre-Post) - ยกตัวอย่างที่หลากหลาย, ยกตัวอย่างในชีวิตประจำวัน	- นักเรียนกล้าแสดงออก - นักเรียนสนใจรายวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น - นักเรียนตอบโต้ - นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน - นักเรียนมีพัฒนาการใช้กระบวนการ PDCA - นักเรียนมีความสนใจเมื่อครูใช้สื่อเหมาะสม - มีส่วนร่วมในการเรียน	- ดีใจ - ชื่นใจ - ภูมิใจ - หายห่วง - มีความสุข - ประทับใจ

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- อยากจะพัฒนาสื่อและใช้สื่อเสริมเพิ่มเติม
- พัฒนาตัวครูเอง
- นำการเรียนรู้อย่างมีสุนทรียภาพมาปรับใช้
- ครูและนักเรียนช่วยกันพัฒนาสื่อ และร่วมกันสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ง่ายๆ
- นำเทคโนโลยี กระบวนการกลุ่ม และการสอนที่ลงมือปฏิบัติจริงมาใช้
- ครูควรมีวิธีการสอนที่หลากหลาย
- สอนเสริม
- ทำโจทย์พื้นฐาน
- แบ่งเด็กเป็นกลุ่ม เพื่อนช่วยเพื่อน

4.สา**ระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์**

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
- แบ่งเด็กเก่ง-อ่อน ให้ทำงานกลุ่มร่วมกัน - ดูพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล - ใช้ใบกิจกรรมในการทำงานในชั้นเรียน - ตามงานในชั่วโมงซ่อมเสริม - ใช้การนำเสนอบทเรียนผ่านเทคโนโลยี - มีการทดลอง ลงมือปฏิบัติจริง - นำเสนอหน้าชั้นเรียน - ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้จากสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เช่น ดินสอ ปากกา - จัดทำแผนวิเคราะห์ผู้เรียน - แจ้งคะแนนในการทดสอบ - ใช้วิธีการบรรยาย อธิบาย - ใช้แบบฝึกเสริม (จากที่ดูผ่านดาวเทียมแล้วเด็กไม่เข้าใจ)	- ทัศนคติของเด็กต่อรายวิชาอื่นๆ เปลี่ยนเป็นดีขึ้น - เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น - มีความสามัคคีกัน - ครูและเด็กสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้สำเร็จ - นักเรียนกล้าแสดงออก มีเจตคติที่ดีต่อรายวิชาวิทยาศาสตร์ - นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน - นักเรียนใส่ใจตอบคำถามได้ - นักเรียนขาดความสนใจ - นักเรียนไม่ส่งงาน - การช่วยกันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ - นักเรียนสนุก เข้าใจในเนื้อหา - นักเรียนตั้งใจ - นักเรียนยังไม่ค่อยเข้าใจเนื่องจากตามไม่ทันจากการเรียน - นักเรียนสนุก ตั้งใจเรียน	- ดีใจ - ชื่นใจ - ภูมิใจ - หายห่วง - มีความสุข - ประทับใจ - ผิดหวัง

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- หาสื่อที่น่าสนใจมาประกอบการสอน
- เพิ่มกิจกรรมที่หลากหลาย
- เสริมแรงจูงใจในการเรียน เช่น ให้รางวัล คำชมเชย
- ให้ช่วยกันทำงานเป็นกลุ่ม
- ให้ทำกิจกรรมที่ง่ายๆ
- ให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่เด็ก
- ให้ทำซ้ำๆ

5.สา**ระการเรียนรู้ภาษาไทย**

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
- สอนเน้นคำศัพท์พื้นฐาน ให้นักเรียนอ่านและเขียนทุกวัน แต่งประโยค และแต่งเรื่องจากภาพ - การเขียนกระดาน - การใช้สื่อ - การใช้ใบงาน - การใช้เกมส์ - การปฏิบัติ	- เล่า/พูดมีหลักการในการพูดดี นักเรียนรู้จักคำจากบัญชีคำพื้นฐาน - นักเรียนเขียนไม่ถูกต้องตามหลักภาษา - การอ่าน/การเขียนไม่ได้ - อ่านได้แต่จับใจความไม่ได้ - ไม่มั่นใจในการอ่าน การพูด - นักเรียนอ่าน-เขียนไม่คล่อง - สื่อไม่เพียงพอ - ได้เห็นความมีน้ำใจของพี่น้องในโรงเรียน - นักเรียนเข้าใจสาระของวิชามากขึ้น	- ประทับใจ - ผิดหวัง - ดีใจที่นักเรียนสนุก - นักเรียนมีความสุข ครูก็มีความสุข - ภูมิใจที่เด็กทำได้อย่างที่เตรียมไว้ - ครูสนุกไปกับเด็กด้วย

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- ฝึกอ่านซ้ำๆ กิจกรรมอ่านข่าวเสียงตามสาย
- ฝึกการเขียนจากภาพและอ่านให้ฟัง
- หาแบบฝึกหัดเพิ่มเติม
- เน้นฝึกเป็นรายบุคคล (สระ, การสะกดคำ
- กิจกรรมพี่สอนน้อง, เพื่อนสอนเพื่อน, ผู้ปกครองสอน
- เพื่อนช่วยเพื่อน
- ฝึกอ่านบัญชีคำพื้นฐานนอกเวลา
- ฝึกเด็กสร้างสื่อ
- ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สร้างแบบฝึกเพิ่มแบบทดสอบ
- ให้นักเรียนเล่าประสบการณ์ นิทาน ข่าว เหตุการณ์สำคัญ
- สร้างบัตรคำ
- ให้นักเรียนผลิตสื่อจากวัสดุเหลือใช้
- สร้างแบบเรียนสำเร็จรูป
- นักเรียนค้นคว้า รายงานจากอินเตอร์เนต
- ศึกษานอกสถานที่ ทัศนศึกษา

6.สา**ระการเรียนรู้อื่น ๆ**

เทคนิคการสอน	ผลที่เกิดขึ้น	ความรู้สึกของครู
- สื่อต่างๆ เช่น เกม VDO - สื่อที่ทำตามหน่วย หยิบจับได้ - สอนตัวต่อตัว - พี่สอนน้อง - มีการใช้ใบงาน - ทำคู่มือ - บรรยายแล้วจด สาธิตให้ดู ยกตัวอย่างจริง - สอนจากตัวอย่างจริง (เห็นของจริง) - สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนให้แก่เด็ก จากนั้นชักจูงเข้าสู่บทเรียน - สอนกระบวนการกลุ่ม - ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล - เน้นให้เด็กเขียนอธิบาย - เน้นการใช้ภาษาโต้ตอบ - นำวิธีการสอนแบบPBLเข้ามาจัดการเรียนการสอน	- นักเรียนทำได้บ้าง - พัฒนาขึ้นจากเดิม - ให้ความร่วมมือทุกกิจกรรม - มีความกล้าแสดงออก - มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบ (เตรียมอุปกรณ์พร้อมการเรียนรู้) - มีความคิดสร้างสรรค์ - เรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน	- เสียใจที่นักเรียนไม่เป็นดังที่หวัง - ดีใจที่นักเรียนสนุก ตั้งใจเรียน

ถ้ากลับไปสอนอีกครั้งจะทำอย่างไร

- ฝึกอ่านซ้ำๆ กิจกรรมอ่านข่าวเสียงตามสาย
- ฝึกการเขียนจากภาพและอ่านให้ฟัง
- หาแบบฝึกหัดเพิ่มเติม
- เน้นฝึกเป็นรายบุคคล (สระ, การสะกดคำ
- กิจกรรมพี่สอนน้อง, เพื่อนสอนเพื่อน, ผู้ปกครองสอน
- สอนเสริม ฝึกทำซ้ำ
- เพื่อนช่วยเพื่อน
- ฝึกอ่านบัญชีคำพื้นฐานนอกเวลา
- ฝึกเด็กสร้างสื่อ
- ครูแบ่งปันสื่อแก่กัน (ยืม)
- ประเมินภาพรวมทุกเดือน
- ลดกิจกรรมภายนอก
-ครูควรเยี่ยมบ้าน 100%

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) ต้องมีทักษะการจับประเด็น การทำให้ผู้เข้าร่วมภายในกลุ่มให้ความสนใจในประเด็นที่กำลังพูด และทักษะการตั้งคำถาม

2) ผู้บันทึก (Note taker) ควรมีทักษะการสรุปประเด็นที่ดี ทำงานให้สอดคล้องกับ Facilitator รูปแบบการจดบันทึกอาจมีได้หลายวิธี แล้วแต่ความถนัด แต่ต้องเขียนให้อ่านออก

3). ได้เพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ที่ได้ฝึกปฏิบัติในหน้าที่ต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข้อเสนอแนะจากทีมโค้ชที่ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด

4.3.2 ด้านประโยชน์จากการใช้เทคนิค AAR

1) ได้ทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตัวเอง

2) ได้ทราบศักยภาพของตนเอง สร้างความมั่นใจในการสอนให้กับตนเอง

3) คิดว่าจะนำกลับไปทำจริงที่โรงเรียน เพราะทำแล้วจะได้ประโยชน์กับนักเรียนมากมาย

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

4.4.1 ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

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

4.4.2 ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

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

4.4.3 ด้านการจัดการเรียนรู้

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

ส่วนที่ 4.5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ก่อนการพัฒนาทักษะกระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

จากผลการวิเคราะห์โรงเรียนนำร่อง 15 โรงเรียน พบว่า มีการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นฐานอยู่บ้างแล้ว โดยรู้มีความพร้อมในระดับปานกลาง โรงเรียนแต่ละโรงเรียนขาดระบบการทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มทักษะการคิด ขาดระบบพี่เลี้ยง และการชี้แนะที่ต่อเนื่อง

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) ในประเด็นของความหมายความสำคัญ 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)

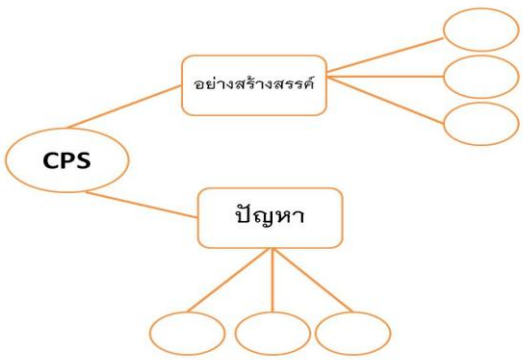
การประเมินผล

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. ตัวอย่างแผนการสอนเรื่องการถนอมอาหาร
2. แผนการสอน CPS : Creative Problem Solving (ผอ.Coach ครู)
3. แผนการสอนหัวข้อ Coaching</td></tr>
</table>

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

5.4 เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ (Scaffolding)

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

เทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้ **หลักสูตร 1**

1. ฐานการเรียนรู้: Scaffolding (SCF)

2. วิทยากรประจำฐาน: อ.ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

3. วัตถุประสงค์

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

4.. เนื้อหา:

ส่วนที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

1.1 การประเมินความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและเครื่องมือ Scaffolding

ส่วนที่ 2 การฝึกทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map)

2.1 สาธิตการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map) ตามโมเดล GROW

2.2 ฝึกทักษะการโค้ชการใช้เครื่องมือ Scaffolding (Mind map)

5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

5.1 ฐานการเรียนรู้เทคนิคการพัฒนาผู้เรียน Scaffolding ใช้เวลา 90 นาที ประกอบด้วย

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

5.2 การฝึกปฏิบัติการเป็น Coaching and Mentoring เทคนิค Scaffolding ใช้เวลา 90 นาที ประกอบด้วย

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

6. สื่อ/อุปกรณ์การสอน

11. ใบความรู้ที่ 1	“เทคนิคการพัฒนาผู้เรียนแบบ Scaffolding”
12. ใบความรู้ที่ 2	“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 6. Coach มอบหมายให้สมาชิกวงในแต่ละท่านไปคิด Action Plan เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ความรู้ เจตคติ และทักษะของครูในโรงเรียน ในประเด็นต่างๆที่เป็นหน้าที่ของครู โดยให้สมาชิกในกลุ่มวงในตกลงร่วมกันว่าจะ<u>เลือกประเด็นใดเพียง 1 ประเด็นจาก</u> 4 ประเด็นนี้ คือ การจัดการห้องเรียน , การวางแผนการสอน, การสอน, การประเมินผลระหว่างการสอน แล้วมาพบกันในหลักสูตรที่2 7. สมาชิกวงนอกสะท้อนสิ่งที่สังเกตเห็นจากกระบวนการ C&M ของ Coach ที่ผ่านมา 8. Coach สรุปประเด็นที่พบจากการสังเกตและแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตาม GROW Model อย่างไร	15 นาที 5 นาที 5 นาที 5 นาที	1. ใบความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. รูปภาพเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 3-5 ภาพ 1. ใบงานตัวอย่างการเขียน Action Plan 2. ใบความรู้ตัวอย่างการเขียน Action Plan 1. แบบบันทึกการสังเกตสำหรับผู้ทำหน้าที่ ผู้สังเกต (กลุ่มวงนอก)
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	23	60.52
หญิง	15	39.48
รวม	**38**	**100.00**
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	34.21
ศึกษานิเทศก์	19	50.00
ครู	6	15.79
รวม	**38**	**100.00**

ตาราง 40 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ . สาระสำคัญประจำฐาน	44.74	50.00	5.26	0.0	0.0	4.39	0.59
.2ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	44.74	50.00	5.26	0.0	0.0	4.39	0.59
.3การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	28.94	57.89	13.15	0.0	0.0	4.15	0.63
.4การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	31.57	60.52	7.89	0.0	0.0	4.23	0.58
.5การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	73.68	23.68	2.63	0.0	0.0	4.71	0.51
.6การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	63.15	31.57	5.26	0.0	0.0	4.57	0.59
.7ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	15.78	42.10	23.68	7.89	10.52	3.44	1.17
.8เอกสารประกอบการฝึกอบรม	42.10	52.63	5.26	0.0	0.0	4.36	0.58

6.1.1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Leaning : PBL)

ตาราง 41 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	62.9
หญิง	13	37.1
ไม่ตอบ	0	0
รวม	**35**	**100**
อาชีพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	37.1
รองผู้บริหารสถานศึกษา	0	0
ศึกษานิเทศก์	18	51.4
ครู	4	11.5
ไม่ตอบ	0	0
รวม	**35**	**100**

ตาราง 42 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	54.3	42.9	2.9	0.0	0.0	4.51	.562
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	54.3	42.9	2.9	0.0	0.0	4.51	.562
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	48.6	37.1	14.3	0.0	0.0	4.34	.725
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	45.7	45.7	8.6	0.0	0.0	4.37	.646
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	74.3	20.0	5.7	0.0	0.0	4.69	.583
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	60.0	34.3	5.7	0.0	0.0	4.54	.611
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	25.7	42.9	20.0	11.4	0.0	3.83	.954
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	45.7	42.9	11.4	0.0	0.0	4.34	.684

6.1.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ creative problem solving

ตาราง 43 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	55.6
หญิง	14	38.9
ไม่ตอบ	2	5.6
รวม	36	100
อาชีพ		
ผู้บริหาร	12	33.3
ศึกษานิเทศก์	12	33.3
ครู	5	13.9
ไม่ตอบ	7	19.4
รวม	36	100

ตาราง 44 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					Mean	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	41.7	50.0	8.3	0	0	4.33	0.63
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	36.1	55.6	8.3	0	0	4.28	0.61
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	25.7	48.6	25.7	0	0	4.00	0.72
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	27.8	63.9	8.3	0	0	4.19	0.57
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	80.6	19.4	0	0	0	4.81	0.40
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	50.0	44.4	5.6	0	0	4.44	0.60
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	16.7	41.6	30.6	11.1	0	3.64	0.89
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	38.9	47.2	13.9	0	0	4.25	0.69

6.1.1.4 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ Scaffolding

ตาราง 45 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	55.6
หญิง	16	44.4
รวม	**36**	**100.0**
อาชีพ		
ศึกษานิเทศก์	15	41.7
ผู้บริหารสถานศึกษา	14	38.9
ครู	4	11.1
รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ฯ	3	8.3
รวม	**36**	**100.0**

ตาราง 46 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญประจำฐาน	53.8	41.7	2.6	0.0	0.0	4.58	0.50
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	52.8	44.4	2.8	0.0	0.0	4.50	0.56
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	38.9	36.1	25.0	0.0	0.0	4.14	0.80
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	44.4	41.7	13.9	0.0	0.0	4.31	0.71
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	69.4	30.6	0.0	0.0	0.0	4.69	0.47
6. การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	75.0	25.0	0.1	0.0	0.0	4.75	0.44
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	27.8	30.6	36.1	5.6	0.0	3.81	0.92
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	44.4	47.2	5.6	2.8	0.0	4.33	0.72

6.1.1.5 ผลการประเมินความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional learning Community)

ตาราง 47 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	58.3
หญิง	15	41.7
รวม	**36**	**100.0**
อาชีพ		
รองผอ.เขต	3	8.3
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	36.1
ศึกษานิเทศก์	15	41.7
ครู	5	13.9
รวม	**36**	**100.0**

ตาราง 48 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความความพึงพอใจประจำฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญ . ประจำฐาน	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	4.50	0.507
2.ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	52.8	44.4	2.8	0.0	0.0	4.50	0.561
3.การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	30.6	50.0	19.4	0.0	0.0	4.11	0.708
4.การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	44.4	52.8	2.8	0.0	0.0	4.42	0.554
5.การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	77.8	19.4	2.8	0.0	0.0	4.75	0.500
6.การสาธิตการเป็นโค้ชของวิทยากร	72.2	27.8	0.0	0.0	0.0	4.72	0.454
7.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก	35.0	38.9	25.0	11.1	0.0	3.78	0.959
8.เอกสารประกอบการฝึกอบรม	41.7	55.6	2.8	0.0	0.0	4.39	0.549

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดกิจกรรมให้แก่ครูผู้สอนด้วย
- การ Coach รอบแรก ไม่ควรมุ่งที่ประเด็นของ PBL จนเกิน แต่ควรเป็นการพูดคุยเรื่องการจัดการเรียนการสอนของครู
- ควรมีการฝึกให้ผู้อบรมได้เป็น Coach ทุกคน

6.1.2 การทบทวนผลหลังจากการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการ กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring)

6.1.2.1 ผลการทบทวนหลังจากฝึกประจำฐานการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- การสอนแบบ Problem Based Learning - รู้จักชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (PLC) - แนวทางการเป็นเมืออาชีพ - ทักษะการ Coach - GROW Model - เรียนรู้การรับฟังความคิดเห็น - รู้จักการเป็นผู้ฟัง - ได้แนวทางการปรับใช้กับบริบทในโรงเรียนของตน - รู้จักขั้นตอนการสอนแบบ PBL - รู้จักการหาปัญหาจากตาราง FILA - รู้จักเทคนิคการ Coach โดยใช้ GROW Model - ได้ฝึกเป็น Coach - ได้ฝึกเป็น Note Taker - เข้าใจการสอนแบบ Problem Based Learning มากขึ้น - เข้าใจ GROW Model มากขึ้น - รู้จักการลำดับปัญหาโดยใช้ตาราง FILA - ฝึกการเป็น Coachee - เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อการ Coach	- คิดว่าน่าจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ - ประทับใจที่วิทยากรรับฟังความคิดเห็น - ประทับใจ Coach A ที่ทำให้เข้าใจ - Coach A ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย - สนุกกับการเรียนรู้ - มีกำลังใจไปพัฒนาครู - มีความสนใจ เพราะ Coach A ทำให้น่าสนใจ - ชอบตาราง FILA ทำให้รู้วิธีการหาปัญหา - ประทับใจที่ได้เติมเต็มความรู้ - ประทับใจทีม Coach A - ประทับใจทุกฐาน -	- จะกลับไปฝึกทำ ตาราง FILA - หาครูอาสาสมัครมาทดลองใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ - พูดคุยกับครู ดูว่าใครมีความสนใจที่จะเรียนรู้ - จะกลับไปลองทำ ลอง Coach ลองสอนแบบ PBL - ไปฝกครูให้สอนแบบ PBL - ไปฝึกศึกษานิเทศก์คนอื่นๆ ให้สามารถ Coach PBL ได้ - ใช้วิธีการสอนแบบ PBL มากขึ้น - ศึกษานิเทศก์จะไปกำกับและติดตามให้ครูสอนแบบ PBL มากขึ้น - เมื่อทีม Coach A มาติดตาม จะทำให้ ทีม A ดู - กลับไป Coach ครูให้สอนแบบ PBL ได้ - กลับไป Coach เพื่อนศึกษานิเทศก์ให้สามารถ Coach แบบ Grow Model ได้ - นำเทคนิคการสอนที่ได้

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- ได้ทบทวนความรู้เกี่ยวกับการสอนแบบ Problem Based Learning - รู้ว่าเทคนิคการสอนมีหลากหลาย - รู้จักเทคนิคการ Coach แบบ GROW Model - รู้ว่ากระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าผลการเรียนรู้ - การเป็น Coach ต้องมีความรู้ในเนื้อหานั้นๆ - รู้ถึงความแตกต่างระหว่าง Problem Based Learning กับ Project Based Learning - รู้จักการสอนแบบ PBL - สามารถบูรณาการ การสอนแบบ Problem Based Learning กับ Project Based Learning คือ เมื่อได้แนวทางการแก้ปัญหา สามารถพัฒนาเป็นผลงานของผู้เรียนได้		เรียนรู้ไปพัฒนาโรงเรียนทั้ง 15 โรงเรียนในโครงการ - พัฒนาครูให้ใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ -

6.1.2.2 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project based learning)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- รู้เทคนิค PBL - เรียนรู้การตั้งคำถาม - รู้เทคนิคการ Coach และฝึก Coach - บุคลิกภาพของ Coach - ทักษะการฟัง - รู้ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน PBL - ทักษะการเป็น Coach - ต้องรอบคอบในการสรุปเป้าหมาย - การใช้คำถาม - ได้เรียนรู้การเป็น Note - รู้จักการสะท้อนผล - การเป็นโค้ชมีคุณสมบัติอย่างไร - บทบาทครูที่จะสอนด้วย PBL	- การเรียนรู้กระบวนการ - บุคลิกภาพของ Coach - บันไดสู่ความสำเร็จ - เข้าใจวิธีการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น - ประทับใจผอ.ร.ร.มาร่วมเรียนรู้ร่วมกัน - กระบวนการฝึก Coach มีความชัดเจน - “การ Coach ใช้ไม่ได้กับครูทุกคน” (ดุษฎี โยเหลา. 2558) - กระบวนการจัดการฝึกทำให้เกิดการเรียนรู้ได้แม้บรรยากาศไม่เอื้อ - โรงเรียนบ้านคลองพร้าวจัดการต้อนรับอย่างดี - วิทยากรให้ความรู้อย่างชัดเจน - ผอ.มีความสามารถที่จะเป็น Coach - ความเป็นกัลยาณมิตรของวิทยากร - เอกสารชัดเจน -	- ช่วยเหลือโรงเรียน - ช่วยเหลือครูและนักเรียน - นำไปขยายผลไปสู่ผอ.ทุกโรงเรียน - ศน.และผอ.จะนำไปใช้ - ศน.ปรับยืดหยุ่นการปฏิบัติกับหลักการ -

6.1.2.3 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- ความหมาย CPS - ขั้นตอน / เทคนิคการค้นพบปัญหา - กระบวนการ CPS สามารถนำไปใช้จริงได้จริงพัฒนาทักษะเชิงความคิด - Divergent thinking - Covergent thinking - วิธีการเป็น coach ที่ดี - ขั้นตอนGROW - ประทับใจความตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้ เข้าใจง่ายของวิทยากร - วิเคราะห์ปัญหาได้ถูกต้อง	- Coach มีความรู้รอบด้าน ลึกซึ้งชื่นใจ ถูกใจ ประทับใจ -ดี เพราะได้ความรู้เพิ่มขึ้น วิทยากรให้ความรู้ได้อย่างกระจ่างชัด - มีความสุขกับการเรียนรู้ ได้รับความรู้ใหม่ๆ - ประทับใจความเป็นกัลยาณมิตรและความพยายามให้ความรู้แก่ผู้เรียน - ได้ความรู้ใหม่ ในทฤษฎีใหม่ เข้าใจบทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร - ขั้นตอนCPS และGROW มีความซับซ้อนและมีความยากในการจัดทำและความเข้าใจ แต่หากปฏิบัติจนเข้าใจและชำนาญก้จะสามารถจัดการดำเนินได้ - รู้สึกว่าหลุด บางครั้งตามเนื้อหาไม่ทัน เรียงลำดับความคิดไม่ทัน	- จะนำไปใช้ในหน่วยศึกษานิเทศก์ - ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้ว่าต้องทำอย่างไร ไปสู่ความสำเร็จ - ประชุมครู ทดลองใช้ CPS และ coach - ดำเนินการต่อ - นำสู่ตัวผู้เรียน - นำความรู้ที่ได้ไปใช้กับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนของครู - ทบทวนความรู้ตนเอง ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม

6.1.2.4 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ นั่งร้านเสริมการเรียนรู้

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- ความหมายและหลักการของวิธีการสอนด้วย Scaffolding - กฎและหลักการทำ Mind Map - เนื้อหาและหลักการของการโค้ชด้วยโมเดล GROW - ทักษะของการเป็นโค้ช เช่น การใช้คำถาม การสรุป การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ลีลาในการถาม และการโน้มน้าวให้ผู้ฟังเชื่อ	- เนื้อหาสนุก ไม่เครียด และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง - บรรยากาศในการเรียนรู้สนุก เป็นกันเอง และอบอุ่น - ภายหลังที่สังเกตการสาธิตของโค้ช ทำให้รู้สึกมั่นใจว่าตนเองน่าจะให้คำชี้แนะ (โค้ช) ได้ - เนื้อหาที่วิทยากรถ่ายทอดคิดว่ามีประโยชน์ มีความเข้าใจในเนื้อหาอย่างชัดเจน และสามารถนำไปถ่ายทอดให้ครูและนักเรียนได้จริง	- นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน (KM) กับครูที่โรงเรียน - นำความรู้ที่ได้ไปวางแผนเป็น Action plan ของโรงเรียน -นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน - นำความรู้ที่ได้ไปให้คำชี้แนะแก่ครูในโรงเรียนที่รับผิดชอบ - นำสาระสำคัญจากฐานนี้ไปถ่ายทอดให้แก่ผู้บริหารและขยายผลสู่โรงเรียนอื่นๆ ต่อไป - นำความรู้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนครู - นำความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ Mind map ไปถ่ายทอดให้นักเรียน และฝึกให้นักเรียนเขียน

6.1.2.5 ผลการทบทวนหลังการฝึกปฏิบัติประจำฐานการเรียนรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

สิ่งที่ได้เรียนรู้	ความรู้สึกหลังการได้เรียนรู้	การวางแผนต่อไป
- ได้ทราบความหมาย และหลักการของ PLC - สามารถนำ PLC ไปประยุกต์ใช้ได้ - ได้แผนการปฏิบัติการพัฒนาทักษะ ความรู้ ทัศนคติ - วิธีการตั้งคำถามในแต่ละขั้นของ GROW - ได้ทราบองค์ประกอบและชัดเจนกับกระบวนการ GROW MODEL - ได้ทราบบทบาทของ Coach Coachee และ Note taker - ได้รูปแบบการ Coaching อีกแบบที่ต่างจากสิ่งที่เคยเรียนรู้มา - ได้เทคนิคการตั้งคำถาม - ทราบความแตกต่างของการ Coaching กับ AAR - ได้ต้นแบบของ Coach - ได้ฝึกการเป็น Coach Coachee Note taker - ทักษะการจับประเด็น - ทักษะการจด สรุป ของ Note taker - ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ - ได้ทราบความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แบบ Learning by doing	- ชอบที่ได้ฝึกปฏิบัติ - ดีใจที่ได้มาเรียนรู้ สนุกสนาน ได้หัวเราะ ยิ้ม - ดีใจที่ได้เห็นผอ.รร.ร่วมฝึกเป็น Coach - มีทัศนคติที่ดีกับคำว่า C&M - สนุกและพึงพอใจที่ได้ฝึกปฏิบัติ - คุ้มค่าที่ได้มาเข้าร่วม ได้สิ่งที่ตัวเองอยากได้ - เริ่มจะเห็นแสงสว่าง - ประทับใจวิทยากรน่ารัก เป็นกันเอง มีการทำงานประสานกัน เข้าใจกัน - พยายามเรียนรู้กับสิ่งใหม่ ๆ	- นำไปช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง โดยจะเริ่มทำตอนเปิดเทอม - ไปสร้างความรู้ความเข้าใจกับครูให้มีเป้าหมายเดียวกัน - ปรับทัศนคติกับครูก่อนที่จะทำ PLC กับครู - ต่อยอดทำวิจัย - จะสร้าง PLC กับกลุ่มศึกษานิเทศก์ - ไปร่วมคิดกับผู้บริหารสนับสนุนให้เกิด PLC ในโรงเรียน - ฝึก Coach กับเพื่อนครู - ร่วมกับเพื่อนครูทำ PLC กับเด็ก

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	
วัดสุวรรณมงคล	2	2	6	ไม่มี	6	ไม่มี	6	ไม่มี	ไม่มี	- มีการจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น - สามารถสรุปความรู้ได้ดี
บ้านเนินตาแมว	2	1	3	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	2	ไม่มี	ไม่มี	- มีทักษะการคิด
บ้านโป่ง	4	>10	15	ไม่มี	2	2	15	ไม่มี	ไม่มี	- สามารถคิดโครงงานได้เอง - สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง - มีทักษะในการนำเสนองานเป็นกลุ่ม
วัดฆ้อ	4	>10	10	ไม่มี	1	4	2	ไม่มี	ไม่มี	- มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- นำไปบูรณาการในหลายวิชา - นักเรียนอ่อนกล้าแสดงออกมากขึ้น - นักเรียนอ่อนรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มเพื่อน - มีทักษะการเข้าสังคมเพิ่มขึ้น - เปลี่ยนเจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษ - มีกระบวนการกลุ่มในการทำงานเป็นทีม - มีการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้น - เพื่อนยอมรับกันมากขึ้น เมื่อได้เห็นศักยภาพของเพื่อนในหลาย ๆ ด้าน - มีความคิดเป็นระบบมากขึ้น
บ้านหนองบัว	2	3	6	ไม่มี	2	ไม่มี	6	ไม่มี	ไม่มี	- มีความสุขในการเรียน - เกิดการคิด วิเคราะห์ - สามารถสรุปเนื้อหาเองได้ - มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- กล้ามานำเสนอหน้าห้อง
บ้านคลองจาก	2	5	22	1	ไม่มี	ไม่มี	5	ไม่มี	ไม่มี	- มีความกล้าแสดงออกมากขึ้น - มีความสุขในกาเรียนมากขึ้น - เด็กที่เรียนอ่อนมีความกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มขึ้น เด็กสามารถมีผลงานส่งได้ตามกำหนดเวลา - สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้มีความสามัคคีกันมากขึ้น รวมถึงยอมรับความแตกต่างและหลากหลายของเพื่อนในกลุ่มได้ - มีการเรียนรู้ด้วยต้นเอง มีการตั้งคำถามกับครูในเรื่องต่างๆ
บ้านคลองมะขาม	2	1	19	ไม่มี	19	ไม่มี		ไม่มี	ไม่มี	- มีความกระตือรือร้นในการเรียน - ผลการเรียนดีขึ้น 80% - สนใจ และลงมือปฏิบัติมากขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
บ้านหาดเล็ก	2	10	11	ไม่มี	2	ไม่มี	11	ไม่มี	ไม่มี	- มีการช่วยเหลือกันระหว่างนักเรียนเก่งกับนักเรียนอ่อน - คิดวิเคราะห์เป็น - ในห้องเรียนตั้งใจ ตื่นเต้น มีความสุข - มีพัฒนาการที่ดี - ได้ประสบการณ์ตรง - อยากเรียนรู้มากขึ้น
บ้านตาหนึก	2	4	3	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	3	ไม่มี	ไม่มี	- มีความเข้าใจในพื้นฐานของวิชา - เรียนรู้ได้เร็วมากขึ้น - ให้ความสนใจกับการสอนของครู - มีการพัฒนาในเรื่องการอ่านมากขึ้น - กล้าถามครูในห้องเรียน - มีความสุขในการเรียนมากขึ้น
บ้านปะอา	2	4	4	ไม่มี	ไม่มี	1	4	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กอ่อนสามารถทำงานส่งได้ - ตื่นเต้นที่จะเรียนรู้ และมีความอยากจะเรียนมากขึ้น

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- กล้าแสดงออกมากขึ้น - สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ - งานที่เด็กทำส่งมีข้อมูลที่ความหลากหลายมากขึ้น - สามารถให้คำอธิบายต่องานที่ตนเองทำได้ - มีการแลกเปลี่ยนและเติมเต็มความรู้ให้กันเอง
บ้านคลองแอ่ง	2	3	8	ไม่มี	1	ไม่มี	8	ไม่มี	ไม่มี	- มีการคิดมากขึ้น - เกิดความอยากเรียนรู้ ,กระตือรือร้น - มีความสนุกสนาน,พึงพอใจ - มีความสุขในการเรียน - ได้ฝึกการสรุปความคิด - มีพัฒนาการด้านสังคม สติปัญญา อารมณ์ และมีสมาธิมากขึ้น
บ้านปะเดา	2	>10	8	ไม่มี	8	ไม่มี	8	ไม่มี	ไม่มี	- มีความจำในเนื้อหาของบทเรียนมากขึ้น - อ่านหนังสือได้

โรงเรียน	จำนวนโค้ช B (คน)	การโค้ชของทีม B		จำนวนโค้ช C (คน)	จำนวนครูที่ใช้เทคนิค (คน)					ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
		จำนวนครั้งของการโค้ช	ผู้เข้าร่วม (คน)		Project BL	Problem BL	SCF	CPS	PLC	
										- เขียน Mind map ได้เอง - สรุปประเด็นสำคัญได้ - อยากเรียนมากขึ้น - ทำงานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น
บ้านป้องกันตนเองด่านชุมพล	2	>10	16	ไม่มี	2	ไม่มี	ไม่มี	16	ไม่มี	- รับรู้และสนใจมากขึ้น - เกิดความคิดสร้างสรรค์ (มัธยม) - นักเรียนสนิทกันมากขึ้น - มีการทำงานเป็นระบบมากขึ้น - นักเรียนให้ความร่วมมือกับครู
บ้านคลองใหญ่	2	1	11	ไม่มี	1	ไม่มี	1	ไม่มี	ไม่มี	- เด็กกล้าแสดงออก กล้าเสนอแนะมากขึ้น - เด็กคิดเอง คิดสิ่งแปลกใหม่
บ้านคลองเจ้า	2	1	5	ไม่มี	ไม่มี	5	1	ไม่มี	ไม่มี	- อธิบายขั้นตอนการทำงานได้ - สามารถคิดคำนวณได้มากขึ้น

จากตารางจะเห็นได้ว่า ทีม B มีการโค้ชตั้งแต่ 1 ครั้งไปจนถึงมากกว่า 10 ครั้ง โดยผลที่เกิดขึ้นมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากตาราง ดังต่อไปนี้

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

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิธีการโค้ช และกระบวนการโค้ช	1. ใช้ GROW MODEL จัดกิจกรรมในรูปแบบเดียวกับที่ทีม A จัด จำนวน 4 ฐาน (ยกเว้น PLC) มีการสาธิตการโค้ช และให้ครูฝึกโค้ช 2. บรรยาย เนื้อหาของเทคนิค 5 เทคนิค	1. ใช้ GROW MODEL จัดกิจกรรมในรูปแบบเดียวกับที่ทีม A จัด จำนวน 4 ฐาน (ยกเว้น PLC) มีการสาธิตการโค้ช และให้ครูฝึกโค้ช 2. บรรยาย เนื้อหาของเทคนิค 5 เทคนิค
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่สูงกว่าที่คาดหวัง	1. ผอ.โรงเรียน และครูมีความกระตือรือร้นในเรื่องการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน 2. ผอ.โรงเรียน ใส่ใจโรงเรียนมากขึ้น 3. เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีการค้นคว้ามากขึ้น , อยู่โรงเรียนมากขึ้น , มาโรงเรียนเช้าขึ้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงของครู คือพฤติกรรมการทำงาน	1. การทำงานของผอ.เริ่มมีระบบมากขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างครู-ผอ.ดีขึ้น ทำให้บรรยากาศในโรงเรียนดีขึ้น 2. ปัญหาการแบ่งพวกของครูหายไป 3. เพิ่มความเป็นผู้นำในก้านวิชาการมากขึ้น 4. ครูเริ่มปรับวิธีการสอน 5. ครูมาโรงเรียนเช้านักเรียนเรียนอย่างมีความสุข นี้เป็นผลสะท้อนที่มาจากผู้ปกครอง
สิ่งที่เกิดขึ้นจริงที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง	1. ครูนำเทคนิคไปใช้ในการปรับการสอนแค่บางคน ไม่ครบ 100% 2. ครูที่นำเทคนิคไปใช้ ไม่เข้าใจในเทคนิคอย่างถ่องแท้ 3. ครูที่เข้าใจเทคนิค ไม่นำไปใช้	1. ครูบางคนยังไม่ยอมรับเทคนิค 2. ครูใช้แค่บางเทคนิคไม่ครบ 4 เทคนิค

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
ความรู้สึกกับผลที่เกิดจากการโค้ชให้กับครูในโรงเรียน	1. รู้สึกดีที่ครูและผอ.มีความกระตือรือร้นมากขึ้น	1. รู้สึกขยันมากขึ้น 2. ภาคภูมิใจในงานวิชาการได้ทำ / ไม่ใช่เรื่องยาก
สิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำการโค้ชที่ผ่านมา	1. การบริหารจัดการเวลา 2. การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 3. การไม่ได้ไปสังเกตการสอนที่โรงเรียน เลยทำให้ไม่สามารถให้วิธีการ หรือทางเลือก (Option) ให้ครูได้เท่าที่ควร	1. ความรู้ในเรื่องที่จะ coach และเทคนิคที่ได้เรียนรู้ที่เกาะช้าง 2. การเขียนแผนการ coach 3. ทักษะการตั้งคำถาม การสรุปประเด็น
สิ่งที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับการทำการโค้ชครั้งต่อไป	1. การทำตาม GROW MODEL ในทุกขั้นตอน 2. ทำความเข้าใจธรรมชาติวิชาต่าง ๆ 3. เทคนิคการปรับพฤติกรรม	1. ทักษะการเป็นโค้ชที่ดี เช่น การตั้งคำถาม การฟัง การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ การสรุป การวิเคราะห์บุคคล 2. ทักษะการสื่อสาร
ทักษะที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป	1. ทักษะการตั้งคำถาม 2. ทักษะการฟัง 3. ทักษะการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ 4. ทักษะการสรุป 5. ทักษะการวิเคราะห์บุคคล	1. ทักษะการเขียน 2. ทักษะการเผชิญหน้า 3. ทักษะการตั้งคำถาม 4. ทักษะการฟัง / พูดเท่าที่จำเป็น 5. ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ประเด็น	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
ความรู้ที่ต้องมีก่อนทำการโค้ชครั้งต่อไป	1. เรื่อง GROW MODEL 2. ธรรมชาติวิชาต่าง ๆ 3. เทคนิคการปรับพฤติกรรม	1. เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ 2. เทคนิคเรื่อง GROW MODEL
สิ่งที่ได้เรียนรู้และเป็นประโยชน์	1. วิธีการที่ทำให้ครูและผอ.รร. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในด้านวิชาการมากขึ้น 2. ได้เรียนรู้กระบวนการฝึกคน 3. การสร้างความมั่นใจในการทำ AAR ร่วมกับครู 4. การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของครู 5. เจตคติระหว่างครูและผอ.โรงเรียน เป็นไปในทางบวก 6. พฤติกรรมการเตรียมเข้าสู่อาเซียน และความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน 7. นักเรียนมีความสุข และสนุกกับการเรียน	1. เพิ่มทักษะ 5 ทักษะ / ทักษะวิชาการ 2. เป็นผู้ฟัง / พูดคุยแลกเปลี่ยน ครู-ครู , ครู-ผอ. 3. ได้ทบทวนการปฏิบัติงาน (Share & Learn) 4. รู้จักคุณครูมากขึ้น / คุณครูปรับพฤติกรรม 5. ได้เห็นคุณครูทำงานเป็นทีม /มี GROW ตัวเดียวกัน 6. มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

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

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=22)	4 (18.2)	16 (72.7)	1 (4.5)	2 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23	0.685
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	4 (26.7)	10 (66.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	0.561
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	5 (18.5)	17 (63.0)	5 (18.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.07	0.550
2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=22)	4 (18.2)	16 (72.1)	1 (4.5)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.05	0.653
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	3 (20.0)	9 (60.0)	3 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	0.655
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	3 (11.1)	16 (59.3)	8 (29.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	0.620
3. การฝึกทักษะการเป็นโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=22)	2 (9.1)	15 (68.2)	5 (22.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.86	0.56
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	1 (6.7)	9 (60.0)	5 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.73	0.594
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	2 (7.4)	21 (77.8)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.81	0.622
4. การฝึกทักษะการเป็นผู้สังเกต	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=22)	12 (54.5)	9 (40.9)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95	0.722
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	2 (13.3)	11 (73.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	4.07	0.475
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	2 (7.4)	21 (77.8)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	3.96	0.445
5. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=22)	12 (54.5)	9 (40.9)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.45	0.739
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	9 (60.0)	6 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.60	0.507
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	13 (48.1)	12 (44.4)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41	0.636
6. การสาธิต	นั่งร้านเสริมเรียนรู้	8	13	0	1	0	0	4.32	0.568

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{X}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
การเป็นโค้ชของวิทยากร	(n=22)	(36.4)	(59.1)	(0.0)	(4.5)	(0.0)	(0.0)		
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	13 (86.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.80	0.561
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	7 (25.9)	14 (51.9)	5 (18.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	4.48	0.753
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกโค้ช	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=22)	6 (27.3)	10 (45.5)	5 (22.7)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95	0.844
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	5 (33.3)	8 (53.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	0.676
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	7 (25.9)	14 (51.9)	5 (18.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	3.96	0.898
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=22)	7 (31.8)	11 (50.0)	3 (13.6)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.09	0.811
	โครงงานเป็นฐาน (n=15)	3 (20.0)	11 (73.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.07	0.704
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	4 (14.8)	19 (70.4)	2 (7.4)	1 (3.7)	1 (3.7)	0 (0.0)	3.89	0.847

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)	20	30.8
การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน	18	27.7
การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน	27	41.5
รวม	**65**	**100.0**
กิจกรรมที่เข้าร่วมก่อนหน้านี้*		
การพัฒนาทักษะการ Coaching&Mentoring	18	27.7
การตามไปดู	35	53.8
Re-coach	50	76.9

* ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก

ตาราง 53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานการเรียนรู้

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ฉันมีความเข้าใจในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จัดเจนขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=20)	6 (30.0)	11 (55.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	4.05	0.945
	โครงงานเป็นฐาน (n=18)	7 (38.9)	10 (55.6)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33	0.594
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	9 (33.3)	16 (59.3)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26	0.594
2. ฉันสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจขึ้นกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=20)	5 (25.0)	12 (60.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	4.05	0.759
	โครงงานเป็นฐาน (n=18)	7 (38.9)	9 (50.0)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28	0.669
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	8 (29.6)	16 (59.3)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	0.622
3. ฉันสามารถหาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม	นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (n=20)	3 (15.0)	14 (70.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	3.90	0.852
	โครงงานเป็นฐาน	6	9	3	0	0	4.17	0.707

ข้อความ	ฐานการเรียนรู้	ความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	(n=18)	(33.3)	(50.0)	(16.7)	(0.0)	(0.0)		
	ปัญหาเป็นฐาน (n=27)	8 (29.6)	15 (55.6)	4 (14.8)	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)

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

2) กิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามระดับการศึกษาที่จบ

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ระดับการศึกษาที่จบ	ปริญญาตรี	3	33.3
	ป.บัณฑิต	2	22.2
	ปริญญาโท	3	33.3
	ปริญญาเอก	1	11.1
	รวมทั้งหมด	9	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของ สพป.ตราด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทเท่ากัน มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 33.3) รองลงมาคือประกาศนียบัตรบัณฑิต มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ22.2) และปริญญาเอก 1 คน (ร้อยละ 11.1)

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารตามประสบการณ์ในการบริหาร

		จำนวน (คน)	**ร้อยละ**
ประสบการณ์ในการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	3	33.3
	10 – 20 ปี	3	33.3
	มากกว่า 20 ปี	3	33.3
	รวมทั้งหมด	**9**	100.0

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าของผู้บริหารโรงเรียนของสพป.ตราดที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ตั้งแต่ 1 ถึง มากกว่า 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)	4 (44.4)	1 (11.1)	4 (44.4)	9 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (66.7)	3 (33.3)	0 (0.0)	9 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (66.7)	3 (33.3)	1 (6.7)	9 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	6 (66.7)	1 (11.1)	9 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (55.6)	4 (44.4)	0 (0.0)	9 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	3 (33.3)	3 (33.3)	9 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	2 (2.2)	3 (33.3)	3 (33.3)	1 (11.1)	9 (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 ผู้บริหารใช้เวลามากกว่า 15 ชั่วโมงในเรื่องการบริหารทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 44.4) ผู้บริหารใช้เวลา 5-15 ชั่วโมงในการทำกิจกรรม การเยี่ยมห้องเรียน มากที่สุด (ร้อยละ 66.7) และผู้บริหารใช้เวลา 1-4 ชั่วโมง ในการทำกิจกรรม พบปะชุมชน และ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย (ร้อยละ 66.7) 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)	1 (11.1)	5 (55.6)	3 (33.3)	9 (100.0)
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	6 (66.7)	9 (100.0)
3. พบปะชุมชน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (66.7)	3 (33.3)	9 (100.0)
4. เยี่ยมห้องเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	8 (88.9)	9 (100.0)
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	6 (66.7)	9 (100.0)
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	6 (66.7)	9 (100.0)
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	6 (66.7)	9 (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 กับการเยี่ยมห้องเรียนมากที่สุด (ร้อยละ 88.9) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญ กับกิจกรรมการพบปะชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 66.7) ในขณะที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญบ้าง กับการบริหารทั่วๆเพียงกิจกรรมเดียว (ร้อยละ 11.1) เมื่อเทียบกับผลก่อนการเข้าโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (ตาราง 7) พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการเข้าเยี่ยมห้องเรียน การพัฒนาครู การทบทวนผลการเรียนร่วมกับครูในระดับสำคัญมากเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารต่อความสำคัญของกิจกรรมการบริหารในโรงเรียน

ความสำคัญของกิจกรรมในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การบริหารทั่วไป	3.22	.667
2. พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย	3.67	.500
3. พบปะชุมชน	3.33	.500
4. เยี่ยมห้องเรียน	3.89	.333
5. ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู	3.67	.500
6. พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน	3.67	.500
7. ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน	3.67	.500
8. อื่นๆ	0.00	.000
โดยรวม	3.59	.32297

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 3.59 SD เท่ากับ 0.32297) เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเยี่ยมห้องเรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 SD เท่ากับ 0.333) รองลงมาคือ พัฒนาครูโดยการทำ Workshop หรือจัดกลุ่มพูดคุย ทบทวนผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครู พัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และ ดูแลเรื่องวินัยของนักเรียนในโรงเรียน เท่ากัน (ค่าเ ฉลี่ยเท่ากับ 3.67 SD เท่ากับ 0.500) ในขณะที่คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อกิจกรรมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ การบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 SD เท่ากับ 0.667)

3) ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	มี	ไม่มี	รวม
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	7 (77.8)	2 (22.2)	9 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	6 (66.7)	3 (33.3)	9 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	8 (88.9)	1 (11.1)	9 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	8 (88.9)	1 (11.1)	9 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	7 (77.8)	2 (22.2)	9 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	7 (77.8)	2 (22.2)	9 (100.0)

จากตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน ที่ผ่านมาพบว่า กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมากที่สุดที่มีอยู่แล้วในโรงเรียน คือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน และ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 88.9) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคนและมีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ร้อยละ 77.8) ในขณะที่กิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน น้อยที่สุด ที่มีอยู่ในโรงเรียน คือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง (ร้อยละ 66.7)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียน

กิจกรรม	ระดับ				รวม
	ไม่ระบุ	เป็นจุดแข็ง	เริ่มทำแล้วกำลังพัฒนาดีขึ้น	เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา	
1. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ	2 (22.2)	0 (0.0)	7 (77.8)	0 (0.0)	9 (100.0)
2. ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชในเรื่องที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง	3 (33.3)	0 (0.0)	6 (66.7)	0 (0.0)	9 (100.0)
3. ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน	1 (11.1)	0 (0.0)	8 (88.9)	0 (0.0)	9 (100.0)
4. ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน	1 (11.1)	0 (0.0)	7 (77.8)	1 (11.1)	9 (100.0)
5. ครูรวมกลุ่มกัน ช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน	2 (22.2)	3 (33.3)	4 (44.4)	0 (0.0)	9 (100.0)
6. มีโค้ช/พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู	2 (22.2)	0 (0.0)	7 (77.8)	0 (0.0)	9 (100.0)

จากตารางที่ 60 แสดงจำนวนร้อยละและระดับของกิจกรรมที่ใช้ระบบพี่เลี้ยง และโค้ชในโรงเรียน พบว่า กิจกรรมที่เริ่มทำแล้วและกำลังพัฒนาให้ดีขึ้น มากที่สุด ได้แก่ ครู 2 คนช่วยเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชกันและกัน (ร้อยละ 88.9) รองลงมาคือ ครูมีพี่เลี้ยง/โค้ชของตัวเองในเรื่องที่ครูต้องการ และ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน เท่ากัน (ร้อยละ 77.8) ในขณะที่กิจกรรมที่กิจกรรมที่ทำอยู่และเป็นจุดแข็ง ได้แก่ ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม ตามความสนใจของแต่ละคน (ร้อยละ 33.3) และกิจกรรมที่เริ่มทำแต่ไม่มีการพัฒนา ได้แก่ มากที่สุด คือ ครูเป็นทีมโค้ชที่มีจุดสนใจร่วมกัน (ร้อยละ 11.1)

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการเข้าสู่โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พบว่าระบบพี่เลี้ยงและโค้ชในโรงเรียนมีจุดแข็งด้าน “ครูรวมกลุ่มกันช่วยกันโค้ชคนในกลุ่ม” ในปริมาณสูงกว่าเดิม

6.4 สรุปบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนานักเรียนตามศตวรรษที่ 21 และพัฒนานักเรียน เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปภาพรวมของกิจกรรม ผลลัพธ์ของกิจจกรรม และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ตามลำดับดังนี้

6.4.1 ขั้นก่อนการทำ C&M

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

1) ด้านบริบททางวิชาการของโรงเรียน

ผู้บริหารส่วนมากเห็นว่าคู่มือครูเป็นสิ่งมีประโยชน์สำหรับครู แต่คิดว่าถ้ามีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนในเรื่องของหลักการ การจัดการเรียนรู้ การเข้าใจของครู ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

ครูมีการใช้คู่มือครู มากกว่า 1 ฉบับ ในขณะที่ครูก็มีความประสงค์จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครู ให้เกิดประโยชน์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความต้องการจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคู่มือครูมากขึ้นด้วย

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

2) ด้านการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

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

3) ด้านการจัดการเรียนรู้

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

6.4.2 ขั้นการทำ C&M

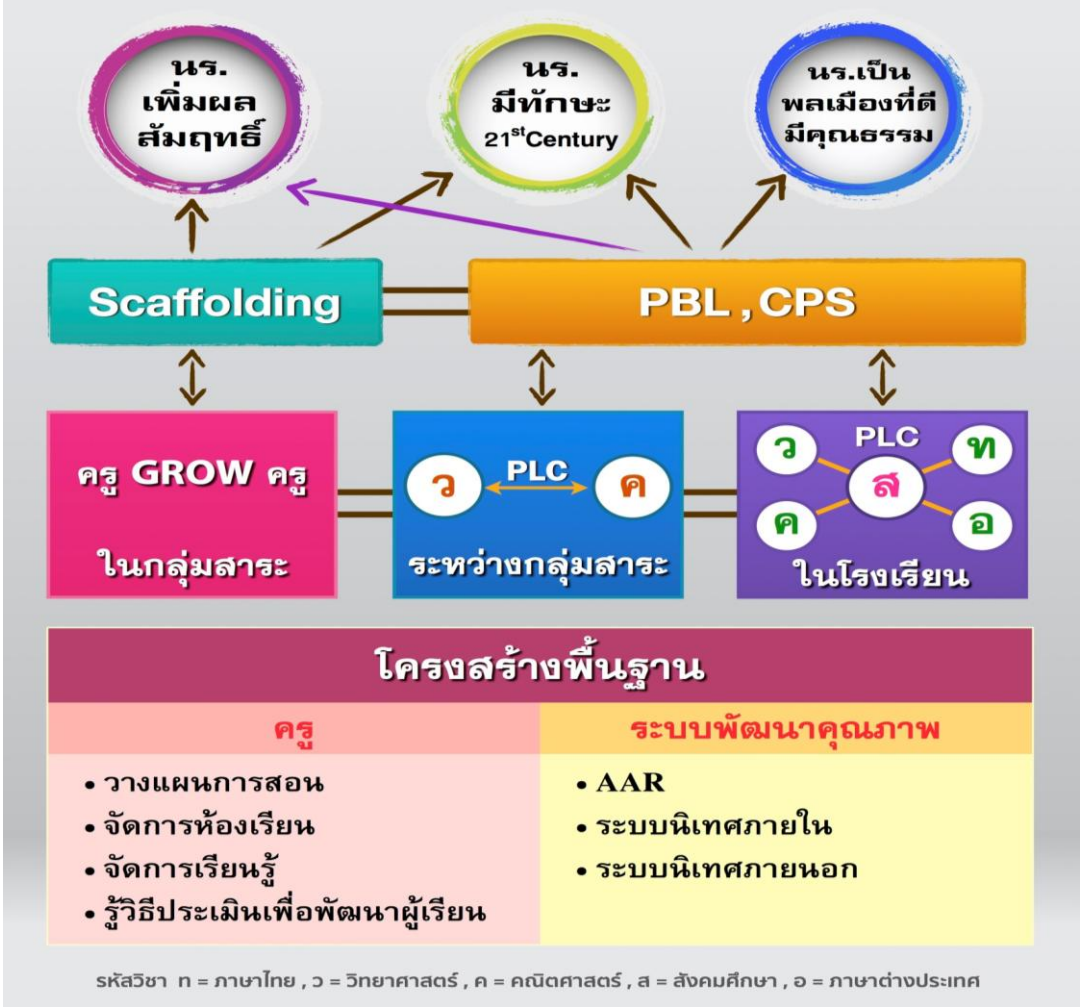
ทีมโค้ชจากเขตพื้นที่ และจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) ตกลงกันว่า จะมีการสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ช เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้พัฒนาทักษะการคิด ได้แก่ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project 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 38 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน ศึกษานิเทศก์ 19 คน และครู 6 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

3) ผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ ต้องมีส่วนร่วม และเป็นผู้ทำหน้าที่จุดประกาย สร้างกำลังใจ โดยต้องเป็นผู้ริเริ่ม และทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นระบบที่ชัดเจน และติดตามผ่านระบบนิเทศภายใน และนิเทศภายนอกของศึกษานิเทศก์

4) ศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นผู้จัดกิจกรรมในภาพรวมของเขตพื้นที่ โดยขยายผลจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติแล้ว ไปสู่โรงเรียนที่ยังไม่มีการปฏิบัติ โดยอาจใช้แผนการดำเนินงานเหมือนแผนของทีมโค้ช มศว

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสำรวจข้อมูลของผู้บริหาร

แบบสำรวจสำหรับผู้บริหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ☑ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษาที่จบ

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

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

ตอนที่ 2 คู่มือครู

คำแนะนำในการตอบ

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

ข้อความ	ไม่ทราบ	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

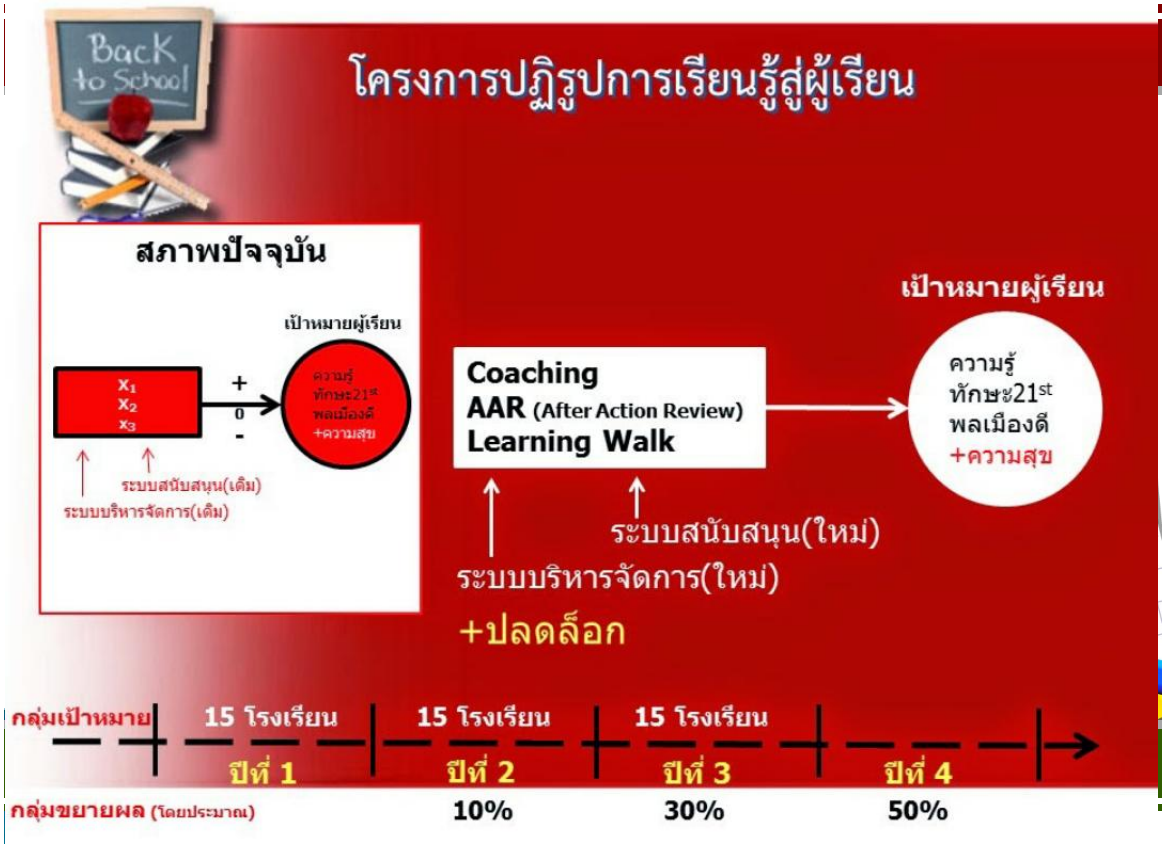
ภาคผนวก ง

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 ที่น่าจะมีผลต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ

ความหมาย (ต่อ)

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

คุณสมบัติของการชี้แนะ

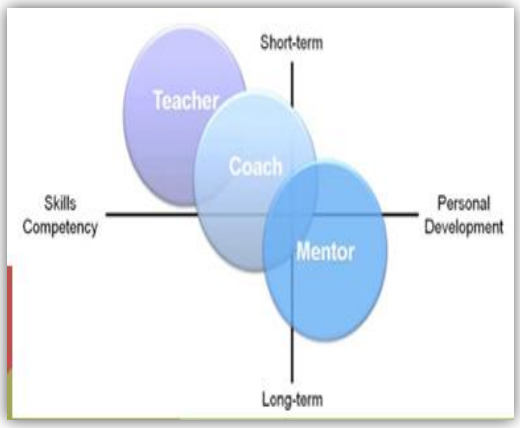
- เป็นการสนทนาเพื่อการพัฒนา
- เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อน
- มีเป้าหมายเพื่อประเด็นหรือเรื่องที่เฉพาะเจาะจง
- เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลาสั้น
- มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
- เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ของบุคคล องค์กรรวมกัน
- จะใช้ได้ผลดีเมื่อมี Coachee มีการตระหนักรู้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

เปรียบทียบระหว่าง Mentoring and Coaching

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

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

ภาพแสดงการเปรียบเทียบระหว่าง ครู mentor coach



แกน X แสดงถึงเป้าหมายของการพัฒนา

ด้านซ้ายมือ เป็นการพัฒนาทักษะ
ด้านขวามือ เป็นการพัฒนาคนองค์รวม

แกน y แสดงระยะเวลาของกิจกรรม

ด้านบน แสดงระยะเวลาสั้น
ด้านล่าง เป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลายาว

เมื่อทำการเปรียบเทียบการเรียนรู้ทั้ง 3 แบบ จะพบว่า ครูใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ และใช้ระยะเวลาสั้น ในขณะพี่เลี้ยงพัฒนาบุคคลองค์รวม และใช้เวลายาวกว่า

การเปรียบเทียบระหว่างโค้ชชิ่ง และ วิธีการอื่น ๆ

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

ทักษะของผู้ชี้แนะ

- การฟังเชิงรุก
- การถามอย่างมีประสิทธิภาพ
- การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
- Confronting(การเผชิญหน้าด้วยหลักฐานเพื่อให้อีกฝ่ายยอมรับ)

ทักษะการฟังแบบ active listening

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

ทักษะการถามที่ดี

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

ทักษะการ feedback

การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม โดยใช้หลัก

- มุ่งเน้นที่พฤติกรรม
- *อธิบายว่าพฤติกรรมส่งผลกระทบอย่างไร*
- ให้ตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง
- ให้ทางเลือก

Model การโค้ช

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

Goals การบรรลุเป้าหมายมีคุณสมบัติ 2 ประการ

คุณสมบัติที่ 1. SMART

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

คุณสมบัติที่ 2. PURE

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

แนวคำถาม ช่วง Reality check

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

แนวคำถาม option

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

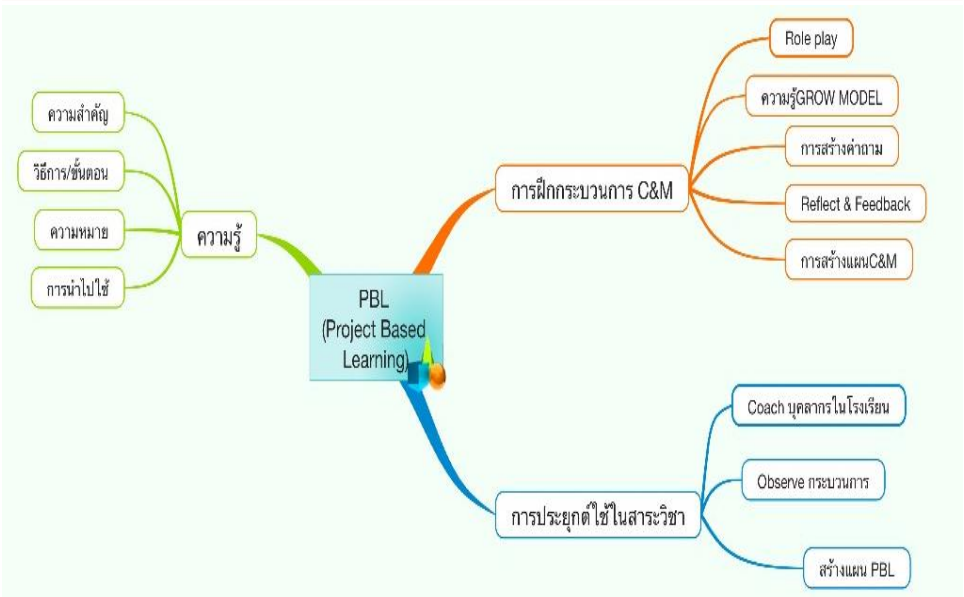
แนวคำถาม will

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

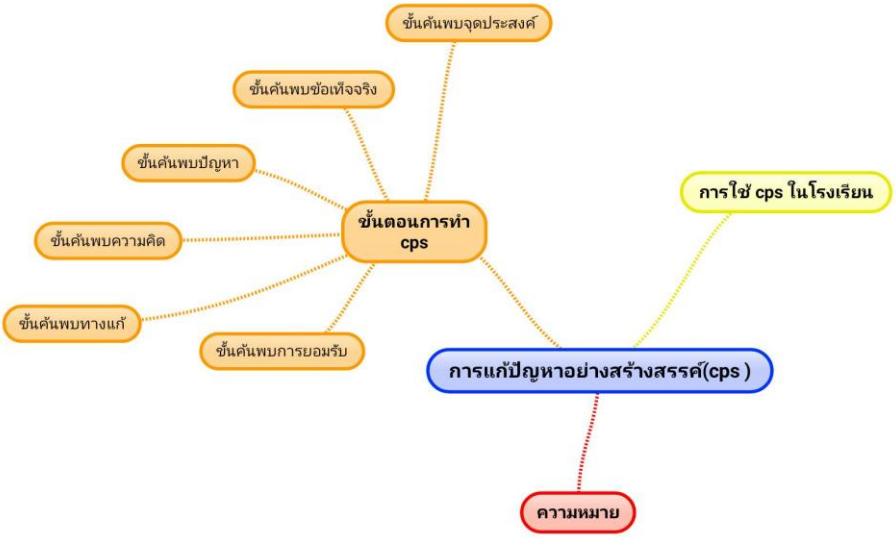
ฐานกิจกรรม 5 ฐาน

ฐาน 1.Problem based learning

ฐาน 2.Project Based Learning

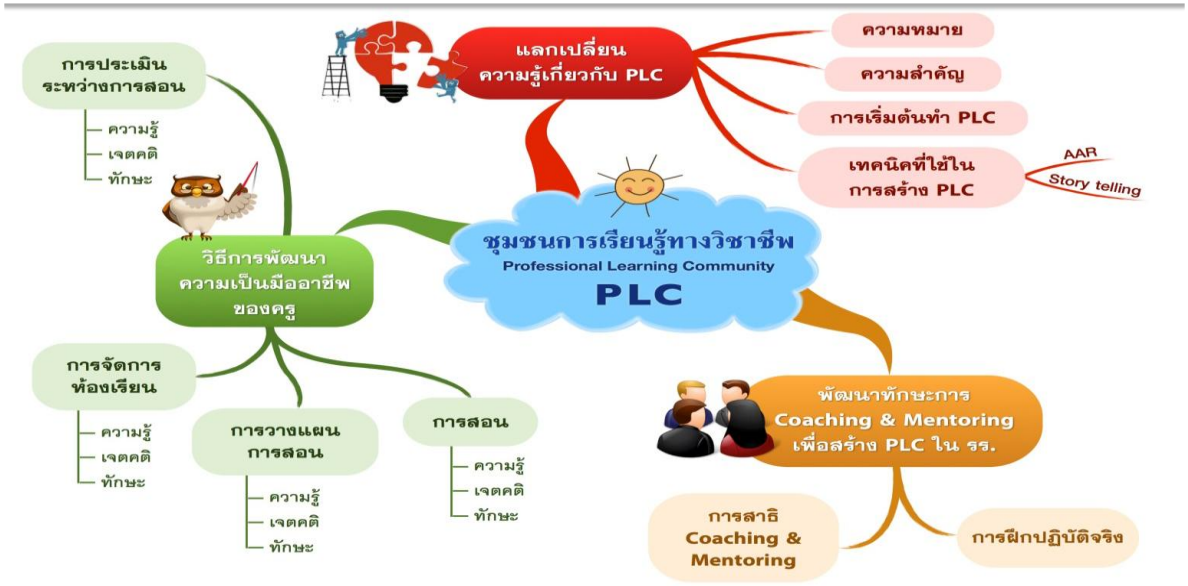


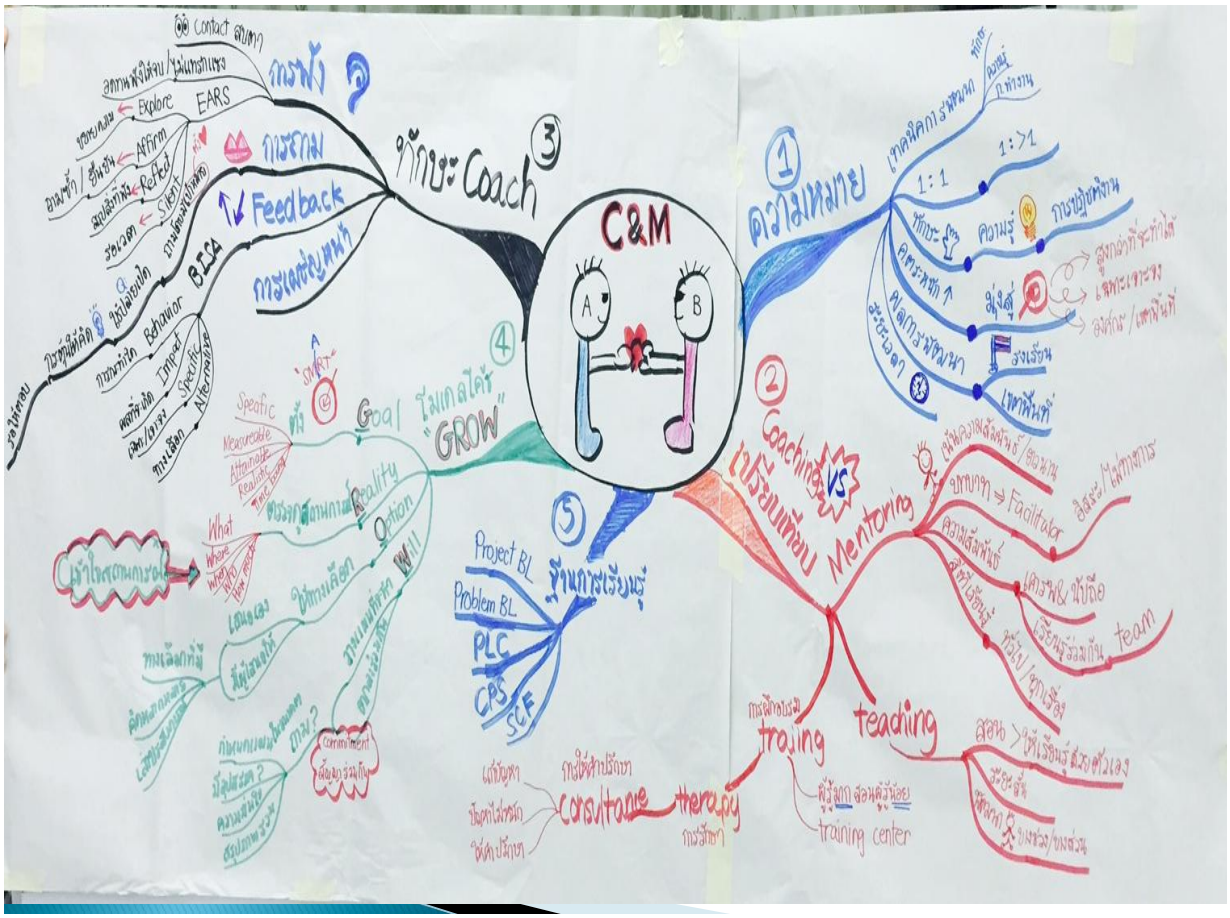
ฐาน 3.Creative Problem Solving



ฐาน 4. Scaffolding

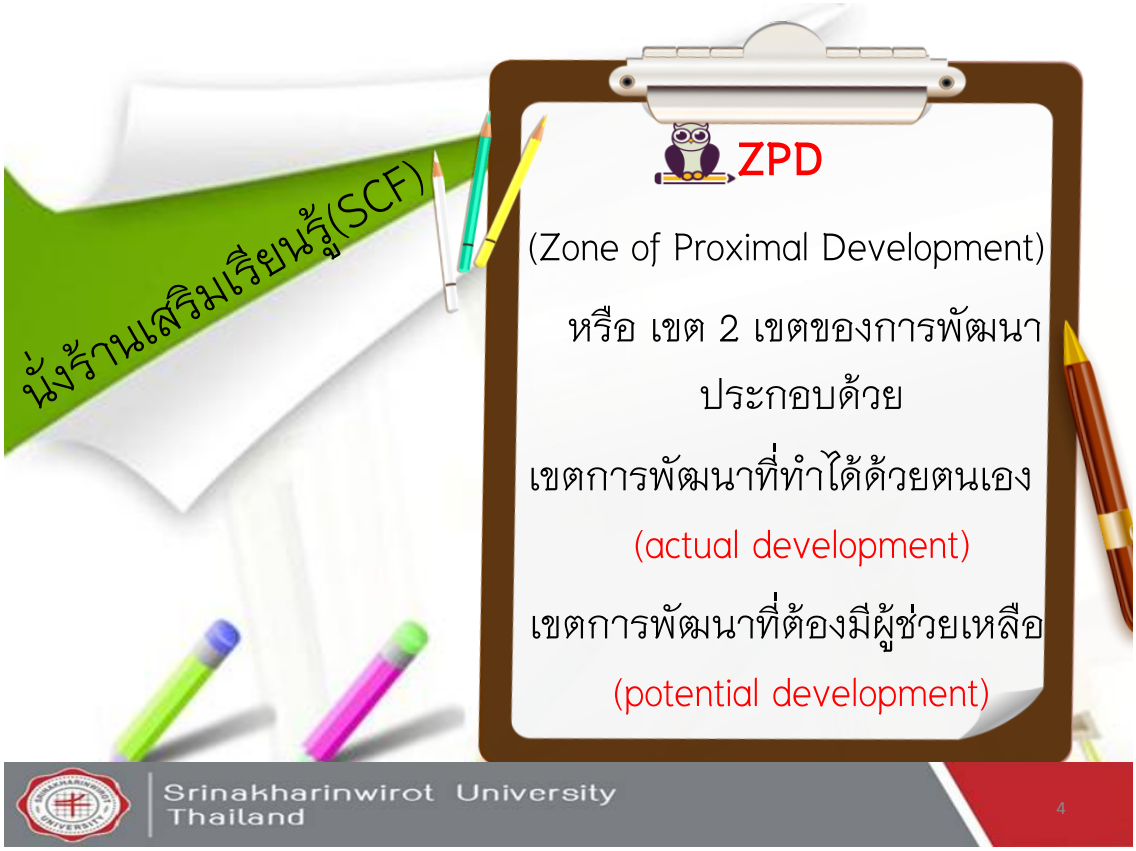
ฐาน 5. Professional learning Community





เอกสารประกอบการบรรยาย กิจกรรม 4

นั่งร้านเสริมเรียนรู้ (SCF)
Srinakharinwirot University
Thailand
3


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

การใช้ “ZPD”ในการจัดการเรียนรู้

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

5

เทคนิคที่สำคัญ

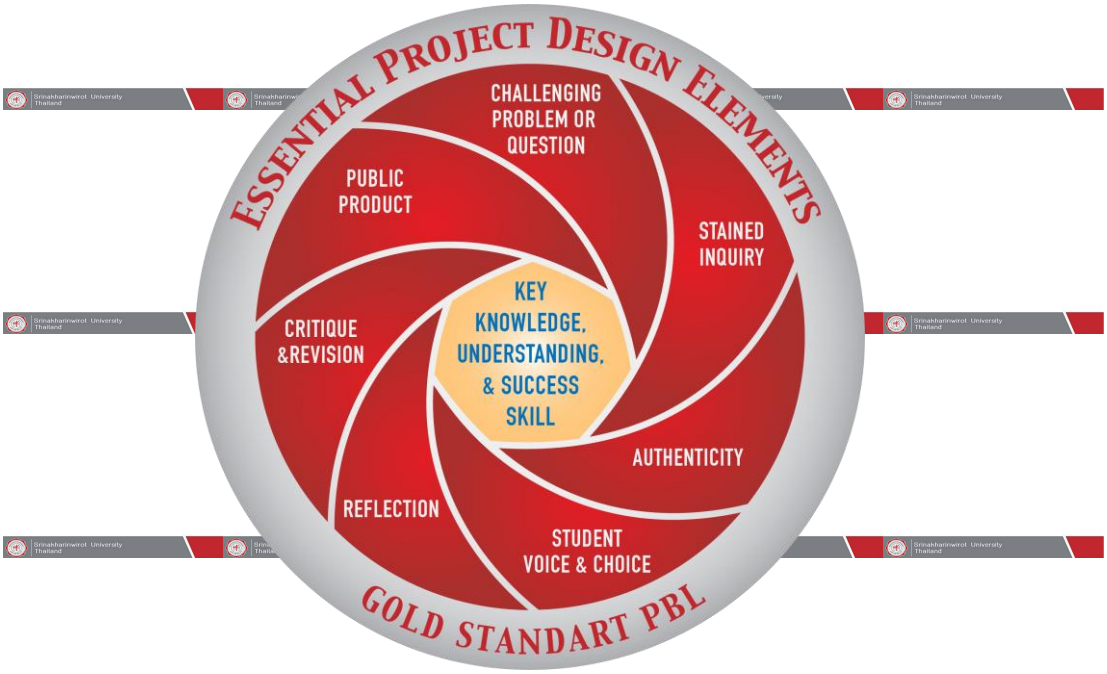
1. การใช้คำถาม เพื่อสอบถามความรู้เดิม
2. การใช้ เทคนิคการกระตุ้นความคิด (prompting)
3. การใช้เทคนิคการบอกเป็นนัยเพื่อเปลี่ยนสิ่งที่กำลังทำอยู่ (cue)
4. การแสดงให้ดู การอธิบาย และ การเสริมแรง

6

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

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

8

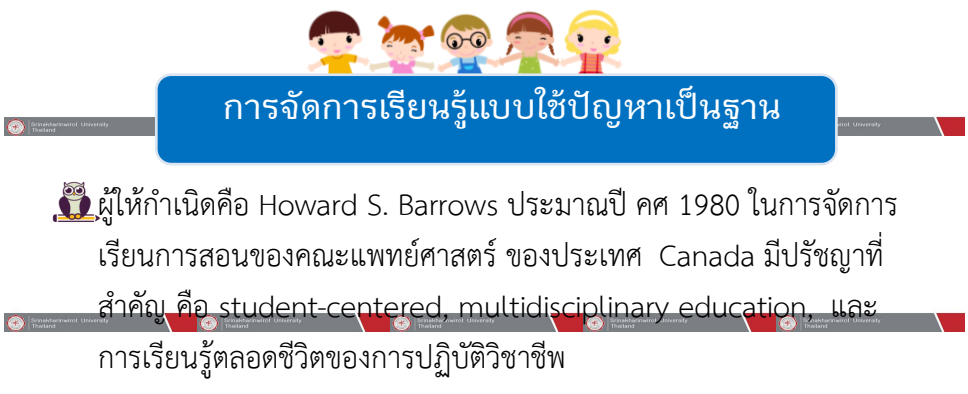


9

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

17

ขั้นที่ 2 การประเมิน

งานที่ทำ : เขียนเพื่อแสดงความเห็น ที่สะท้อนความเชื่อหรือปัญหาของสังคมในอดีตและปัจจุบัน

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

18

ขั้นที่ 3 กิจกรรมการสอน

๑. ครูเปิดเทปการอ่านกาพย์ประเภทต่างๆ โดยใช้เนื้อหากาพย์พระไชยสุริยาให้นักเรียนฟัง 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)